



TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL

“Propuesta para la elaboración participativa de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel de Cerrato desde la perspectiva del Trabajo Social”.

Bases teóricas, políticas y contextuales y estudio diagnóstico comunitario para el diseño del PIOMH.

Autor/a:

D^a. Valeria Villalba Ruiz

Tutor/a:

D. Juan María Prieto Lobato

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
CURSO 2021 - 2022

FECHA DE ENTREGA: 23 de junio de 2022

AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar, quiero agradecer a todas y cada una de las personas que han participado en este trabajo, sin ellas no habría sido posible.

A mi tutor, por aceptar acompañarme en esta experiencia, por el apoyo, motivación e interés constante, gracias por transmitir la pasión por el Trabajo Social.

Al Ayuntamiento, profesionales y vecinos/as de Villamuriel, gracias por las facilidades prestadas, la atención y vuestra gran participación, seguid demostrando que Villamuriel es un pueblo increíble.

A las profesoras de la Universidad que tan generosamente han colaborado con sus grandes y valiosas aportaciones.

A todas y cada una de las mujeres, las que son y las que fueron, por ser la inspiración de este trabajo.

A mi familia, amigas y compañeras, por ser soporte y apoyo, gracias por estar siempre a mi lado.

A mi hermano, porque siempre fuiste y serás cada uno de mis logros.

*Cuando buscamos talento en una población entera, en lugar de sólo en la mitad de ella,
se abren posibilidades infinitas.*

*Cuando nos vemos por lo que somos, libres de estereotipos dañinos,
realmente progresamos.*

*Cuando reconocemos la opresión y emprendemos acciones para acabar con ella,
todos nos volvemos más fuertes.*

Francesca Cavallo y Elena Favilli.

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Objeto	3
1.2. Objetivos.....	3
1.3. Metodología	4
2. BASES PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD Y POTENCIALIDADES DESDE EL TRABAJO SOCIAL.....	6
2.1. Acercamiento teórico-conceptual al género como construcción social	6
2.2. Promoción de las nuevas relaciones de género: Los planes de igualdad como herramienta transversal.	8
2.3. Las potencialidades del Trabajo Social como promotor de los Planes de Igualdad. ...	10
2.4. Las políticas de igualdad: de la Declaración de los Derechos Humanos a la Agenda 2030.....	12
2.4.1. Normativa internacional.....	12
2.4.2. Normativa nacional.....	14
2.4.3. Normativa autonómica.....	15
2.4.4. Normativa provincial	16
2.5. La desigualdad de género en datos: asimetría, violencia, discriminación.....	17
2.5.1. Datos internacionales de desigualdad de género	17
2.5.2. Datos nacionales de desigualdad de género	18
2.5.3. Datos provinciales de desigualdad de género	19
2.6. Análisis comparado. Los planes municipales de igualdad como herramienta pedagógica.....	20
3. CONTEXTUALIZACIÓN: EL MUNICIPIO DE VILLAMURIEL DE CERRATO, ENTORNO Y CONTEXTO.....	35
3.1. Población y demografía	35
3.2. Descripción de recursos institucionales, centros y servicios en el municipio.	37
3.3. El Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato: estructura organizativa y líneas políticas de igualdad.....	39
3.4. Experiencias previas sobre igualdad.....	40
4. ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD GÉNERO DESDE LOS/AS PROTAGONISTAS DE VILLAMURIEL DE CERRATO	46
4.1. Objeto y objetivos.....	46
4.2. Metodología: la importancia de la investigación acción participativa.....	47
4.2.1. Investigación Acción Participativa y métodos mixtos.	48
4.2.2. La encuesta.	48
4.2.3. La entrevista	50
4.3. Trabajo de campo realizado	51
4.3.1. Datos obtenidos en el cuestionario dirigido a la población	51
4.3.2. Datos obtenidos en el cuestionario dirigido a las entidades y asociaciones	77

4.3.3.	Información obtenida en las entrevistas	91
4.4.	Ideas clave/resultados: DAFO.....	101
5.	PROPUESTA DE UN PROCESO PARTICIPATIVO Y COLABORATIVO PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL.....	103
5.1.	Bases para el diseño del Plan de Igualdad	103
5.1.1.	Premisas	103
5.1.2.	Principios rectores.....	104
5.1.3.	Implicaciones desde el Trabajo Social.	105
5.2.	Objetivos.....	105
5.3.	Áreas de actuación.....	106
5.4.	Fases para el diseño del Plan.....	108
5.5.	Participantes y colaboradores.....	111
5.6.	Organización	112
5.7.	Temporalización	113
5.8.	Presupuesto y recursos.....	113
6.	CONCLUSIONES	114
	BIBLIOGRAFÍA	118
	WEBGRAFÍA	123
	ANEXOS.....	124
	ANEXO I: Cuestionario para la población de Villamuriel de Cerrato.....	124
	ANEXO II: Cuestionario para entidades y asociaciones	124
	ANEXO III: Guion entrevistas	124
	ANEXO IV: Ficha general de extractos verbales	124

RESUMEN

Hacer efectivo el derecho universal de la igualdad entre mujeres y hombres, requiere de medidas específicas destinadas a paliar cualquier tipo de discriminación por razón de género. Este trabajo pretende ser una herramienta útil que establezca las bases y aporte orientaciones para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el municipio de Villamuriel de Cerrato.

El Trabajo de Fin de Grado incluye una revisión bibliográfica que, junto con el análisis comparativo de diferentes Planes Municipales de Igualdad, sienta las bases necesarias para la propuesta de elaboración del Plan de Igualdad en Villamuriel.

Este esfuerzo por sentar las bases del Plan no tendría sentido sin la participación de la población de Villamuriel y de las diferentes entidades y asociaciones del municipio; en consecuencia, se ha optado por un modelo de Investigación – Acción – Participativa para recoger las aportaciones de los diferentes implicados, utilizando técnicas de naturaleza cualitativa y cuantitativa. Este ejercicio investigador ha permitido fundamentar empíricamente una propuesta operativa y participativa para iniciar el proceso de elaboración del Plan de Igualdad en Villamuriel de Cerrato.

Todo el trabajo está presidido por dos perspectivas de naturaleza diferente: de un lado, una perspectiva de género (que atraviesa la aproximación teórico-conceptual y el acercamiento a las políticas, así como la contextualización y el análisis empírico); y de otro lado, la mirada desde el Trabajo Social (en tanto disciplina y profesión que contribuye a procesos comunitarios de fomento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).

PALABRAS CLAVE:

Plan de Igualdad Municipal– Igualdad de género - Transversalidad de género – Participación – Trabajo social

ABSTRACT:

To make effective the universal right of equality between women and men, requires specific measures aimed at alleviating any kind of discrimination based on gender. This work aims to be a useful tool that establishes the basis and provides guidelines for the development of an Equal Opportunities Plan for Women and Men in the municipality of Villamuriel de Cerrato.

The Final Degree Project includes a bibliographical review which, together with the comparative analysis of different Municipal Equality Plans, lays the necessary foundations for the proposal of the elaboration of the Equality Plan in Villamuriel.

This effort to lay the foundations of the Plan would not make sense without the participation of the population of Villamuriel and of the different entities and associations of the municipality; consequently, a model of Participatory Research - Action - Research has been chosen to collect the contributions of the different people involved, using

techniques of a qualitative and quantitative nature. This research exercise has allowed us to empirically base an operative and participative proposal to initiate the process of elaboration of the Equality Plan in Villamuriel de Cerrato.

The whole work is presided over by two perspectives of a different nature: on the one hand, a gender perspective (which crosses the theoretical-conceptual approach and the approach to policies, as well as the contextualization and empirical analysis); and on the other hand, the view from Social Work (as a discipline and profession that contributes to community processes of promoting equal opportunities between women and men).

KEY WORDS:

Municipal Equality Plan - Gender equality - Gender mainstreaming - Participation - Social Work

1. INTRODUCCIÓN

Las desigualdades de género, en la actualidad, siguen siendo una de las principales problemáticas sociales que nos encontramos a nivel mundial. Millones de mujeres y niñas han sufrido y sufren de las consecuencias derivadas de la discriminación de género. Por ello, se hace necesario articular medios y políticas de igualdad, encaminadas a la aplicación de medidas específicas de acción positiva como pueden ser los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En este sentido, el interés del presente trabajo se centra en la presentación de una propuesta participativa para elaborar e implementar un Plan de Igualdad Municipal en Villamuriel de Cerrato. Esta propuesta se realiza desde la perspectiva y el enfoque del Trabajo Social, reivindicando la contribución disciplinar y profesional en los procesos orientados a fomentar la igualdad de género y destacando la importancia de su papel en la promoción y gestión de Planes de Igualdad.

Para poder realizar esta propuesta de forma fundamentada, se ha realizado una revisión documental sobre el tema, posteriormente se ha elaborado una comparativa de diferentes Planes Municipales de Igualdad, siguiendo con el estudio cuantitativo y cualitativo sobre la igualdad de género en Villamuriel de Cerrato y desembocando en la presentación de la propuesta de trabajo para la elaboración de un Plan de Igualdad Municipal en Villamuriel.

Dada la naturaleza del presente trabajo, se hace necesario desarrollar cada uno de los apartados y procesos con la suficiente dedicación, con la finalidad de que la propuesta de elaboración del Plan Municipal de Igualdad sea lo más minuciosa posible. La ambición de los objetivos propuestos explica y justifica la excesiva extensión del trabajo, superando de manera significativa el límite establecido en las recomendaciones de la guía de estilo del Trabajo Fin de Grado.

1.1. Objeto

El objeto del trabajo es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de la discriminación por razón de sexo, mediante la creación de una propuesta para la elaboración participativa de un plan de igualdad en el municipio de Villamuriel de Cerrato.

1.2. Objetivos

Objetivo general:

Establecer las bases teóricas, políticas y contextuales y el estudio diagnóstico comunitario para realizar una propuesta de un proceso participativo y colaborativo orientado al diseño de un plan de Igualdad en Villamuriel de Cerrato desde la perspectiva del Trabajo Social.

Objetivos específicos:

Los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con este trabajo son:

- a) Realizar una aproximación teórico conceptual sobre la igualdad de género y las políticas en materia de igualdad existentes.

- b) Elaborar un análisis comparativo entre diferentes planes de igualdad municipales.
- c) Conocer la realidad sociopolítica de Villamuriel de Cerrato, así como los recursos y servicios existentes en el municipio.
- d) Identificar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades existentes en el municipio de Villamuriel con respecto a la igualdad de género.
- e) Realizar un acercamiento empírico al objeto de estudio a través de entrevistas y cuestionarios a diferentes agentes y ciudadanos/as del municipio.
- f) Valorar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en el municipio de Villamuriel de Cerrato para corregir las situaciones de desigualdad de género.
- g) Incluir la perspectiva comunitaria en el diseño del Plan de Igualdad de Villamuriel de Cerrato.

1.3. Metodología

La metodología empleada en la elaboración del trabajo combina diferentes técnicas de investigación en un esfuerzo de realizar un abordaje completo y exhaustivo que permita el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Por un lado, se ha llevado a cabo una **revisión bibliográfica** a fin de conocer aquellos aspectos teórico-conceptuales relacionados con la igualdad de género, los modelos de promoción de la igualdad, así como de aquellas recomendaciones para el diseño de planes de igualdad y políticas sociales existentes.

En segundo lugar, se ha realizado un **análisis comparativo de diferentes planes de igualdad** municipales, extrayendo los aspectos clave, para posteriormente analizarlos y compararlos mediante el empleo de una tabla comparativa, que ha permitida obtener unas conclusiones y aprendizajes acerca de las diferentes experiencias y propuestas existentes en distintos municipios.

A continuación, para contextualizar el lugar donde se pretende proponer el Plan de Igualdad, se ha efectuado una **descripción del entorno y recursos** de Villamuriel de Cerrato, acudiendo tanto a fuentes primarias (propio ayuntamiento, casa de la cultura, centros municipales) como a fuentes secundarias (página web del ayuntamiento, estudios previos, etc.).

Tras esta contextualización, se ha elaborado un estudio de igualdad de género partiendo de la perspectiva de los ciudadanos y las ciudadanas de Villamuriel, tomando de base **la Investigación- acción - participativa (IAP)**. Para aplicar este método de investigación se ha empleado una metodología mixta cualitativa y cuantitativa basada en la aplicación de encuestas y entrevistas, las cuales han sido realizadas tanto a la población de Villamuriel, como a entidades y asociaciones incorporando las aportaciones de diferentes agentes clave del municipio y académicos con formación en género.

Una vez obtenida toda la información se ha ejecutado una triangulación de esta, extrayendo las ideas clave del estudio mediante el empleo de la técnica DAFO, lo que ha

permitido definir la igualdad de género en la localidad a partir de cuatro marcos de análisis: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Todos estos pasos previos, han desembocado en la propuesta participativa del proceso a seguir para el diseño del Plan de Igualdad Municipal, plasmando y aplicando todos los datos y conceptos adquiridos anteriormente, conformando de esta manera, el marco y guía de trabajo a seguir para la posible elaboración final del Plan de Igualdad de Villamuriel.

2. BASES PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD Y POTENCIALIDADES DESDE EL TRABAJO SOCIAL

2.1. Acercamiento teórico-conceptual al género como construcción social

A lo largo de la historia se ha ido alimentando y transmitiendo la creencia de que las mujeres eran inferiores a los hombres, tanto desde el punto de vista moral, como intelectual y biológico (Bosch, 2020).

Actualmente, se puede afirmar que **existe una construcción social que da explicación a la relación que existe entre mujeres y hombres**, estrechamente relacionada con el término género, el cual es usado comúnmente de forma unívoca y como sinónimo de sexo. Sin embargo, estos conceptos tienen significados distintos por lo que se hace preciso establecer una diferenciación entre ambos (FYME, 2020).

Según la Real Academia Española (RAE) el término **sexo** alude a la “condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y plantas”, por lo que hace referencia a las diferencias biológicas existentes entre varón y hembra, sin determinar los comportamientos asociados a dichas características naturales (Cabanillas et al., 2008).

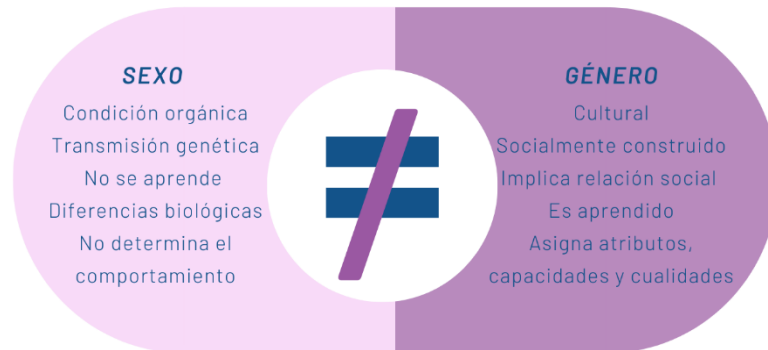
Del mismo modo, la RAE define **género** como “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico”. En este sentido, tal y como expresa Ana de Miguel (2003) el género hace alusión a la construcción social de la diferencia sexual entre mujeres y hombres, este concepto, en principio, ni cuestiona ni considera especialmente relevantes las diferencias biológicas entre ambos sexos. Sin embargo, sí niega la traducción causal de las diferencias biológicas en "naturalezas sociales" o caracteres distintos (De Miguel, 2003).

El género por lo tanto tiene un carácter histórico y social acerca de los roles, identidades y valores que son atribuidos a mujeres y hombres e interiorizados mediante los procesos de socialización. En este sentido, se puede decir que el concepto de género integra múltiples características y dimensiones, entre las que destacan (Gamba, 2011):

- El género es una construcción social e histórica, por lo que es variable y dinámico en función de la cultura y la época.
- Implica una relación social, ya que descubre las normas y roles que rigen las relaciones entre hombres y mujeres.
- Es una relación de poder debido al carácter cualitativo de esas relaciones.
- Es una relación asimétrica, generalmente configurada como una relación de dominación masculina y subordinación femenina.
- Es muy amplio, no se basa únicamente en las relaciones entre los sexos, sino que incluye otros procesos que se dan en la sociedad como son los sistemas económicos, políticos, instituciones, símbolos, etc.

- Es transversal, atraviesa todo el entramado social, articulándose con otros factores como la edad, educación, estado civil, etnia, clase social, etc.

Figura 1. Distinción sexo y género



Fuente: Elaboración propia

Los aspectos básicos de la teorización en torno al género posibilitan verificar que el patrón binario de género y su **desigual distribución de poder**, que ubica a mujeres y hombres en posiciones sociales de sumisión y dominación respectivamente, no responden a características biológicas, sino a los estereotipos culturalmente establecidos y consolidados en la sociedad (Castro, 2021).

Un **estereotipo** es “la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable” (RAE, s.f., definición 1). Este concepto incluye una clara discriminación, en este caso, al hacer referencia a los estereotipos de género, la discriminación recae sobre las ideas preconcebidas de cómo deben comportarse las mujeres y los hombres en la sociedad, incluyendo limitaciones para cada género en aspectos como el laboral, familiar o incluso político (Magnelli, 2015).

Por tanto, reconocer el carácter cultural, construido y, por ende, desmontable, de una estructura social basada en desigualdades tan perjudiciales para el desarrollo de la sociedad en su conjunto y de todas y cada una de las personas que la integran, no solamente es posible, sino que se hace fundamental en una sociedad que apela al principio de igualdad en sus formas de organización y convivencia (Castro, 2021).

Tal y como señala la Constitución Española en su Artículo 14, “Los españoles son 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.” (Constitución Española, 1978).

Del mismo modo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) define igualdad de género como la “existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen”.

Entre la terminología opuesta a igualdad se encuentran los conceptos de **desigualdad y diferencia**. A nivel conceptual, la diferenciación de los sexos no debe conllevar desigualdad en sí. Sin embargo, el sexo es para las mujeres un factor de discriminación,

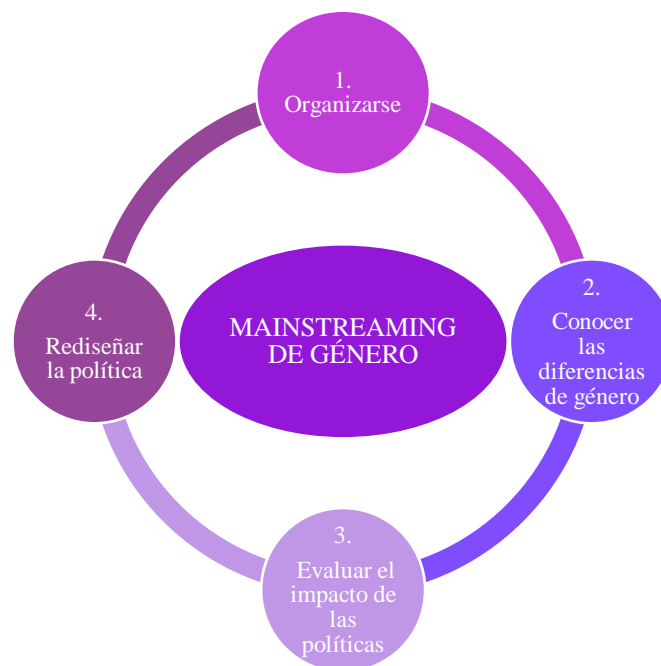
subordinación y desvalorización, de tal manera que, la importancia de la perspectiva de género se encuentra no solo en la posibilidad de describir y entender la existencia de dos géneros, sino en hacer visible que se trata de dos construcciones opuestas y con un estatus jerarquizado (Arconada y Leal, 2011).

2.2. Promoción de las nuevas relaciones de género: Los planes de igualdad como herramienta transversal.

En respuesta a estas situaciones de desigualdad y discriminación se han realizado propuestas diferentes de intervención, entre las que destaca la incorporación del *Enfoque integrado de género* o *Mainstreaming de género* (FYME, 2020).

El **mainstreaming de género** fue adoptado por primera vez en la Plataforma de Acción de la Conferencia sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. Mediante el mainstreaming de género, se pretende la mejora de la efectividad de las políticas principales, mostrando la influencia del género tanto en los procesos como en los resultados, visibilizando de esta manera la importancia que tiene la variable género en las prácticas institucionales, donde anteriormente éstas habían sido vistas como marginales o irrelevantes. Todo ello con la finalidad de facilitar la implementación de una estrategia tanto para la igualdad de género como para la mejora de las políticas sociales (Walby, 2004).

Figura 2. Pasos para la implantación mainstreaming de género



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Andaluz de la Mujer

De este modo la **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** constituye el elemento dinamizador de la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas. En este sentido, deja de configurarse como un principio que beneficia solo a las mujeres para pasar a ser un principio que beneficia al conjunto completo de la sociedad, garantizando que tanto los hombres como las mujeres puedan participar en las

diferentes esferas de la vida bajo los principios de equidad e igualdad (Cabanillas, 2008). Para hacer real este principio y poder llevarlo a la práctica, se han elaborado diferentes mecanismos y estrategias como medidas específicas y de acción positiva, en este caso se destacan los planes de igualdad (Cabanillas, 2008).

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define los **Planes de Igualdad** como un conjunto ordenado de medidas, establecidas tras la realización de un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estas medidas incluidas en el plan de igualdad estarán destinadas a responder las necesidades que se identifiquen en el diagnóstico de la situación, resolviendo de esta manera los problemas detectados en el mismo mediante la fijación de unos objetivos y la elaboración de estrategias y prácticas necesarias para alcanzarlos (Secretaría de la Mujer Aragón, 2016).

Para elaborar un plan de igualdad es preciso realizar un diagnóstico en el que se detecten aquellas áreas o materias donde es preciso implantar medidas de igualdad, estableciendo los objetivos a alcanzar para cumplir con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Algunas de las materias que podrían ser contempladas en el plan que enumera la ley son: formación, acceso al empleo, condiciones laborales, salud, lenguaje no sexista, acoso sexual, violencia de género, entre otras (Secretaría de la Mujer Aragón, 2016).

Figura 3. Materias de intervención de un Plan de igualdad



Fuente: Elaboración propia en base a la Secretaría de la Mujer de Aragón 2016

Los planes de igualdad suponen por tanto un marco referencial, que expone los objetivos que alcanzar por parte de todos los agentes implicados, y que exige la realización de un seguimiento durante su periodo de vigencia (Federación Española de Municipios y Provincias, 2006).

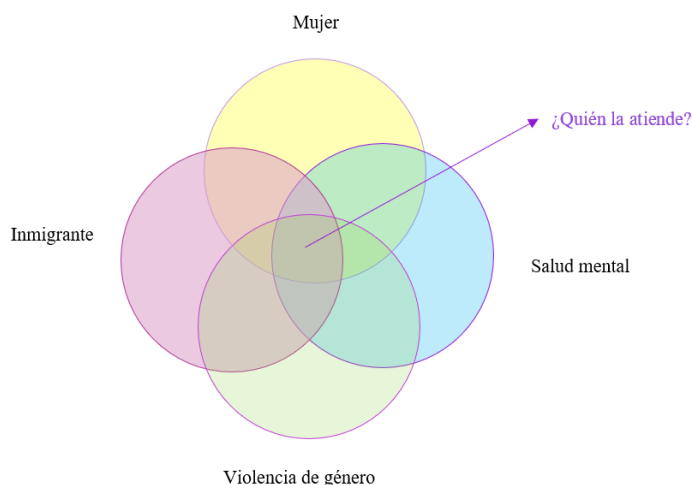
2.3. Las potencialidades del Trabajo Social como promotor de los Planes de Igualdad.

Según la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS), **el trabajo social** “*promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas*”. Esta definición pone el acento como profesión en la construcción de una sociedad más igualitaria, donde los/as trabajadores/as sociales se convierten en agentes activos de cambio y transformación social, abogando por la igualdad entre mujeres y hombres (Tobías, 2018).

La profesión del Trabajo Social es una de las pocas **disciplinas desarrolladas y creadas por mujeres**, de hecho, la profesión está constituida al 95% por mujeres (Berasaluze, 2009). De igual forma, tradicionalmente el trabajo social ha incorporado a las **mujeres como destinatarias de intervención** por casuísticas muy diversas: violencia de género, dificultades económicas, necesidades familiares, etc. (Fernández, 2015).

El marco operativo del Trabajo Social ha estado fuertemente marcado por la presencia de mujeres, tanto usuarias como profesionales. Entre las mujeres usuarias, además, generalmente se han dado **situaciones multiproblemáticas** y de doble discriminación, donde se ha requerido la actuación profesional.

Figura 4: Situaciones multiproblemáticas



Fuente: Elaboración propia en base a López, 2009.

En casos, como el de la **Figura 4**, se pueden dar situaciones en las que las mujeres requieran de los servicios de salud mental, si además, sufre violencia de género acudiría a los recursos específicos para mujeres, si además, es inmigrante puede requerir el apoyo de servicios de mediación intercultural y así sucesivamente. De tal forma que todos estos recursos han de coordinarse en base a los servicios sociales municipales, teniendo los/as trabajadores/as sociales una responsabilidad absoluta en la coordinación y trabajo en red de todos los servicios (López, 2009).

Esta capacidad propia del trabajo social para **identificar e intervenir sobre los factores sociales que afectan a la vida de las mujeres**, convierten a esta profesión en un pilar

fundamental, que abarca tanto la prevención y el diagnóstico como el método para atender las diferentes realidades y problemáticas que les afectan (Soriano, 2017).

De esta forma, aparecen como herramienta los Planes de Igualdad, entre las características generales que han de tener estos planes, la Federación Española de Municipios y Provincias (2006), expone las siguientes: Ha de ser transversal, colectivo, integral, coherente, dinámico, flexible, temporal y sistemático. Siendo importante tener en cuenta que estos Planes de Igualdad deben ser **diseñados y ejecutados por profesionales de la acción social** que tengan competencia en materia de igualdad. Entre ellos, destacan los/as **Trabajadores/as Sociales**.

En este sentido, la investigación llevada a cabo por Pastor-Seller y Sánchez-Juárez (2014) muestra la gran **relación existente entre los/as trabajadores/as sociales y los/as agentes de igualdad**, surgiendo entre ambas figuras una importante sinergia, fruto de la formación y experiencia profesional que comparten (Sánchez et al., 2020).

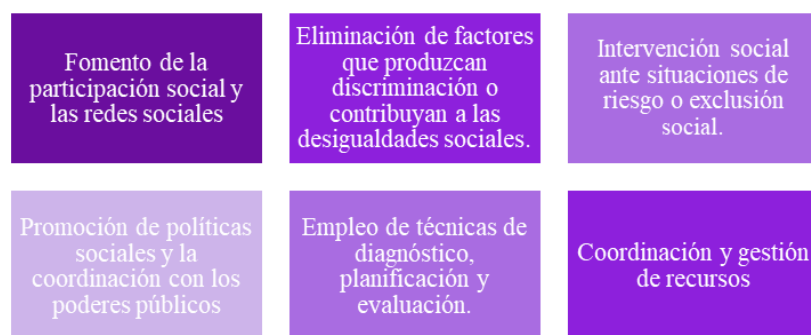
De igual modo, esta investigación refleja la oportunidad de los/as trabajadores/as sociales de encaminar su **salida profesional** como Agente de Igualdad, considerando que las capacidades del Trabajo Social aportan una imprescindible formación básica en la intervención profesional en materia de igualdad.

Además, la idoneidad de la figura del trabajador/a social como promotor/a de Planes de Igualdad se puede observar en **competencias** como (Universidad de Valladolid, 2021):

- Capacidad de trabajar y valorar las necesidades de personas, familias, grupos, organizaciones o comunidades de manera conjunta.
- Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.
- Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.

Existen también **funciones más específicas** que son de gran relevancia en la implantación de dichos planes, como pueden ser (Pastor-Seller y Sánchez-Juárez, 2014):

Figura 5. Funciones del Trabajo social relacionadas con los Planes de Igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de Pastor-Seller y Sánchez-Juárez, 2014

Todo ello evidencia la **adecuación del perfil profesional del Trabajo Social con la elaboración e implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades**, pues el Trabajo social es una disciplina adaptativa que interviene en una realidad cambiante, que tiene entre sus objetivos paliar las desigualdades sociales, por tanto, la formación en igualdad de oportunidades puede producir un efecto multiplicador tanto en las posibilidades de ocupación como de desarrollo profesional.

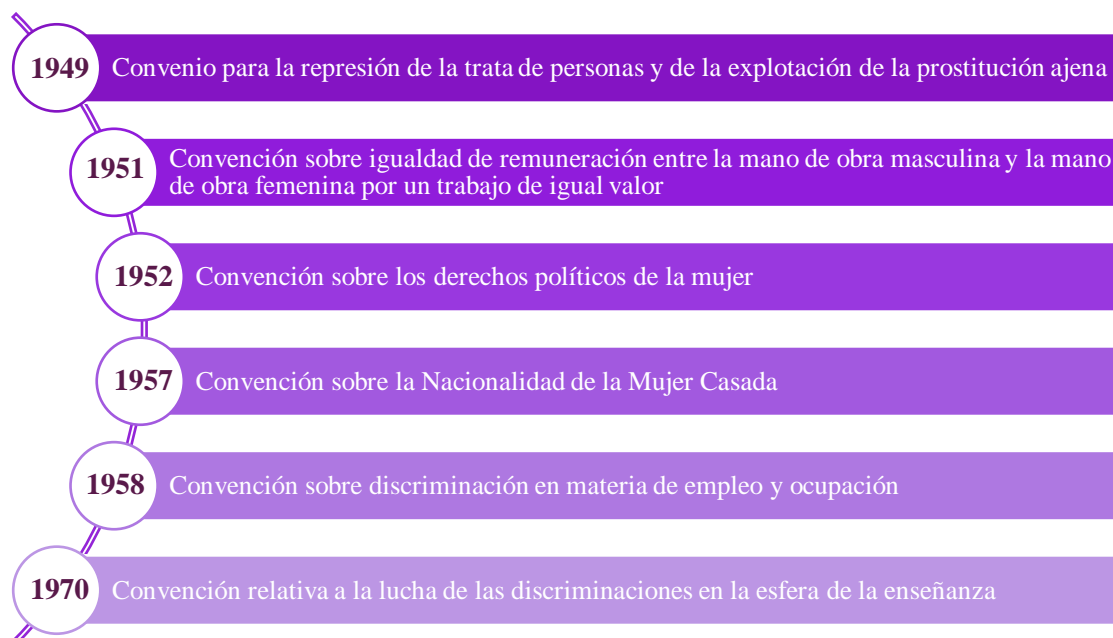
2.4. Las políticas de igualdad: de la Declaración de los Derechos Humanos a la Agenda 2030

Tanto el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, como la prohibición expresa de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, aparecen contemplados en diferentes textos jurídicos de nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local (Martínez, 2021).

2.4.1. Normativa internacional

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal que se encuentra en diferentes documentos internacionales relativos a los derechos humanos. Entre ellos se puede destacar la **Carta de Naciones Unidas de 1945** y la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948** que, pese a no tener valor jurídico vinculante formal para los países, forman los primeros textos de referencia en materia de igualdad y no discriminación de género. Tras estos documentos, llega la aprobación de diferentes normas importantes como han sido (Martínez, 2021):

Figura 6. Primeras normativas internacionales en materia de igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de Martínez, 2021

Sin embargo, no será hasta 1975, cuando se celebre la **Primera Conferencia Mundial de las Mujeres**, donde se establecen diferentes objetivos de igualdad, desarrollo y paz, marcando un importante salto en los derechos de las mujeres (Martínez, 2021). Tras esta conferencia destaca la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres** aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada en 1983 por España, en ella se define por primera vez la discriminación contra la mujer (Sánchez et al., 2020).

El punto de inflexión en materia de igualdad de género lo marcará la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing** (1995) donde se aprueban dos textos fundamentales: Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. En estos documentos se incorporan importantes medidas y estrategias de acción en 12 esferas diferentes, entre las que destacan, la violencia de género, la educación y capacitación de la mujer, la pobreza y las mujeres o la salud (Organización de Naciones Unidas, 2014).

En 2005 y con una periodicidad de 5 años, se han seguido revisando los compromisos adquiridos por los Estados, poniendo de relieve los progresos obtenidos que, aunque son positivos, son lentos y, además, resaltan que aún se hace necesario seguir estableciendo nuevas medidas para seguir defendiendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres, 2022).

Actualmente, la Organización de Naciones Unidas, reconoce en la **Agenda 2030** la importancia del empoderamiento de las mujeres y las niñas, incorporando en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) la igualdad de género.

Figura 7: Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: Naciones Unidas, 2022

Como se puede apreciar en la **Figura 7**, la igualdad de género se enmarca en el objetivo número 5 de los ODS. Entre las metas de este objetivo se encuentran (Naciones Unidas, 2022):

- ✓ Eliminar todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas
- ✓ Poner fin a todas las formas de violencia existentes contra las mujeres y niñas, tanto en el ámbito público como privado.
- ✓ Erradicar aquellas prácticas nocivas contra las mujeres como son: el matrimonio infantil o la mutilación genital femenina.
- ✓ Dar valor a los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado por medio de infraestructuras, políticas de protección social y servicios públicos.
- ✓ Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida pública, política y económica.
- ✓ Asegurar los derechos reproductivos de las mujeres y el acceso universal a la salud sexual y reproductiva.
- ✓ Establecer reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos económicos, acceso a la propiedad y control de bienes y servicios financieros.
- ✓ Progresar en el uso de las tecnologías, especialmente de la información y las comunicaciones, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.
- ✓ Adoptar y reforzar políticas y leyes que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento a todos los niveles de mujeres y niñas.

En cuanto a las políticas europeas, también han contribuido a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, entre ellas destaca notablemente la **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local** (2006) la cual invita a las Entidades Locales a ejercer sus competencias en favor de una mayor igualdad entre mujeres y hombres, impulsando los Planes Municipales de Igualdad como medio para garantizar la igualdad real de la ciudadanía (Martínez, 2021).

Además, el 11 de mayo de 2011 el Consejo de Europa aprobó el **Convenio de Estambul, sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica**, siendo este el primer instrumento con carácter vinculante en Europa encargado de prevenir y luchar contra todas las formas de violencia hacia las mujeres (Consejo de Europa, 2011).

2.4.2. Normativa nacional

A nivel nacional, en España, cualquier análisis en esta materia debe comenzar con el artículo 1.1 de la **Constitución Española**, el cual establece la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico. Del mismo modo, el artículo 9.2, establece que esa igualdad ha de ser real y efectiva, por lo que son los poderes públicos los que deben de garantizar que así sea. Por último, en el artículo 14, como he mencionado anteriormente, se reconoce que todos los españoles han de ser iguales ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo entre otras (Constitución Española, 1978).

En este sentido, a nivel nacional, también se establece diferente tipo de legislación en materia de igualdad de género. Mediante la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, se articulan diferentes medidas para la protección integral de las mujeres ante las diferentes situaciones de discriminación, desigualdad y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Posteriormente, es aprobada la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**, estableciendo el marco de referencia para corregir toda forma de discriminación por razón de sexo, con la finalidad de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En 2017 es aprobado el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, suponiendo un punto de inflexión en la actuación de los poderes públicos para la erradicación de la Violencia de género en todas sus formas en España, significando la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres (Ministerio de Igualdad, 2022).

Por medio del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, se disponen las medidas para fortalecer la implantación de planes de igualdad en empresas, exigiendo reglamentariamente la elaboración de un diagnóstico para dichos planes y resaltando el derecho de la plantilla a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por último, durante la pandemia ocasionada por la COVID-19 se aprobó el **Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género**, con la finalidad de garantizar la prestación de los servicios de atención y protección integral de las víctimas de violencia de género, dando respuesta a las necesidades de protección de las mujeres en este contexto.

2.4.3. Normativa autonómica

Al igual que sucede en el ámbito nacional, El **Estatuto de Autonomía de Castilla y León**, en el artículo 8.2 reitera el mandato constitucional incluido el artículo 9.2 de la Constitución Española citado anteriormente, pretendiendo de esta manera constituir una garantía para la Igualdad de Oportunidades en Castilla y León.

Del mismo modo, la **Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León**, recoge en su artículo 14 el derecho a la no discriminación por razón de género, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante las actuaciones de los poderes públicos. Además, entre las competencias exclusivas citadas en el artículo 70, la número 11 expone la “Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género”.

La normativa que regula de forma integral la promoción de la igualdad a nivel autonómico es la **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León**, conformando el marco de actuación para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres “mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de género”. Además, en el artículo 4 de la presente ley, se regulan los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, haciendo referencia expresa a las Corporaciones Locales.

Más adelante, la **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, Contra la Violencia de Género en Castilla y León**

“Pretende ser un instrumento efectivo para eliminar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización dirigidos a toda la sociedad [...] articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a todas aquellas mujeres, y a las personas a su cargo, que padecen situaciones de violencia”.

Una de las novedades que incluye esta ley es la amplitud del concepto de víctima de violencia de género, a todas las manifestaciones de violencia hacia la mujer.

Finalmente, a nivel autonómico destaca la aprobación de 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, siendo un instrumento que redefine las áreas de actuación estratégicas en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y para dar respuesta a las situaciones de violencia de género. Señala entre sus prioridades asuntos como: el empleo de la mujer, su participación social o su presencia en el medio rural (Junta de Castilla y León, 2022).

2.4.4. Normativa provincial

En cuanto al nivel provincial, La Diputación de Palencia ha llevado a cabo diversos Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los últimos años, siendo los instrumentos diseñados con el fin favorecer el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, actualmente se encuentra vigente, el **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género (2020-2024)**, el cual se articula en base a 7 áreas de intervención: política institucional, cultura y turismo, deporte, economía y empleo, inclusión social, salud y calidad de vida, escuela universitaria de enfermería, centro de mayores San Telmo y violencia de género.

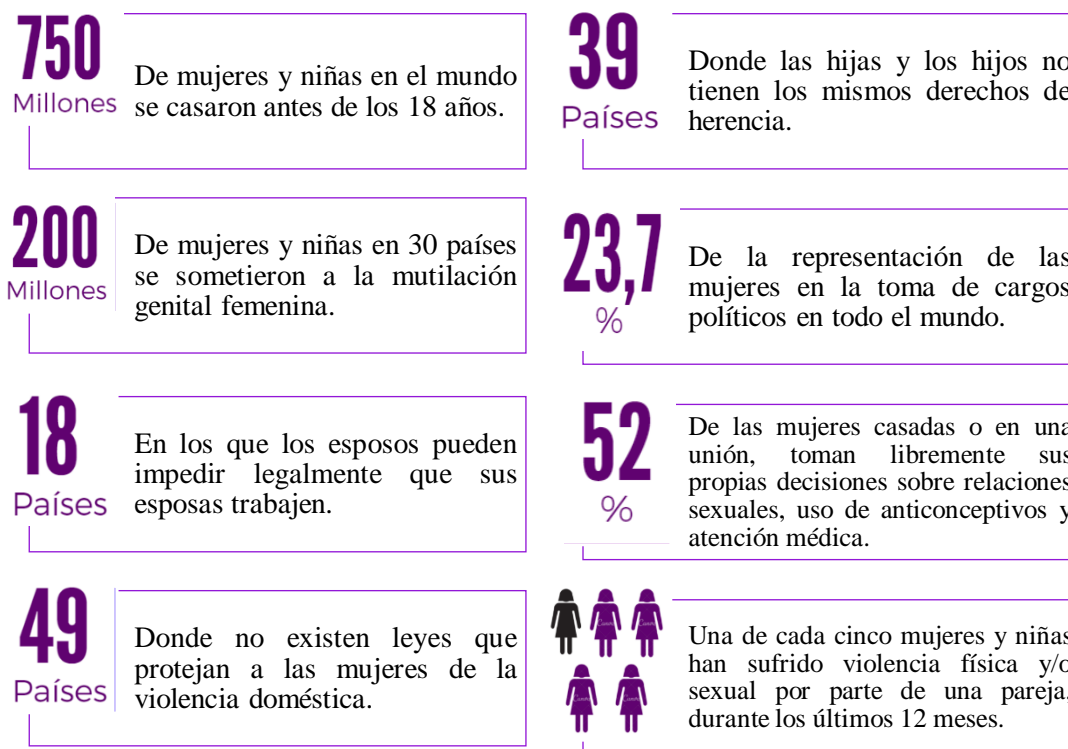
A diferencia de los planes anteriores, este Plan incluye y aborda el área de atención integral a víctimas de violencia de género, considerándolo como la manifestación más grave de desigualdad entre mujeres y hombres (Diputación de Palencia, 2020).

2.5. La desigualdad de género en datos: asimetría, violencia, discriminación.

2.5.1. Datos internacionales de desigualdad de género

La igualdad de género no es todavía una realidad en ningún lugar del mundo. A día de hoy siguen existiendo datos escalofriantes que dejan en evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres existente en todo el planeta. En la **Figura 8**. Se muestran algunos de los datos que ofrece en este sentido la Organización de Naciones Unidas.

Figura 8. Cifras de desigualdad de género a nivel mundial



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ONU 2022

La manifestación más cruda de asimetría y desigualdad de género radica en **la violencia en contra de las mujeres**. A nivel global, se estima que **736 millones de mujeres**, prácticamente 1 de cada 3, han experimentado alguna vez violencia física o sexual por parte de su pareja (ONU Mujeres, 2022).

A nivel mundial, alrededor de **81.000 mujeres y niñas fueron asesinadas en el 2020**, el 58% de ellas a manos de sus parejas o familiares. Esto equivale a una mujer o niña asesinada cada 11 minutos por personas que conocen (ONU Mujeres, 2022).

Además, a nivel internacional, otro de los aspectos en los que más se puede apreciar la desigualdad de género, es en **el trabajo de cuidados no remunerado**. Según Oxfam Intermón en su informe Tiempo para el cuidado, las mujeres y niñas dedican 12.500 millones de horas diarias a ese tipo de trabajo, que engloba actividades como el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o personas con discapacidad, además de otro tipo de tareas domésticas (Oxfam Intermón, 2020).

Según esta misma fuente, mundialmente, el **42% de las mujeres en edad laboral no forman parte de la mano de obra remunerada**, a diferencia del 6% de los hombres. Igualmente, se estima que hay 67 millones de personas trabajadoras del hogar en todo el mundo, de las cuales el 80% son mujeres (Oxfam Intermón, 2020).

2.5.2. Datos nacionales de desigualdad de género

Para acercar esta realidad al **contexto nacional**, existen diferentes evidencias, en varios ámbitos de la vida diaria, que reflejan actualmente, las desigualdades de género existentes en el territorio español.

Según el estudio mujer rural (2020), en España, las mujeres siempre hacen frente a mayores tasas de desempleo y tienen una menor empleabilidad, según este estudio y a partir de los datos del INE (2020), los hombres disponen de una **tasa de empleo** cercana al 53%, mientras que las mujeres se encuentran en un 42%. En lo referente al **paro**, pese a existir menor diferencia, sigue existiendo mayor tasa de mujeres (17%) que de hombres (14%).

Además, si atendemos al **salario medio bruto anual** que perciben los hombres y las mujeres, se puede observar una gran diferencia, pues los hombres percibirían en torno a 26.934,38€ a diferencia de las mujeres que percibirían 21.682,02€ (INE, 2019).

En este sentido, según el informe Análisis de Pensiones desde una perspectiva de género de UGT, las mujeres pensionistas en España perciben una **pensión** de unos 450€ menos que los hombres, percibiendo las mujeres una media de 740€ mensuales frente a los 1.190€ mensuales que perciben los hombres (UGT, 2018).

Tabla 1. Cifras de desigualdad de género en España

	Mujeres	Hombres
Tasa de empleo (2020)	42%	53%
Tasa de paro (2020)	17%	14%
Salario medio bruto anual (2019)	21.682,02€	26.934,38€
Pensión media mensual (2018)	740€	1.190€

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE y UGT

Según los últimos datos de la Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida, **las mujeres en España dedican 92 horas semanales al cuidado** de menores, personas mayores o personas con discapacidad. Siendo los cuidados el principal motivo por el que las mujeres se ven condicionadas a escoger jornadas de tiempo parcial (Radiocable, 2021).

Conforme los datos ofrecidos por el INE durante el último trimestre de 2021, 2.070.600 mujeres en España **trabajaban a tiempo parcial**, frente a 667.400 hombres. Pero, además, si el motivo de escoger este tipo de jornada son los cuidados, son 337.700 las mujeres que trabajan a jornada parcial por este motivo a diferencia de los 17.900 hombres (INE, 2021).

Además, la pandemia originada por COVID-19, ha incrementado las desigualdades de

género, un ejemplo de ello ha sido que, durante la pandemia, las mujeres se han visto más **afectadas psicológicamente** que los hombres. Según el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), desde el inicio de la pandemia hasta 2021 un 6,4% de la población ha acudido a un profesional de la salud mental, siendo las principales causas la ansiedad (43,7%) y la depresión (35,5%). Más del doble de las personas que han acudido a estos servicios de salud mental son mujeres (Confederación de Salud Mental España, 2021).

Con respecto a la **violencia de género**, durante el año 2021, fueron contabilizados 44 casos de mujeres víctimas mortales de violencia de género (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2021). De las cuales, según RTVE, cerca del 75% de ellas no había presentado denuncia previa. Además, feminicidio.net en su listado de feminicidios y otros asesinatos de mujeres cometidos por hombres en España en 2021, incluye 34 víctimas mortales más de mujeres a manos de hombres (feminicidio.net, 2022)

En este sentido, el Informe sobre Violencia de Género Año 2021 del Consejo General del Poder Judicial, muestra que las cifras de **denuncias por violencia de género ascendieron** a 162.848 denuncias. Asimismo, durante el año 2021 se registró el mayor número de llamadas al 016 (teléfono de atención a víctimas de violencia de género) con un total 87.307 llamadas, 8.106 llamadas más que el año anterior (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2021).

2.5.3. Datos provinciales de desigualdad de género

Por último, considero oportuno incluir algunos datos a **nivel provincial**, reflejando cual es la situación con respecto a las diferencias de sexo en la provincia de Palencia.

Según el Informe del Mercado de Trabajo de Palencia 2021, elaborado a partir de los datos de 2020, la población activa en Palencia ascendía a 73.100 personas, de ellas el 53,4% son hombres y el 46,5% mujeres. En este mismo informe se refleja que de las 66.000 personas que estaban ocupadas, 35.900 eran hombres frente a 30.100 que eran mujeres. Asimismo, el número de mujeres paradas (3.900) es superior al de hombres (3.200) (Observatorio de las Ocupaciones, 2021).

Entre las personas contratadas a tiempo parcial en 2020 son mayoría las mujeres (68,28%), habiendo por cada contrato a tiempo parcial de hombre, más de dos contratos a tiempo parcial a mujeres (Observatorio de las Ocupaciones, 2021).

Si atendemos a la **participación política**, las diferencias por sexo son muy notables. En lo que respecta a la Diputación de Palencia, de las 25 personas que son diputadas durante el periodo 2019 – 2023, un 80% son hombres, frente al 20% que está representado por mujeres (Diputación de Palencia, 2020).

De igual forma, la **representación de las mujeres en las alcaldías** de los municipios es muy inferior a la representación masculina, pues únicamente el 18% de las alcaldías de los municipios palentinos están lideradas por mujeres, frente al 82% de alcaldes hombres. Lo mismo ocurre con las concejalías, ya que únicamente el 29% del total les corresponden a las mujeres (Diputación de Palencia, 2020).

Por último, en lo referente a la violencia de género, el **número de casos de violencia de género de la provincia de Palencia** a 30 de septiembre de 2021 fue de un total de 1.832 casos (Sistema VioGén,2021).

Además, en el año 2020, se produjeron 217 llamadas al 016 en la provincia de Palencia, 60 llamadas más que el año anterior (SER, 2021).

Es preocupante observar el **incremento significativo de llamadas al 016** durante los primeros seis meses de 2020, periodo que coincide con el confinamiento por la pandemia, mientras que el número de denuncias no reflejan ese aumento (Diputación de Palencia, 2020).

En definitiva, los datos mostrados anteriormente, reflejan que las mujeres, **tanto a nivel internacional, como nacional y provincial, se enfrentan a escenarios de desigualdad en todos los espacios de la vida cotidiana**. Gran porcentaje de la población femenina sigue encontrando actualmente dificultades en el ámbito laboral, político y familiar, lo que se ha materializado en menor empleabilidad, desigualdad salarial, escasez de representación política u ocupación de trabajos precarios (Red Española de Desarrollo Rural, 2020).

La **violencia de género es, sin duda, la mayor evidencia de desigualdad entre hombres y mujeres**, las cifras mostradas anteriormente, son el reflejo de que es necesario seguir trabajando para lograr una verdadera igualdad de género. No es suficiente con establecer únicamente políticas de igualdad, sino que para que se dé una verdadera transformación, deben unirse tanto las instituciones como la sociedad civil, donde el compromiso político acompañe a los cambios de pensamiento y comportamiento. Es importante destacar las tareas de sensibilización y educación y trabajar en un enfoque de cambio social basado en el dialogo y la reflexión que permita una transversalización del género en todas las esferas de la vida (Red Española de Desarrollo Rural, 2020).

2.6. Análisis comparado. Los planes municipales de igualdad como herramienta pedagógica.

Un **Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades**, a partir de ahora (PMIO), es un plan de acción que, tras realizar un diagnóstico de la situación, incorpora en un documento diferentes acciones y medias, con la finalidad de alcanzar en el municipio la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. A diferencia del plan de empresa o el plan del Ayuntamiento a nivel interno, **el plan municipal contiene acciones destinadas a la ciudadanía**, aplicando las medidas en las diferentes áreas del municipio, lo cual supone un compromiso de toda la corporación local (Generalitat Valenciana, s.f.).

La adopción de PMIO es una realidad existente ya en muchos municipios de España. Es por ello, que considero oportuno realizar un **análisis comparativo de diferentes PMIO**. Para ello, he seleccionado 3 Planes en base a los siguientes criterios:

- **Cercanía territorial:** Los diferentes contextos actuales varían mucho de un lugar a otro, por lo que he procurado, seleccionar aquellos más cercanos al municipio de Villamuriel de Cerrato.

- **Número de habitantes del municipio:** En este caso, he escogido dos planes llevados a cabo en municipios con un número similar de habitantes a Villamuriel de Cerrato y otro plan con mayor cantidad de residentes, lo cual considero que diversifica y amplía las conclusiones que se pueden extraer del análisis.
- **Antecedentes del PMIO:** Para comprobar posibles evoluciones en materia de igualdad en los diferentes municipios, he seleccionado tanto localidades con experiencia previa en PMIO como aquellas sin experiencia.
- **Periodo del PMIO:** Las necesidades sociales, son cambiantes y dinámicas, por ello he optado por escoger planes recientes, que reflejen la situación actual en la que vivimos, de este modo también he incluido un plan que ya ha finalizado su vigencia y dos que se encuentran actualmente en desarrollo, lo cual me posibilitará observar posibles cambios o evoluciones.

En función de estos criterios, los planes seleccionados son los siguientes:

- ✓ I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Aguilar de Campoo.
- ✓ II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Guardo.
- ✓ III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y Contra la Violencia de Género

Para realizar la comparación entre los PMIO, en primer lugar, he realizado una **lista de verificación** (Tabla 2), la cual contiene las diferentes variables a analizar en cada uno de los Planes y los ítems a observar correspondientes a esas variables. Esta lista la he realizado en base a la Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad de Emakunde y tomando de referencia el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, puesto que tras la revisión de múltiples planes de igualdad he considerado que era uno de los más completos y con más orientaciones pedagógicas hacia la elaboración de Planes de Igualdad.

Tabla 2. Lista de verificación

VARIABLES	ÍTEMES	
Identificación	Título descriptivo	
	Entidad impulsora	
	Temporalización	
	Ámbito geográfico de implementación	
Antecedentes	Experiencia previa en elaboración e implantación de Planes de Igualdad.	
	Experiencia previa en la realización de actividades de sensibilización y formación en igualdad.	
Presentación	Expone los motivos para la elaboración del Plan	
	Describe la estructura del Plan	
	Indica cuál ha sido el proceso de elaboración del Plan	
	Señala los participantes en el proceso de elaboración	
	Incluye las variables que ha sido necesario tener en cuenta	
Marco normativo	Incluye fundamentación jurídica a distintos niveles (Internacional, nacional y autonómico)	
	Determina la relación entre los textos normativos y la administración local	
	Tiene en cuenta la alineación del Plan con otros marcos programáticos	
Principios rectores	Incluye principios éticos	
	Contempla principios fundamentativos	
	Establece principios organizacionales	
Diagnóstico	Figura el diagnóstico del municipio	
	Hace alusión al modo de realización del diagnóstico	
	Expone alguno de los resultados del diagnóstico en relación con las acciones que plantea el Plan	
Orientación de la acción	Establece los fines últimos del Plan	
	Identifica estrategias de acción	
	Se precisan las áreas de intervención	
	Define, con claridad y precisión, los objetivos de cada área de intervención	
Acciones	Establece acciones concretas	
	Determina el/la responsable de la acción	
	Temporaliza las acciones	
	Se proponen acciones relacionadas con:	El conocimiento
		La información y sensibilización
		Formación
		Servicios y recursos
Normas		
Seguimiento		
Participación	Plantea como principio clave del Plan la participación ciudadana	
	Identifica, con detalle, los/as implicados/as en el plan y les asigna responsabilidades	
	Señala los/as colaboradores/as en el Plan y plantea los ámbitos de colaboración	
	La participación se contempla en los procesos de funcionamiento del Plan	
Sistema de	Describe la implementación y desarrollo del plan	

gobernanza	Se especifica quiénes conforman el equipo responsable del Plan y se asignan roles y funciones a cada miembro del equipo
	Se establece, con claridad, quién ejerce las tareas de dirección y coordinación del Plan
	Establece estructuras organizativas para la ejecución y seguimiento
	Se definen las estructuras de coordinación interinstitucional (con otras administraciones, entidades del Tercer Sector de Acción Social, empresas, etc.).
	Incluye un presupuesto detallado por partidas y anualidades
	Incorpora el cronograma del plan, detallando fases y tiempos
Evaluación y seguimiento	Define el modelo o modelos de evaluación
	Formula los criterios de evaluación
	Establece indicadores de seguimiento
	Establece indicadores de evaluación
	Identifica herramientas o soportes a emplear para la evaluación
	Contempla la difusión de la evaluación
	Señala los/as responsables de la evaluación
Consideraciones específicas	Incluye acciones específicas destinadas a diferentes colectivos
	Diseña acciones transversales con otras concejalías, instituciones, administraciones, etc.
	Tiene en cuenta el papel del 3º Sector de Acción Social
	Incluye actuaciones específicas del Trabajo Social

Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar, he puesto en práctica la **lista de verificación aplicándola a cada uno de los PMIO** (Tabla 3), señalando qué ítems contiene cada plan, qué ítems no contiene y cuáles contiene de forma parcial.

Tabla 3. Lista de verificación aplicada a los PMIO

VARIABLES	ÍTEMS	Aguilar de Campoo	Guardo	Medina del Campo
Identificación	Título descriptivo			
	Entidad impulsora			
	Temporalización			
	Ámbito geográfico de implementación			
Antecedentes	Experiencia previa en elaboración e implantación de Planes de Igualdad.			
	Experiencia previa en la realización de actividades de sensibilización y formación en igualdad.			
Presentación	Expone los motivos para la elaboración del plan			
	Describe la estructura del plan			
	Indica cuál ha sido el proceso de elaboración del plan			

Propuesta para la elaboración participativa de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel de Cerrato desde la perspectiva del Trabajo Social.

	Señala los participantes en el proceso de elaboración				
	Incluye las variables que ha sido necesario tener en cuenta				
Marco normativo	Incluye fundamentación jurídica a distintos niveles (Internacional, nacional y autonómico)				
	Determina la relación entre los textos normativos y la administración local				
	Tiene en cuenta la alineación del plan con otros marcos programáticos				
Principios rectores	Incluye principios éticos				
	Contempla principios fundamntativos o de funcionamiento				
	Establece principios organizacionales				
Diagnóstico	Figura el diagnóstico del municipio				
	Hace alusión al modo de realización del diagnóstico				
	Expone alguno de los resultados del diagnóstico en relación con las acciones que plantea el plan				
Orientación de la acción	Establece los fines últimos del Plan				
	Identifica estrategias de acción				
	Se precisan las áreas de intervención				
	Define, con claridad y precisión, los objetivos de cada área de intervención				
Acciones	Establece acciones concretas				
	Determina el/la responsable de la acción				
	Temporaliza las acciones				
	Se proponen acciones relacionadas con:	El conocimiento			
		La información y sensibilización			
		Formación			
		Servicios y recursos			
Normas					
Seguimiento					
Participación	Plantea como principio clave del Plan la participación ciudadana				
	Identifica, con detalle, los/as implicados/as en el Plan y les asigna responsabilidades				
	Señala los/as colaboradores/as en el Plan y plantea los ámbitos de colaboración				
	La participación se contempla en los procesos de funcionamiento del Plan				

Propuesta para la elaboración participativa de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel de Cerrato desde la perspectiva del Trabajo Social.

Sistema de gobernanza	Describe la implementación y desarrollo del plan	Parcialmente	Parcialmente	No
	Se especifica quiénes conforman el equipo responsable del Plan y se asignan roles y funciones a cada miembro del equipo	No	No	Parcialmente
	Se establece, con claridad, quién ejerce las tareas de dirección y coordinación del Plan	No	No	Parcialmente
	Establece estructuras organizativas para la ejecución y seguimiento	Si	Si	Si
	Se definen las estructuras de coordinación interinstitucional (con otras administraciones, entidades del Tercer Sector de Acción Social, empresas, etc.).	No	Si	Si
	Incluye un presupuesto detallado por partidas y anualidades	No	No	Parcialmente
	Incorpora el cronograma del plan, detallando fases y tiempos	No	No	Si
Evaluación y seguimiento	Define el modelo o modelos de evaluación	No	No	No
	Enumera los criterios de evaluación	No	No	No
	Establece indicadores de seguimiento	Si	Si	Si
	Establece indicadores de evaluación	No	No	No
	Identifica herramientas o soportes a emplear para la evaluación	No	No	Si
	Contempla la difusión de la evaluación	No	No	No
	Señala los/as responsables de la evaluación	Si	Si	Si
Consideraciones específicas	Incluye acciones específicas destinadas a diferentes colectivos	Si	Si	Si
	Diseña acciones transversales con otras concejalías, instituciones, administraciones, etc.	Si	Si	Si
	Tiene en cuenta el papel del 3º Sector de Acción Social	Si	Si	Si
	Incluye actuaciones específicas del Trabajo Social	Si	Si	Si

Si
Parcialmente
No

Fuente: Elaboración propia

Por último, en base a ambas listas he elaborado una tabla comparativa como herramienta de análisis del contenido de los planes. En la **Tabla 4**. Se incluye de forma desarrollada los aspectos característicos de cada uno de los PMIO en función de las siguientes variables: Identificación, antecedentes, presentación, marco normativo, principios rectores, diagnóstico, orientación a la acción, acciones, participación, sistema de gobernanza, evaluación y seguimiento y consideraciones específicas.

Tabla 4. Comparativa de los PMIO

	<u>I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE AGUILAR DE CAMPOO</u>	<u>II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE GUARDO</u>	<u>III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE MEDINA DEL CAMPO</u>
IDENTIFICACIÓN	El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Aguilar de Campoo, es promovido por el Ayuntamiento de Aguilar de Campoo , teniendo el Plan una temporalidad de 3 años (2018-2021). El Plan es aplicable a todo el municipio de Aguilar de Campoo.	En el municipio de Guardo se pone en marcha en 2020 su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cuya vigencia será de 4 años (2020-2024). La entidad promotora del Plan es el Ayuntamiento de Guardo .	El Ayuntamiento de Medina del Campo es la entidad impulsora del III PLAN Municipal de Igualdad de Oportunidades y Contra la Violencia de Género, el ámbito de aplicación será de todo el municipio y su vigencia será de 2021-2024 .
ANTECEDENTES	Hasta la elaboración de este Plan, no había existido un instrumento integral de política local de igualdad en el municipio de Aguilar de Campoo. Si bien es cierto que, en los últimos años, desde la concejalía de Bienestar Social y diferentes asociaciones y entidades se han llevado a cabo diversas actividades de sensibilización y formación para la igualdad, así como para la prevención de la violencia de género.	El presente Plan, supone una reafirmación del compromiso del ayuntamiento para dar continuidad al I Plan de igualdad llevado a cabo en 2009-2013 . Con este primer plan el Ayuntamiento pretendía promover fórmulas para sensibilizar a la población sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, impulsando cambios sociales y culturales consolidando así conductas igualitarias.	Medina del Campo lleva más de 20 años implementando políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Lo cual se aprecia en la previa implementación de dos planes de igualdad: <ul style="list-style-type: none"> • I Plan de Igualdad (2001-2003) cuyo principal avance fue el conocimiento en profundidad de la realidad que presenta el municipio y la creación del Consejo de Participación de la mujer. • II Plan de igualdad de Oportunidades (2005-2020) siendo su finalidad principal propiciar un cambio cultural y de actitud hacia la igualdad de género en el municipio.
PRESENTACIÓN	El motivo de la elaboración del Plan ha sido la carencia de un instrumento integral de política local de igualdad, que garantice una dotación de infraestructuras, recursos y un presupuesto fijo para la puesta en marcha de actividades en materia de igualdad. La definición de la estructura del se expone de forma breve, aludiendo a la existencia de áreas de intervención, objetivos generales y específicos, medidas de intervención e indicadores.	El motivo de elaboración del plan es dar continuidad al Plan anterior de Guardo, mediante la creación de un instrumento que permita realizar actuaciones para erradicar las desigualdades de género y prevenir la violencia hacia las mujeres en el municipio. Con lo que respecta a la descripción de la estructura , hace referencia a un diseño por áreas de intervención, conectadas con objetivos estratégicos y operativos	Surge de la necesidad de implementar un Plan de Igualdad adaptado a las necesidades actuales, siendo una herramienta que recoja la estrategia y todas las medidas a tomar para paliar la desigualdad de género en Medina del campo. En cuanto a la descripción de la estructura , lo hace de forma parcializada, referenciando la articulación del Plan a través de áreas de actuación, objetivos generales y específicos y medidas de acción.

	<p>Por otro lado, en lo que respecta al proceso de elaboración del plan, apenas se detalla. Sin embargo, se puede extraer alguna puntualización en los diferentes apartados que atienden a la elaboración como: implicados en el diseño (Comisión de Bienestar Social, Corporación Municipal, Comisión Ciudadana y vecinos/as de Aguilar.) o técnicas que han empleado. De manera particular, en el diseño de actuaciones se han contemplado variables como lugar de residencia, diversidad funcional o edad.</p>	<p>desarrollados en diferentes acciones. En este caso, no se hace referencia al proceso de elaboración, pero si menciona la participación en el de una trabajadora social, una educadora social y el concejal de mujer e igualdad del Ayuntamiento. De igual modo, no se especifican las variables que se han podido tener en cuenta en el diseño del Plan.</p>	<p>Con respecto al proceso de elaboración, sí menciona algunos de los elementos que se han tenido en cuenta como son: el diagnóstico de igualdad del municipio, la evaluación del Plan anterior, el proceso participativo y las aportaciones del personal técnico, grupos políticos y Mesa de Diálogo social, siendo el principal responsable de elaboración del Plan el área de Igualdad de Oportunidades. De igual modo, señala que se han tenido en cuenta variables como la edad, condición social, nacionalidad o cultura.</p>
<p>MARCO NORMATIVO</p>	<p>Menciona normativa internacional y europea sin referenciar el contenido. A nivel nacional incluye la Ley 3/3007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, destacando los criterios de actuación de los poderes públicos. A nivel autonómico cita las principales normativas en materia de género (Ley 1/2003, Ley 13/2010, Ley 1/2011, Agenda 2020). De forma más detallada referencia el Plan autonómico para la igualdad de Oportunidades 2013-2018. De igual forma, hace alusión a la necesidad de incluir políticas de Igualdad de Oportunidades en la administración local expresando la idoneidad de intervenir a este nivel. En el Plan se incluye la alineación con otros marcos programáticos de referencia, en concreto, con el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades de Castilla y León suscribiendo tanto sus principios como sus áreas de intervención.</p>	<p>Al igual que en el Plan de Aguilar únicamente cita alguna de la normativa internacional. Del mismo modo, referencia a nivel estatal la Constitución Española y la Ley 3/3007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En lo referente a Castilla y León, expone de forma muy simplificada normativas como: Estatuto de Autonomía, Ley 1/2003, Ley 13/2010, Ley 1/2011, Plan Autonómico para la igualdad, Agenda 2020 y Ley 8/2019. Sin embargo, no establece la alineación del Plan con ninguno de los textos normativos. El Plan hace alusión a la particularidad de que las Entidades Locales puedan realizar acciones para promover la igualdad y prevenir la violencia de género.</p>	<p>Contempla la evolución normativa en materia de igualdad diferenciando de forma clara el ámbito internacional, europeo, nacional y autonómico. Describe todos los documentos jurídicos, resaltando los aspectos más significativos de cada uno de ellos. Incluye normativas que no se encuentran en los otros dos planes como son: Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia De Género o el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. De igual forma, el Plan expone que entre las competencias de las entidades locales se encuentra la promoción de la igualdad de la mujer. Por último, se establece una alineación del Plan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo cual se aprecia especialmente en los objetivos generales del Plan.</p>
<p>PRINCIPIOS RECTORES</p>	<p>Incluye tres principios fundamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de género: como principio ético debido a las consideraciones y valores que incluye y como principio fundamental 	<p>Incluye principios éticos como son: la igualdad de trato, la difusión de valores de igualdad o el fomento del asociacionismo. Y principios de funcionamiento como:</p>	<p>Contempla principios como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversidad y participación, no discriminación o atención a personas en situación de vulnerabilidad, los cuales

	<p>puesto que deriva en una forma de actuación concreta.</p> <ul style="list-style-type: none"> Participación: Siendo un principio fundamentativo conforme a su aplicación práctica y ético por la doble vertiente que contempla la posibilidad de acceso a los recursos de todas las personas. Coordinación, colaboración y cooperación: Como principio organizacional, ya que supone la base de funcionamiento del propio Ayuntamiento. 	<p>eliminar obstáculos que dificulten la promoción de la mujer, incorporar acciones positivas para paliar la brecha de género o la visibilización de las mujeres.</p>	<p>tienen gran influencia ética.</p> <ul style="list-style-type: none"> Acción positiva, empoderamiento de las mujeres o participación ciudadana como ejemplos de principios fundamentativos. Transversalidad, cooperación, colaboración y coordinación como principios organizacionales.
DIAGNÓSTICO	<p>Hace alusión a algunos de los implicados en el diagnóstico del municipio y herramientas empleadas (entrevistas semiestructuradas, cuestionarios o grupos de discusión) sin exponer más detalles ni datos sobre el mismo.</p>	<p>No expone ningún dato en referencia al diagnóstico de municipio.</p>	<p>No expone ningún dato en referencia al diagnóstico de municipio.</p>
ORIENTACIÓN DE LA ACCIÓN	<p>En el Plan no se referencian los finés últimos. En cuanto a las estrategias de acción, expone a nivel general una estrategia dual basada en el mainstreaming de género y la programación de actuaciones específicas que abarcan la prevención e información, la sensibilización y la formación, y la atención a víctimas de violencia de género. Con respecto a las áreas de intervención, incluye 6: Política institucional de género; Participación y empoderamiento; Educación, cultura y deporte; Empleo, economía, conciliación y corresponsabilidad; Salud y calidad de vida; Atención integral a las víctimas de violencia de género. Definiendo en cada una de ellas de forma clara tanto el objetivo general como los específicos.</p>	<p>El Plan señala como fin, paliar las desigualdades entre hombres y mujeres con la implicación de la sociedad. Únicamente hace referencia a la transversalidad de género como estrategia, sin mayor aclaración. En cuanto a las áreas de intervención, se contemplan 5: Introducción de la perspectiva de género en las políticas del Ayuntamiento; Educación, cultura y deporte; Empleo y formación; Salud y calidad de vida; Acción Social. En cada una de las áreas se especifican los objetivos operativos correspondientes.</p>	<p>El fin que alude el Plan es “avanzar hacia una sociedad más igualitaria y, por lo tanto, más justa”. Las estrategias que se contemplan de forma general son: el mainstreaming de género y las políticas específicas dirigidas a las mujeres. El plan se articula en 6 áreas de intervención: Estrategia Municipal y Transversalidad; Empleo, Formación y Conciliación; Educación y Cultura; Asociacionismo y Participación Ciudadana; Salud, Deporte y Calidad de Vida; Violencia de Género. Todas las áreas incluyen los diferentes objetivos específicos que se pretenden alcanzar.</p>

<p style="text-align: center;">ACCIONES</p>	<p>Establece diferentes acciones concretas, señalando qué áreas están implicadas en cada una, sin determinar su temporalización. Para ejemplificar los distintos tipos de acciones, el plan incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento: “Realizar un estudio acerca de las necesidades formativas y situación laboral de las mujeres del municipio.” • Información y sensibilización: “Realizar campañas dirigidas específicamente a la población masculina para cuestionar los estereotipos sexistas y promover el rechazo de comportamientos y actitudes violentas hacia las mujeres.” • Formación: “Impulsar las actuaciones formativas dirigidas a profesionales de todas las disciplinas sobre igualdad-desigualdad entre mujeres y hombres y sobre el origen, manifestaciones, consecuencias y pautas de actuación en la violencia de género en todos los ámbitos.” • Servicios y recursos: “Facilitar el acceso de las mujeres inmigrantes que no conocen nuestro idioma a los recursos de la Red de Atención a víctimas de violencia de género.” • Normas: No incluye. • Seguimiento: No incluye. 	<p>Incluye acciones concretas, pero no determina los responsables de la acción ni la temporalización. Algunos ejemplos de acciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento: “Recogida de información de las mujeres atendidas en los Servicios Sociales para realizar un análisis de necesidades que repercuta en acciones concretas para la igualdad.” • Información y sensibilización: “Difusión a través de programas dirigidos a los padres y a las madres de la importancia de la corresponsabilidad con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades dentro de la familia.” • Formación: “Inclusión de contenidos sobre igualdad en los cursos de formación que se lleven a cabo en el municipio.” • Servicios y recursos: “Realización de una guía de recursos que existan a nivel municipal.” • Normas: No incluye • Seguimiento: No incluye 	<p>Especifica tanto la temporalización (aunque en líneas muy generales) como, las áreas implicadas de cada una de las acciones concretas. Algunos ejemplos de cada tipo de acción son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento: “Elaboración de un repositorio de buenas prácticas que sea un referente para el personal municipal y político.” • Información y sensibilización: “Campañas contra la LGTBI fobia en centros escolares” • Formación: “Realización de un módulo de formación para todo el personal del Ayuntamiento relacionado con la comunicación y el uso de un lenguaje no sexista.” • Servicios y recursos: “Creación de grupos de autoayuda y apoyo emocional para mujeres víctimas de violencia de género.” • Normas: “Aprobación de un reglamento/ acuerdo específico de política de comunicación por el cual se inste al Ayuntamiento a una utilización correcta del lenguaje.” • Seguimiento: “Colaboración con la Subdelegación del Gobierno para la protección y seguimiento de las víctimas de violencia de género.”
<p style="text-align: center;">PARTICIPACIÓN</p>	<p>Para la elaboración del plan han implicado a la ciudadanía tanto en el diagnóstico de la realidad del municipio como en la definición de los ejes, objetivos y actuaciones. Siendo la participación uno de los principios rectores del plan. No existe una diferenciación clara entre los/as implicados/as y los/as colaboradores. Sin embargo, sí que se puede extraer como principales implicados: El Ayuntamiento, especialmente la</p>	<p>No hace referencia a la participación ciudadana ni como principio, ni como parte del proceso de funcionamiento del Plan, salvo en las acciones, que destaca el establecimiento de canales de participación de la ciudadanía. Por otro lado, el Plan menciona la participación de agentes sociales, asociaciones, y otras entidades culturales,</p>	<p>Contempla la participación ciudadana como principio rector del plan, tanto en la planificación como en la ejecución y valoración de las actividades del plan. En cuanto a los implicados, son especificados en cada una de las acciones destacando áreas como: Desarrollo Local, Régimen Interno y Personal, Igualdad de Oportunidades, Juventud, de Servicios Sociales, Participación ciudadana etc.</p>

	concejalía de Bienestar Social, Sanidad e Igualdad y el Agente de Igualdad.	deportivas, educativas y sociales del municipio, sin llegar a especificar los implicados y colaboradores .	Y otras entidades como: CEAS, EDIS, EPAP, Centros Educativos, Aula Mentor, Biblioteca, AMPAS, , ASCALEMA, Centro de Mayores, etc. Realmente no se especifica si todos son implicados o se trata en algunos casos de colaboradores .
SISTEMA DE GOBERNANZA	<p>La implementación y el desarrollo del Plan se intuyen de forma muy genérica en diferentes partes del Plan, pero no se realiza una descripción en sí.</p> <p>No se especifican los responsables del plan ni los/as encargados/as de las tareas de coordinación y dirección. Si que establece como estructura organizativa para la ejecución y seguimiento del Plan, la Comisión mixta de trabajo.</p> <p>En este caso, no se definen estructuras de coordinación interinstitucional, del mismo modo que no se contempla un presupuesto detallado ni un cronograma del Plan.</p>	<p>El II Plan se ejecutará a través de las programaciones anuales elaboradas por el Ayuntamiento de Guardo en el marco su competencia, con la puesta en marcha de estructuras de coordinación como la Comisión de Igualdad y el Foro para la Igualdad.</p> <p>Más allá de lo mencionado, no se especifica quiénes conforman el equipo responsable del Plan ni quiénes ejercen las tareas de dirección.</p> <p>El Plan tampoco incluye presupuesto ni cronograma.</p>	<p>No incluye de forma específica la implementación y el desarrollo del plan, pero si refleja la participación de diferentes órganos para su coordinación y el seguimiento, siendo estos: la Comisión Interáreas (coordinar las acciones en materia de igualdad), Consejo Municipal de Participación de la Mujer (Encargado de llevar a cabo propuestas), Comisión de Seguimiento (se encarga de la coordinación con diferentes instituciones).</p> <p>El Plan incluye un cronograma temporalizando las diferentes fases del Plan y las líneas de financiación de este: fondos propios del Ayuntamiento y Subvenciones directas de Gerencia de Servicios Sociales y de Secretaría de Estado de Igualdad (Ministerio de Igualdad).</p>
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	<p>No define los modelos de evaluación ni los criterios de esta, pero si hace referencia a que la evaluación será tanto cuantitativa, como cualitativa, señalando aspectos a considerar como: la valoración de la eficacia de las medidas puestas en marcha o la consecución de los objetivos previstos.</p> <p>En cuanto a los indicadores, señala los indicadores de seguimiento en cada una de las acciones, pero no incluye los indicadores de evaluación. Tampoco se identifican herramientas o soportes para la evaluación ni se contempla su difusión.</p>	<p>La implantación del sistema de evaluación lo contempla como una de las acciones a desarrollar por lo que no se establecen detalles del modelo, criterios, indicadores o herramientas de evaluación.</p> <p>Si que incluye los indicadores de seguimiento en cada acción prevista y señala que el objeto del seguimiento y la evaluación será medir el cumplimiento del plan y sus resultados, revisando anualmente el plan.</p>	<p>No define el modelo de evaluación y no especifica los criterios e indicadores de esta.</p> <p>Si que incluye indicadores de seguimiento y soportes de evaluación, siendo estos últimos la memoria anual, que reflejará la evaluación de las actuaciones realizadas durante el año y la memoria final, realizada una vez haya terminado la vigencia del Plan.</p> <p>No tiene en cuenta la difusión de la evaluación.</p>

<p>CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS</p>	<p>Incluye acciones específicas destinadas a diferentes colectivos como: Mujeres en riesgo de exclusión social, mujeres mayores, jóvenes, niños/as, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes o población del medio rural.</p> <p>La mayor parte de acciones son transversales e incluyen a todas las concejalías y a diversas instituciones como los centros educativos o servicios sociales.</p> <p>En cuanto al papel del tercer sector de acción social, se aprecia fundamentalmente en el fomento del asociacionismo y la colaboración con diferentes asociaciones de mujeres.</p> <p>Por último, a nivel general la gran mayoría de acciones diseñadas se encuentran entre las funciones del Trabajo social, por poner un ejemplo, destaca: “<i>el desarrollo de programas que faciliten a las mujeres víctimas de violencia de género los recursos necesarios para alcanzar su autonomía personal</i>” o “<i>la atención integral a mujeres vulnerables o en situación de exclusión, facilitando alojamiento, orientación y acompañamiento para la inserción socio laboral</i>”.</p>	<p>Entre los colectivos destinatarios de las acciones del plan se incluye: jóvenes, mujeres en riesgo o situación de exclusión social, mujeres desempleadas, mujeres inmigrantes, madres trabajadoras, mujeres con discapacidad y mujeres de diferentes etnias.</p> <p>La mayor parte de acciones son transversales e incluyen las diferentes concejalías y a diversas instituciones y administraciones (Consejo de Salud, CEAS, etc.)</p> <p>También cuenta con acciones destinadas a la colaboración con entidades del tercer sector especialmente en la atención de mujeres en riesgo de exclusión social.</p> <p>El plan destina un área completa a la acción social, donde predominan actuaciones específicas del trabajo social, como puede ser: “<i>recogida de información y demandas de las mujeres atendidas en los Servicios Sociales para realizar un análisis de necesidades</i>” o “<i>promoción de la participación social y comunitaria, dando acceso a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género a todos aquellos servicios y prestaciones</i>”.</p>	<p>Incluye acciones destinadas a todas franjas de edad, contempla especialmente acciones para el colectivo LGTBIQ+ además de actuaciones destinadas a mujeres en riesgo de exclusión social, mujeres en situación de aislamiento sociocultural, o mujeres cuidadoras.</p> <p>Al igual que los otros planes las acciones están diseñadas de forma transversal por lo que implica todas las áreas del ayuntamiento además de incluir la participación en acciones de otras administraciones.</p> <p>Entre las acciones de este Plan se especifica el trabajo en red con asociaciones y entidades del tercer sector, dándoles un papel muy importante en el desarrollo del plan.</p> <p>Por último, como ya he mencionado anteriormente, la gran mayoría de actuaciones de estos planes se encuentran dentro de las funciones del trabajo social, en este caso, especialmente aquellas que implican a los Centros de Acción Social, como, por ejemplo: “<i>identificación de riesgos para la salud física emocional, derivados de la sobrecarga del cuidado de personas dependientes</i>” o “<i>asignación a cada víctima y sus familias de un/a coordinador/a de caso como profesional de referencia</i>”.</p>
---	---	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de Ayuntamiento de Guardo (2020), Ayuntamiento de Medina del Campo (2021). Medina, P.J. (2018).

Una vez analizados y comparados los tres Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Como punto de partida y a modo de reflexión he de destacar como factor positivo, el hecho de que **municipios con menos de 20.000 habitantes**, que no tienen competencia en materia de servicios sociales, como el caso de Aguilar de Campoo y Guardo, decidan desarrollar en su municipio un instrumento integral que abogue por la igualdad de género en su localidad.
- En cuanto al **contenido de los PMIO**, todos ellos cuentan con un primer apartado de introducción, donde se expone la presentación del Plan. En esta introducción se alude a los motivos de elaboración, siendo una exposición muy breve y a la vez diversa entre ellos. En el caso de Aguilar el motivo principal es crear un instrumento de igualdad inexistente hasta ahora, en Guardo reafirmar el compromiso del Ayuntamiento en las políticas de igualdad y en Medina el avance hacia una igualdad real. Esto muestra una clara evolución de los planes en función de la edición en la que se encuentren, siendo esta respectivamente progresiva.
- En lo que respecta a la **vigencia de los Planes**, ronda entre los 3 y cuatro años, esto posibilita tener el tiempo necesario para alcanzar los objetivos y visibilizar los logros, sin embargo, al ser un periodo tan amplio los objetivos pueden quedar obsoletos debido a la dinamicidad de las necesidades sociales.
- En cuanto a la **descripción de la estructura del plan y el desarrollo del proceso de elaboración**, existen consideraciones comunes al referenciar el articulado de las acciones. No obstante, en los tres casos el desarrollo es muy breve y apenas se puede intuir el proceso que han seguido en la elaboración del Plan.
- El **marco normativo** actual ha sufrido una evidente evolución en materia de igualdad, lo cual supone una gran oportunidad en el desarrollo de políticas locales de igualdad, así como en la planificación e implementación de instrumentos como los PMIO.
- En todos los planes se referencia el **marco legislativo y normativo** en materia de igualdad de género, no obstante, se da una menor concreción en la relación existente entre textos normativos y la administración local, evadiendo las potencialidades de intervenir a este nivel.
- Se menciona la **existencia de un diagnóstico** previo del municipio en los tres Planes. Sin embargo, en ninguno de ellos se llega a exponer el modo de realización o los resultados obtenidos. Esto impide que se observe si el Plan se adecua realmente a las necesidades del municipio y se pueda justificar la relevancia de las acciones.
- El hecho de que sea la primera, segunda o tercera **edición del Plan** es determinante en la elaboración de este. Se puede observar que en el caso de Aguilar las acciones van mucho más encaminadas a conocer la realidad del municipio, en el caso de Guardo van destinadas a fomentar y afianzar la

participación y las de Medina son más concretas en materia de igualdad.

- Existe un alto volumen del número de **objetivos** que se proponen en los planes, esto hace que en algunos casos el nivel de concreción sea muy amplio y dificulte su medición. No obstante, partir de un gran número de objetivos puede ser un factor muy positivo que sirva de base para la posterior concreción y afinamiento de los objetivos.
- En todos los planes el número de **acciones** es elevado, esto muestra una gran predisposición e intencionalidad positiva que pretende abarcar múltiples ámbitos. Sin embargo, también se observa la existencia de una estandarización de las actividades en los tres Planes, lo cual se puede deber a la falta de descripción y operatividad o a una insuficiente adaptación a las distintas realidades municipales.
- La **participación ciudadana** tiene un elevado peso en las diferentes fases de los Planes, sin embargo, no se especifican los mecanismos que han sido empleados para esta participación, algo que habría sido conveniente, dado que, al no exponerse, se deslegitima el principio rector de participación.
- La **descripción de la implementación del desarrollo del Plan** es muy limitada o incluso ausente, de igual forma ocurre con las estructuras de gestión, puesto que no se definen las responsabilidades y funciones de las diferentes estructuras organizativas creadas. Esta indefinición puede repercutir en la gestión y ejecución del Plan al carecer de directrices o referencias a las que asistir.
- Con respecto al **cronograma**, pese a su elevada relevancia, solo uno de los planes lo incluye en el propio plan. El hecho de no incluir este instrumento puede dificultar la gestión y el desarrollo de las acciones al no temporalizar las diferentes fases. De igual forma ocurre con el **presupuesto**, que pese a resultar ser un elemento fundamental, ninguno de los planes detalla los recursos económicos necesarios para su implementación, lo cual hace que no se pueda realizar una estimación general del coste, aunque sea de forma anual.
- Todos los planes contemplan la necesidad de **seguimiento**, incluyendo para ello, los indicadores correspondientes a cada una de las acciones y creando estructuras para su implementación, lo cual evidencia el carácter continuo de revisión y adaptación de los PMIO.
- En los tres planes se da una indefinición del modo de **evaluación**, careciendo de indicadores y criterios para la misma, esto limita la posibilidad de medir el impacto del Plan y el grado de cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, todos contemplan la necesidad de realizar una evaluación, denotando una predisposición para la mejora y avance de los PMIO.
- Uno de los factores más positivos de los PMIO, ha sido la **diversidad de colectivos participantes y destinatarios** que contemplan. Desde acciones destinadas a todas las franjas de edad hasta la inclusión de colectivos como LGTBIQ, mujeres en exclusión social o mujeres con discapacidad, evidenciando

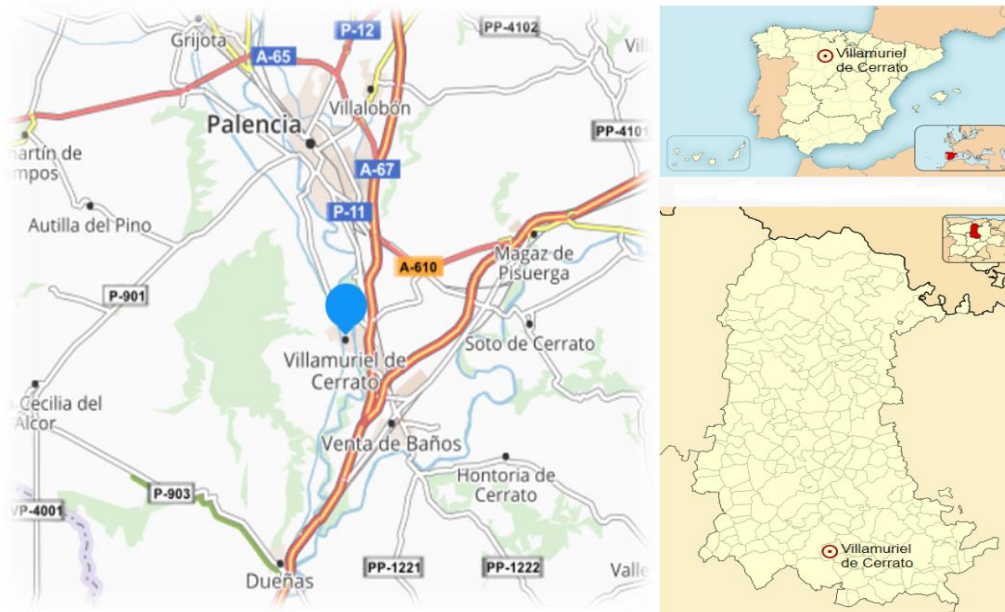
una fuerte interseccionalidad de los planes.

- El trabajo en red con las **asociaciones y entidades del tercer sector** es un elemento común en todos los planes, hecho que muestra la importancia que dan los planes a este sector otorgando un reconocimiento a su labor.
- Por último, en todos los Planes tiene un importante peso la **figura del trabajador/a social**, que pese a no especificar que será realizado por estos profesionales, se contemplan acciones específicas de esta disciplina, que van desde la valoración y detección de necesidades hasta el acompañamiento o la atención integral de víctimas de violencia de género.

3. CONTEXTUALIZACIÓN: EL MUNICIPIO DE VILLAMURIEL DE CERRATO, ENTORNO Y CONTEXTO.

Villamuriel de Cerrato es un municipio de España, perteneciente a la provincia de Palencia y a la comunidad autónoma de Castilla y León. Este municipio integrado en la comarca del Cerrato se encuentra a **7 kilómetros de la capital de provincia Palencia**.

Figura 9: Ubicación Villamuriel de Cerrato



Fuente: Viamichelin, 2022; Wikipedia, 2022

El municipio de Villamuriel, situado entre el río Carrión y el Canal de Castilla, está formado por los barrios de **Virgen del Milagro, Calabazanos y Los Olmillos**.

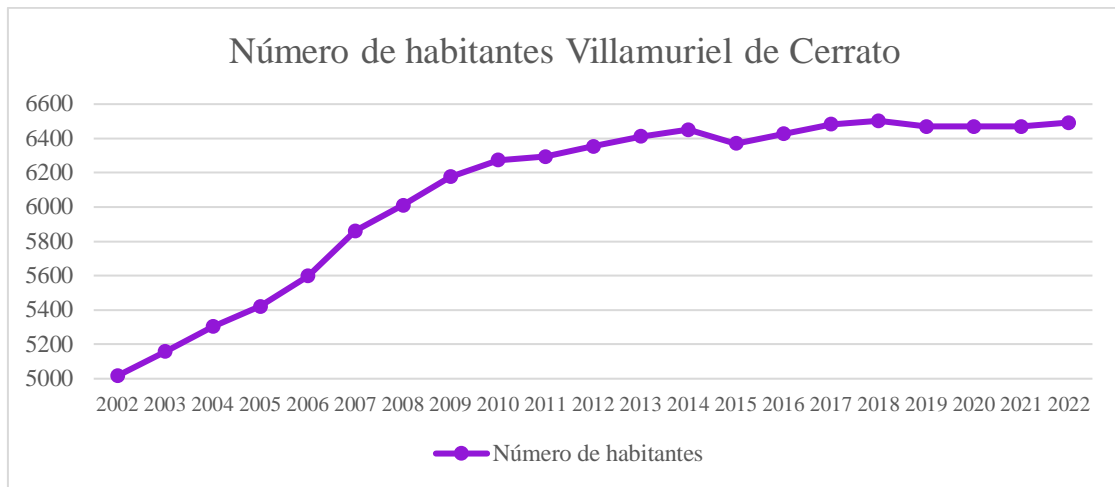
Esta zona es característica por su clima mediterráneo continental, con precipitaciones escasas, que favorecen las explotaciones en sus tierras de secano y regadío, teniendo una diversa ganadería e industria agroalimentaria, destacando especialmente la industria automovilística, puesto que, en 1978, llega a la localidad la factoría de automóviles Renault impulsando notablemente la economía del municipio (Ayuntamiento.es, 2022).

3.1. Población y demografía

La población de Villamuriel de Cerrato ha ido incrementando de forma significativa en los últimos años, según los datos del INE, la población en 1998 era de 4.491 personas, diez años después era de 6.010 personas y en 2021 ascendían a 6.470 habitantes en Villamuriel.

Según el padrón municipal, a 24 de marzo de 2022, el número de habitantes en Villamuriel de Cerrato es de 6.492 personas. En el gráfico 1. Se puede observar la evolución del número de habitantes en Villamuriel en los últimos 20 años.

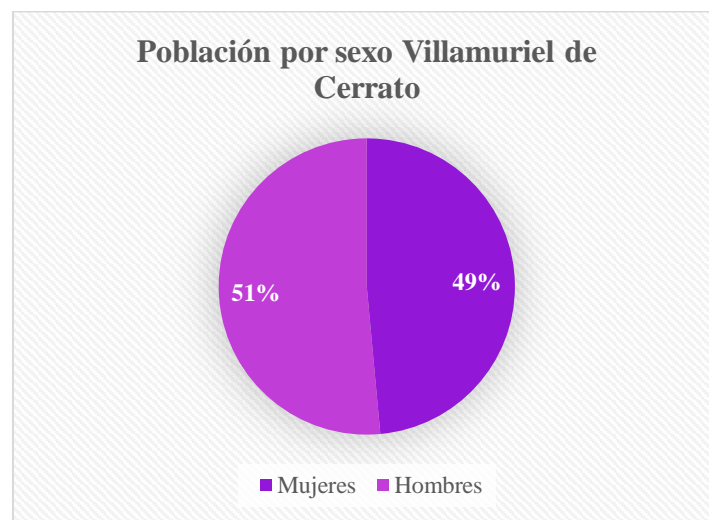
Gráfico 1. Evolución de la población 2002-2022 Villamuriel de Cerrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Si realizamos una segregación por sexo, en 2022, el número de habitantes mujeres es de 3.151 y el número de hombres asciende a 3.341, siendo el porcentaje de estos últimos ligeramente superior Gráfico 2.

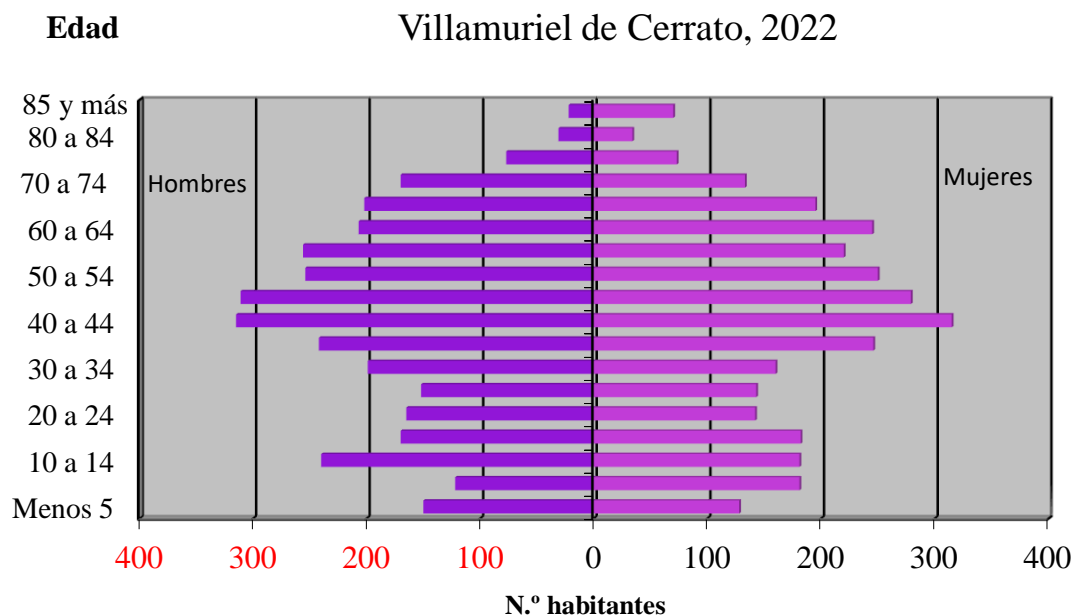
Gráfico 2. Población por sexo. 2022. Villamuriel de Cerrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del padrón municipal de Villamuriel de Cerrato.

Por último, en la Figura 10. Se muestra la pirámide poblacional del municipio de Villamuriel, fechada en marzo de 2022. En ella, se pueda apreciar que, el número de población masculina y femenina es similar en la mayoría de las franjas de edad, a excepción de la población mayor de 85 años, dónde significativamente el número de mujeres es mayor.

Figura 10. Pirámide poblacional Villamuriel de Cerrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del padrón municipal de Villamuriel de Cerrato.

Además, en la **Figura 10**. Se aprecia que el municipio cuenta con una cifra importante de población mayor, puesto que los habitantes mayores de 65 años representan el 15,5% del total de la población, porcentaje muy similar al de los habitantes de entre 0 y 14 años (15,43%). Por último, en los rangos comprendidos entre los 40 y 54 años la pirámide crece de forma muy significativa.

3.2. Descripción de recursos institucionales, centros y servicios en el municipio.

Villamuriel de Cerrato cuenta con un extenso número de recursos y servicios de diversa tipología, a continuación, expongo aquellos que considero de interés:

Infancia y juventud:

- **Centro Joven:** Cuenta con una amplia gama de servicios para jóvenes como son: Servicio de orientación laboral y de vivienda, punto de información juvenil, dinamización juvenil, servicio de salud joven, promoción juvenil, etc. Además, el centro está dotado de múltiples recursos como: ordenadores, fútbolín, juegos de mesa, videojuegos, entre otros.
- **Centros sociales:** Localizados en el barrio de Calabazanos y Los Olmillos, estos centros ofrecen de forma continuada distintas actividades y talleres destinados a infancia y juventud, así como un espacio de ocio completamente dotado.

Cultura:

- **Casa de la cultura Jesús Meneses:** Es el punto de información sobre las actividades culturales del municipio. Cuenta con 5 aulas accesibles, 3 aulas taller y 2 aulas de exposiciones. Además, en ella se encuentra el Teatro Jesús Meneses con un aforo de 387 butacas.
- **Biblioteca Jesús Meneses:** Entre sus servicios incluye: préstamo de documentos, sala de lectura y consulta infantil y de adultos, sala de lectura de prensa diaria, sala de estudio, hemeroteca y fonoteca y zona de ordenadores de libre acceso. De igual forma, presenta una programación estable de animación a la lectura y formación.

Servicios Sociales:

- **CEAS:** Perteneciente a la Mancomunidad del Cerrato, se encuentra situado en la Calle Tercias. El Centro de Acción Social tiene un horario de atención al público los miércoles de 10:00 a 14:00 horas. El centro cuenta con 3 trabajadoras sociales, 1 animadora socio-comunitaria, 1 psicóloga y 2 educadoras familiares. Entre los servicios que ofertan, destaca: programa de apoyo a familias, servicio de ayuda a domicilio, teleasistencia, ayudas de emergencia social, información y orientación en aspectos sociales, promoción de la autonomía personal, etc.
- **Hogar del pensionista:** Lugar de encuentro y ocio para personas mayores, donde se realizan diferentes actividades para el fomento del envejecimiento activo.

Educación:

- **Escuela Infantil Municipal Leonor de Castilla:** Es un centro de titularidad pública, perteneciente al Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato. Presta sus servicios para dar respuesta a la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, mientras cubre las necesidades educativas de niños/as de 0 a 3 años.
- **Colegios:** El municipio cuenta con dos centros de educación infantil y primaria: CEIP Pradera de la Aguilera y CEIP Gómez Manrique. En ambos se oferta tanto el servicio de madrugadores como el de comedor escolar.
- **Institutos:** Villamuriel cuenta con dos institutos:
 - **IESO Canal de Castilla:** Localizado en la Avenida Valdegudín, el centro imparte los cuatro cursos de educación secundaria.
 - **Salesianos Centro Don Bosco:** Situado en la urbanización Virgen del Milagro, dónde se imparte además de educación secundaria, Formación Profesional a distintos niveles: básica de mantenimiento de vehículos, grado medio de electromecánica, carrocería y telecomunicaciones y grado superior en administración de sistemas informáticos en Red.
- **Centro Público de Educación de Personas Adultas Valles de Cerrato:** Centro dependiente de la Junta de Castilla y León, cuyo alumnado son personas mayores de 18 años. Este centro ofrece multitud de ofertas formativas a diferentes niveles.

Salud:

- **Centro de Salud:** Ubicado en la Avenida Valdegudín, el centro de salud de Villamuriel presta servicios de medicina familiar y comunitaria, pediatría y enfermería.

Empleo:

- **Servicio Público de Empleo Estatal:** Ubicado en Venta de Baños, presta sus servicios a los vecinos de Villamuriel de Cerrato.
- **Servicio Público de Empleo en Castilla y León:** Al igual que en el caso del SEPE, también se encuentra ubicado en el municipio de Venta de Baños.

Por otro lado, Villamuriel es un municipio con un alto nivel de asociacionismo, existen múltiples asociaciones y fundaciones con distintos fines, entre ellas destacan:

- **Fundación Hermanos Ortega Arconada**
- **Asociaciones vecinales:** AAVV Casco Viejo, Los Olmillos Unidos, AAVV Ciudad Jardín Virgen del Milagro.
- **Asociaciones juveniles:** Asociación Juvenil Álamo, Centro Juvenil Don Bosco, Grupo Scout Avalon.
- **Asociaciones culturales:** Asociación Cultural Aldaba, Teatro Cigarral, A ninguna parte teatro, Amigos del Patrimonio de Villamuriel.
- **AMPAS:** AMPA Pradera de la Aguilera, AMPA Gómez Manrique, AMPA Canal de Castilla y AMPA Don Bosco.
- **Otro tipo de asociaciones:** Asociación de Mujeres Progresistas, Asociación Intercultural de Villamuriel, Asociación de voluntarios Protección Civil Villamuriel.

Por último, con respecto a las empresas, el municipio de Villamuriel en el año 2021 contaba con un total de 345 empresas, de las cuales, 173 pertenecen a comercio y transportes, 50 a la construcción, 30 a la industria, 34 a las actividades profesionales y técnicas, 18 a la educación y sanidad, 5 empresas financiera y 35 empresas de otros tipos (Ayuntamiento.es, 2022).

3.3. El Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato: estructura organizativa y líneas políticas de igualdad.

El Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato se estructura en 7 concejalías que atienden a las siguientes áreas municipales: obras, urbanismo y medio ambiente; economía, empleo y nuevas tecnologías; humanidades y turismo; barrios, bienestar social e igualdad; deportes y recursos humanos; festejos; participación ciudadana, juventud, infancia y educación.

Actualmente el equipo de gobierno de Villamuriel, presidido por el alcalde, pertenecen al Partido Popular y su organigrama (Figura 5.) se distribuye de la siguiente manera.

Figura 11. Organigrama equipo de gobierno de Villamuriel.



Fuente: Ayuntamiento de Villamuriel, 2022.

Así mismo, dentro de la corporación municipal también se encuentran 5 concejales del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y un concejal de Izquierda Unida (IU).

En lo que respecta a las líneas políticas de igualdad, todo lo que concierne a esta materia generalmente es coordinado desde la concejalía de barrios, bienestar social e igualdad. No obstante, según el alcalde del municipio, entre las líneas estratégicas del Ayuntamiento, se aboga por la transversalidad en las políticas de igualdad en todas sus concejalías, promoviendo acciones destinadas, no solo a la promoción de la igualdad en materia de género, sino también de diferentes colectivos, como: LGTBIQ+, personas inmigrantes, personas con discapacidad, etc.

Además, el pasado año Villamuriel se adhirió al Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (VioGén), con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las medidas judiciales de protección a las víctimas de violencia de género.

De igual forma, el Ayuntamiento lleva varios años incorporando en sus convocatorias del pleno, la solidaridad a familiares de asesinadas por violencia de género como orden del día, con la intención de visibilizar esta problemática.

Actualmente, el Ayuntamiento de Villamuriel, se encuentra trabajando en la elaboración de un Plan de Igualdad interno, que garantice el principio de igualdad dentro de la organización.

3.4. Experiencias previas sobre igualdad

El ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, en los últimos años, ha llevado a cabo diversas actividades de sensibilización y concienciación acerca de la importancia de la igualdad de género y la eliminación de cualquier tipo de violencia hacia la mujer. Estas actividades, se han realizado especialmente en días señalados como son el Día Internacional de la Mujer o el Día para la Eliminación de la Violencia de Género. A continuación, he elaborado una recopilación de algunas de estas actividades efectuadas en los últimos años:

Día internacional de la mujer 2020:

- “Paseos con nombres de mujer”: Actividad con los centros educativos, consistente en llevar un recorrido por las corcheras de la localidad, donde se encontraban tarjetas con mujeres ilustres de la historia y sus logros.

Imagen 1. Paseos con nombre de mujer



Fuente: Facebook Centro Joven Villamuriel de Cerrato, 2020.

- Actividad familiar “Mujeres de la historia”: con la elaboración de un mural conjunto de diferentes personajes femeninos.
- “Quién es ella”: Actividad infantil, reinventando el famoso juego “¿Quién es quién?” con mujeres que han realizado grandes aportaciones a la sociedad.

Imagen 2. ¿Quién es ella?



Fuente: Facebook Centro Joven Villamuriel de Cerrato, 2020.

- Actividad solidaria “Tod@s bailando por ELLAS”: encuentro de zumba y defensa personal.
- Homenaje a la mujer: concierto de la Coral Femenina.

Día para la eliminación de la violencia de género 2020:

- Campaña de concienciación y sensibilización municipal: Colocación de lazos morados y carteles con el nombre de las víctimas de violencia de género del año

2020, en diversos puntos del municipio, con la finalidad de visibilizar la gran problemática que supone este tipo de violencia.

Imagen 3. Campaña de concienciación y sensibilización.



Fuente: Facebook Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, 2020.

- “*Tweets contra la violencia de género*”: Con la participación de los colegios, institutos y vecinos/as, se expusieron en el exterior de la casa de la cultura, diferentes mensajes en formato de “tweet” que promovían la igualdad entre hombres y mujeres.

Imagen 4. Tweets contra la violencia de género



Fuente: Facebook Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, 2020.

- “*Historias por la igualdad*”: Publicación de historias en Instagram dedicadas al día para la eliminación de la violencia de género, con la finalidad de crear entre todos/as un movimiento por redes sociales que visibilice la importancia de combatir la violencia contra las mujeres.
- “*Semillas violetas*”: Plantación participativa de flores moradas en honor a las víctimas de violencia de género.

Imagen 5. Plantación semillas violetas.



Fuente: Facebook Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, 2020.

- Marcha solidaria interbarrios “Por ellas”. Donativo a favor de asociaciones que trabajan con mujeres víctimas de violencia de género.
- Embellecimiento de lugares de la localidad con motivos del día internacional para la eliminación de la violencia de género.

Imagen 6. Caja de luz con motivo del 25N.



Fuente: Facebook Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, 2020.

Día internacional de la mujer 2021

- Concurso de dibujo infantil y juvenil con motivo del día internacional de la mujer, uno/a de los/as ganadores/as plasmara el dibujo en un lugar visible de la localidad.

Imagen 7. Ganadora concurso de dibujo por la igualdad



Fuente: Facebook Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, 2021.

- Concurso de video por la igualdad de género para jóvenes de 14 a 25 años.
- Lectura de manifiesto en la puerta del Ayuntamiento.

Día para la eliminación de la violencia de género 2021:

- Colocación del lazo morado en el balcón del Ayuntamiento.

Imagen 8. Colocación del lazo morado en el Ayuntamiento.



Fuente: Facebook Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, 2021.

- Campaña de sensibilización “*Cómo no me di cuenta de que estaba en una relación de maltrato*” mediante la difusión en tablones de la localidad y redes sociales, de carteles que visibilizan los diferentes signos de alarma en situaciones de violencia de género.
- Acto por la eliminación de la violencia contra la mujer: Lectura de manifiesto, y acto en honor a las víctimas de violencia de género “Abre el paraguas contra la violencia, que no te moje la desigualdad”

Imagen 9. Acto por la eliminación de la violencia contra la mujer



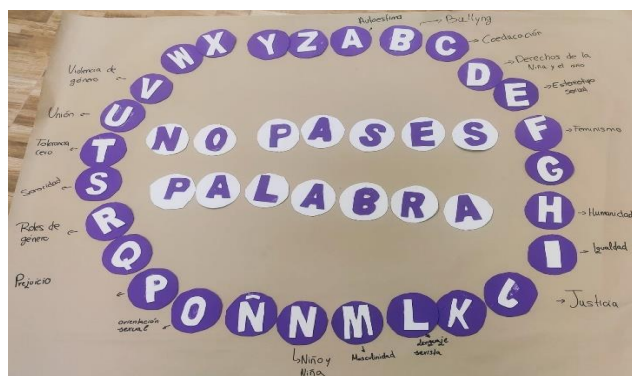
Fuente: Facebook Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, 2021.

- “*Cuento ilustrado*”: Actividad de igualdad realizada por el alumnado del CEIP Pradera de la Aguilera y Gómez Manrique.
- “*Retos de WhatsApp*”: Actividad de concienciación para jóvenes, cuya finalidad es eliminar los mitos y creencias erróneas respecto a las diferencias de género, mediante la promoción de la igualdad real entre hombres y mujeres.

Propuesta para la elaboración participativa de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel de Cerrato desde la perspectiva del Trabajo Social.

- “No pases palabra”: Actividad para jóvenes que busca clarificar diferentes conceptos relacionados con el género y las relaciones igualitarias.

Imagen 10. No pases palabra



Fuente: Facebook Centro Joven Villamuriel de Cerrato, 2021.

- “Lleva siempre puesta la igualdad”: Actividad infantil para trabajar la igualdad entre los niños y las niñas.

Día internacional de la mujer 2022

- Concierto homenaje a las mujeres ucranianas y recogida de material de ayuda de primera necesidad durante el concierto.
- Mural participativo “Ella creía que lo podía hacer y lo hizo”, visibilizando logros y superaciones personales de diferentes mujeres, con la participación de todos los vecinos y vecinas de Villamuriel.
- Talleres de igualdad en los centros sociales para niños/as y jóvenes.
- Acto conmemorativo del día internacional de la Mujer: Lectura de manifiesto, emisión del video “Deportes por la igualdad” en el que participan niñas/os de Villamuriel y charla – coloquio “Mujeres y superación”.

Imagen 11. Charla- coloquio mujeres y superación



Fuente: Facebook Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, 2022.

4. ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD GÉNERO DESDE LOS/AS PROTAGONISTAS DE VILLAMURIEL DE CERRATO

Para plantear un proceso orientado al diseño de un Plan de Igualdad Municipal, se hace inexcusable realizar un acercamiento empírico a la igualdad en el territorio de referencia, en este caso en el municipio de Villamuriel de Cerrato, a fin de conocer la viabilidad de del diseño de un Plan de Igualdad en la localidad y garantizar la adecuación de las posibles áreas de intervención que se contemplen en la propuesta.

4.1. Objeto y objetivos

El objeto del presente estudio es la igualdad y desigualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel de Cerrato, así como el interés por el diseño de un Plan de Igualdad Municipal y la relación entre estos Planes de Igualdad y el trabajo social.

Objetivos generales:

- Explorar la posibilidad, necesidad e interés de diseñar e implementar un proceso participativo orientado al diseño de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel.
- Conocer la percepción acerca de las competencias y el rol de los profesionales del Trabajo Social en el ámbito de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y en el diseño e implementación de Planes de Igualdad.

Objetivos específicos:

Los objetivos específicos que se persiguen con este estudio son:

- h) Realizar un acercamiento empírico al objeto de estudio a través de entrevistas y cuestionarios a diferentes agentes sociales y población municipal.
- i) Conocer la situación de las mujeres de Villamuriel y evidenciar las situaciones de desigualdad que principalmente les afectan.
- j) Identificar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades existentes en el municipio de Villamuriel con respecto a la igualdad de género.
- k) Valorar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en el municipio de Villamuriel de Cerrato para corregir las situaciones de desigualdad de género.
- l) Delimitar las principales áreas de necesidad con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres con objeto de establecer una relación de prioridades.
- m) Analizar la valoración de entidades y asociaciones acerca de su posible implicación y participación en el Plan de Igualdad.
- n) Identificar los problemas de desigualdad de género, tanto aquellos que pueden considerarse comunes a otros contextos como los que son específicos de Villamuriel de Cerrato.

- o) Recoger la opinión pública en materia de género a fin de reflejar propuestas y sugerencias por parte de la ciudadanía y los agentes sociales.
- p) Descubrir cuál es el conocimiento y la visión de la ciudadanía con respecto a la figura del trabajador o trabajadora social.
- q) Conocer la percepción pública acerca de la relación existente entre Trabajo Social y los Planes de Igualdad.
- r) Indagar en el nivel de conocimiento, tanto de la población como de diferentes agentes sociales, acerca de las funciones de los/as trabajadores/as sociales en materia de género.

4.2. Metodología: la importancia de la investigación acción participativa

La metodología empleada en este trabajo acerca de la igualdad de género y la viabilidad del diseño de un Plan de Igualdad municipal en Villamuriel de Cerrato combina diferentes métodos e instrumentos.

Tabla 5. Ficha técnica del estudio

Objeto:	La igualdad y desigualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel de Cerrato, el interés por el diseño de un Plan de Igualdad Municipal y su relación con el Trabajo Social.
Metodología:	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación- Acción – Participativa. • Mixta. Cuantitativa y cualitativa.
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas. • Entrevistas semiestructuradas.
Informantes clave:	<ul style="list-style-type: none"> • Vecinos/as de Villamuriel. • Entidades y asociaciones de Villamuriel. • Responsable político en el gobierno de la administración local. • Profesional de intervención con colectivos específicos. • Profesionales de servicios sociales básicos • Profesora universitaria (psicología). • Profesora universitaria (género y educación). • Profesora universitaria (Trabajo Social).
Recogida de información:	Del 25 de abril de 2022 al 12 de mayo de 2022.
Tratamiento de datos:	Excel.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.1. Investigación Acción Participativa y métodos mixtos.

La base de este estudio tiene como referencia **la Investigación- Acción - Participativa** (en adelante, **IAP**), la cual constituye una opción metodológica que no solo posibilita la generación de respuestas a preguntas o problemáticas concretas, sino que también permite la expansión del conocimiento (Colmenares, 2011).

La IAP tiene como meta última **conocer para transformar**, es decir, actúa en dirección a una finalidad. La colaboración investigador/a- comunidad se basa en la traducción de los resultados en intervenciones o acciones encaminadas a dar respuesta al problema identificado por la propia comunidad (Lugo, 2013).

Inmerso en este proceso de conocer, actuar y transformar, la investigación o el estudio sólo son una parte de la acción transformadora global, sin embargo, este momento es en sí mismo una forma de intervención, puesto que **sensibiliza a la ciudadanía** sobre sus propios problemas y profundiza en análisis de su situación (Bru y Basagoiti, 2003).

Además, esta participación de la propia ciudadanía **permite anticiparse a determinadas demandas de la población** antes de que éstas supongan problemas más graves y generen respuestas apresuradas con escasa planificación. Desde esta óptica, la población se convierte en el agente principal de cualquier cambio social, evitando el asistencialismo imperante en múltiples de los programas diseñados por instituciones, administraciones o equipos técnicos de profesionales (Bru y Basagoiti, 2003).

Según Eduardo Lugo (2013), **la colaboración y participación de la población ha de comenzar desde el planteamiento e identificación del problema**, por ello, se plantea este estudio que parte de la perspectiva y opinión de los/as vecinos/as de Villamuriel de Cerrato, así como de diferentes agentes sociales del municipio, con el fin de explorar la necesidad e interés de diseñar e implementar un proceso participativo orientado al diseño de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel.

Asimismo, se ha optado por una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, que ha conllevado el diseño y aplicación de dos **instrumentos de recogida de información**, la **encuesta** y la **entrevista**. Esta combinación de herramientas hace posible que se abarquen diferentes visiones de la realidad que aportan información igualmente útil y valiosa, de tal manera que se pueda lograr no sólo el análisis sistemático de la opinión pública sino, también, la recopilación de valoraciones y propuestas de diferentes agentes sociales y profesionales cuyas aportaciones son fundamentales para poder identificar adecuadamente las áreas principales de actuación en materia de género (Elizondo et al., 2002).

4.2.2. La encuesta.

La encuesta es una **técnica de recogida de datos**, obtenidos directamente de las personas, de forma sistemática y estandarizada, mediante la aplicación de una serie de preguntas estructuradas previamente por medio del **cuestionario** (Quispe, 2013).

Dado que el propósito de este trabajo se centra en obtener un primer acercamiento al fenómeno a estudiar, se ha seleccionado una **encuesta exploratoria**, que permita describir e identificar las características generales y dimensiones del objeto de estudio (López, 1998).

Entre las principales ventajas de la encuesta se encuentra la posibilidad de aplicaciones masivas, así como, la obtención de información sobre una amplia gama de cuestiones de forma simultánea (Casas, 2003).

Con relación a la encuesta, en este caso, han sido elaborados dos modelos de cuestionario diferentes, uno destinado a la población de Villamuriel de Cerrato y otro destinado a las entidades y asociaciones del municipio.

El cuestionario destinado a la población está compuesto por un total de 28 preguntas (**ANEXO I**) estructuradas en 4 bloques temáticos:

- **Bloque 1.** Datos sociodemográficos: perfil de la persona encuestada, edad, género, lugar de residencia, etc.
- **Bloque 2.** Valoración diagnóstica: empleo, conciliación laboral, familiar y personal, discriminación y violencia.
- **Bloque 3.** Propuestas y participación: valoraciones personales y posibles propuestas de actuación.
- **Bloque 4.** Trabajo Social en el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres: conocimiento de la figura profesional y su relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Las variables identificativas de este cuestionario que posibilitan establecer las diferencias existentes entre los diferentes sectores de la población son las siguientes:

- ✓ Edad
- ✓ Género
- ✓ Empadronado/a en Villamuriel
- ✓ Barrio de residencia
- ✓ Estado civil

La **conformación de la muestra ha sido aleatoria**, mediante el envío del cuestionario por redes sociales a personas con edades comprendidas de entre 18 y 80 años, obteniendo un total de 100 respuestas.

La característica principal que se ha buscado en las personas que respondían al cuestionario ha sido la residencia en el municipio de Villamuriel de Cerrato. No obstante, también se ha permitido que personas de otros municipios contesten al cuestionario para tener la posibilidad de realizar una comparación y ampliar el rango de respuestas especialmente en el bloque 4 acerca del trabajo social.

El cuestionario se ha difundido entre el 26 de abril de 2022 y el 9 de mayo de 2022, siendo el medio de difusión las redes sociales de WhatsApp, Instagram, Facebook y Twitter, en

este medio el ayuntamiento ha colaborado subiendo dicho cuestionario a su página de Facebook y compartiendo en su lista de difusión de WhatsApp, lo que ha supuesto el empleo de un muestreo de bola de nieve o cadena, ya que después de ponerme en contacto con determinados miembros del municipio, a continuación, estos han reenviado el cuestionario a nuevos participantes (Martín-Crespo y Salamanca, 2007).

Por otro lado, con respecto al **cuestionario destinado a las entidades y asociaciones del municipio**, está compuesto por un total de 22 preguntas (**ANEXO II**) estructuradas en 4 bloques temáticos acordes al cuestionario de la población:

- **Bloque 1.** Datos de identificación: perfil de la persona encuestada: edad, género, entidad a la que pertenece, etc.
- **Bloque 2.** Valoración diagnóstica: Principales problemáticas en función del género en Villamuriel y objetivos prioritarios.
- **Bloque 3.** Propuestas y participación: valoraciones personales y posibles propuestas de actuación.
- **Bloque 4.** Trabajo Social en el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres: conocimiento de la figura profesional y su relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Este cuestionario ha sido enviado entre el 26 de abril de 2022 y el 12 de mayo de 2022, vía correo electrónico a un total de 25 entidades y asociaciones del municipio: CEAS, institutos, colegios, casa de la cultura, centros sociales, asociaciones vecinales, asociaciones culturales, etc. de las cuales se han obtenido 11 respuestas. En este caso, las variables identificativas del cuestionario han sido las siguientes:

- ✓ Edad de la persona que cumplimenta el cuestionario.
- ✓ Género de la persona que cumplimenta el cuestionario.
- ✓ Entidad en la que realiza su desempeño profesional.
- ✓ Cargo o responsabilidad en la entidad.
- ✓ Tiempo trabajando en la entidad.

4.2.3. La entrevista

La entrevista, a diferencia de la encuesta, profundiza en los aspectos cualitativos de la investigación, tratando de obtener información sobre las experiencias y los significados que las personas le dan, permitiendo un acercamiento directo a los individuos de la realidad (Murillo, 2006).

Según López y Deslauriers (2011) “es un método de investigación científica que utiliza la comunicación verbal para recoger informaciones en relación con una determinada finalidad” (p.3).

Por tanto, con el objetivo de profundizar en algunos de los contenidos explorados a través de la encuesta, se ha optado por el diseño y aplicación de la técnica de la entrevista. En concreto, se han realizado **entrevistas semiestructuradas**, que parten de un guion

elaborado ad hoc, compuesto por un total de 14 preguntas y estructurado en los siguientes bloques:

- **Bloque 0.** Presentación
- **Bloque 1.** La igualdad de género en Villamuriel/ en el ámbito municipal
- **Bloque 2.** Oportunidad de trabajar en la igualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel/ en el ámbito municipal.
- **Bloque 3.** El trabajo social y la igualdad entre mujeres y hombres
- **Bloque 4.** Consideraciones y cierre de la entrevista.

Las entrevistas se han realizado tanto a **informantes clave del municipio** como son: responsable político en el gobierno de la administración local, profesionales de servicios sociales básicos y profesional de intervención con colectivos específicos. Como a **profesionales académicos con conocimientos en género e igualdad de oportunidades**: Profesora universitaria (psicología), profesora universitaria (género y educación) y profesora universitaria (Trabajo Social). El guion de las entrevistas semiestructuradas ha sido adaptado al perfil y características de cada una de las personas entrevistadas **ANEXO III**.

Las entrevistas fueron realizadas en los días, 29 de abril y 3, 4, 6, 11 y 12 de mayo, tanto de manera telemática como presencial. Se solicitó la posibilidad de grabar la entrevista para su posterior transcripción a todas las personas entrevistadas, recogiendo en la grabación la autorización de dicha grabación.

4.3. Trabajo de campo realizado

A continuación, se exponen y analizan los datos obtenidos tras las respuestas recibidas en los cuestionarios dirigidos a la población y a las entidades y agentes sociales de Villamuriel, así como, la información recopilada tras la realización de las entrevistas a diferentes agentes clave del municipio y profesionales académicos.

4.3.1. Datos obtenidos en el cuestionario dirigido a la población

Con la obtención de 100 respuestas de la población, se procede a realizar un análisis de los datos percibidos. Para ello, en primer lugar, se ha descargado en una hoja Excel en la que se incluyen todas las respuestas recibidas, procediendo a su codificación para su posterior cruce de datos.

En este caso, se han cruzado todas las respuestas con la variable género, ya que el interés principal del estudio se centra en analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en la población de Villamuriel.

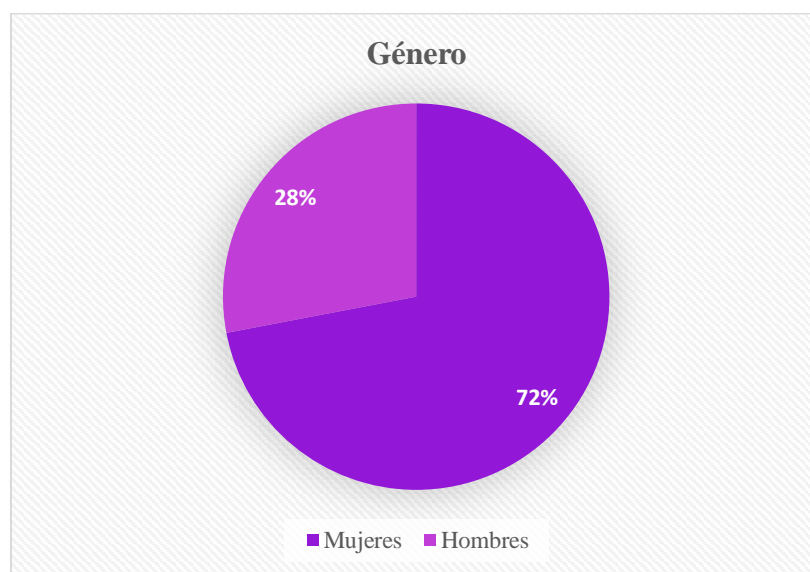
Bloque I: Datos sociodemográficos.

Tabla 6. Género de las personas encuestadas

	Género	
	N.º	%
Mujeres	72	72%
Hombres	28	28%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Género de las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al género de las personas encuestadas, destaca notablemente el porcentaje de mujeres que ha respondido (72%) respecto a los hombres (28%).

Estos datos muestran que, la predisposición a participar en asuntos relacionados con la igualdad de género es mucho mayor en mujeres que en hombres, lo que ya evidencia una primera muestra de desigualdad.

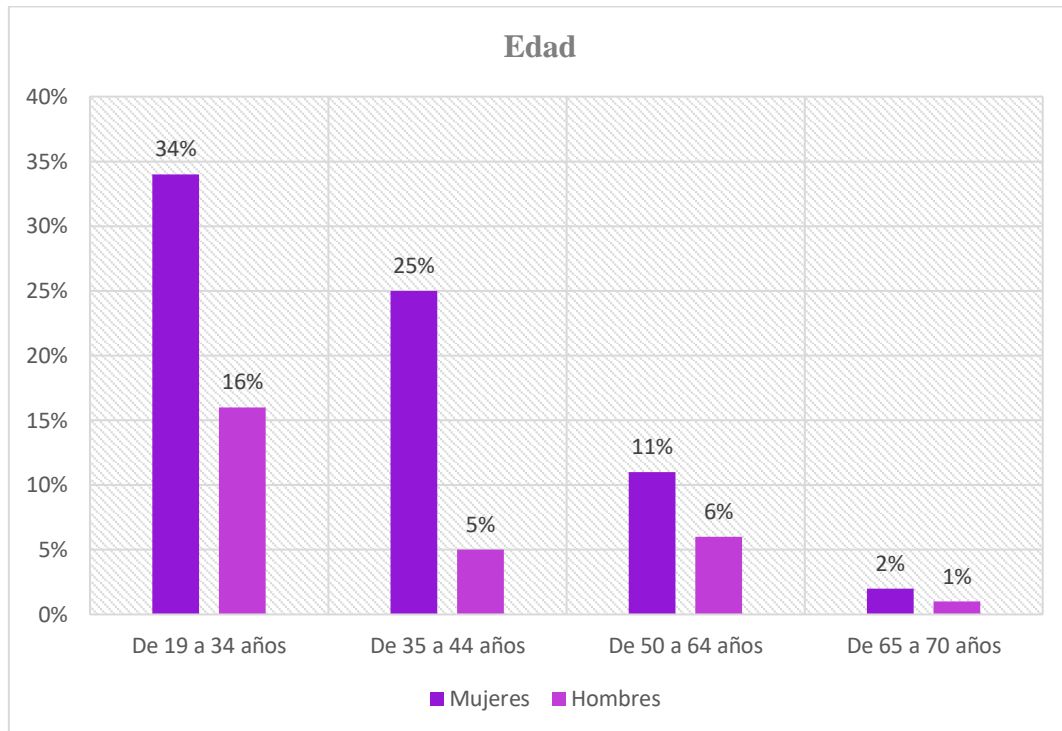
Además, será necesario tener presentes estos porcentajes a lo largo de todo este análisis ya que los datos están condicionados al mayor nivel de respuestas femeninas que masculinas.

Tabla 7. Edad por género de las personas encuestadas

Edad	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
De 19 a 34 años	34	34%	16	16%	50	50%
De 35 a 44 años	25	25%	5	5%	30	30%
De 50 a 64 años	11	11%	6	6%	17	17%
De 65 a 70 años	2	2%	1	1%	3	3%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Edad por género de las personas encuestadas



Fuente: Elaboración propia

Si atendemos a la edad, las personas que han respondido al cuestionario pertenecían principalmente a las franjas de edad de 19 a 34 años (50%), seguido de 35 a 44 años (30%). Ya en un menor porcentaje han respondido personas de 50 a 64 años (17%) y personas de 65 a 70 años (3%).

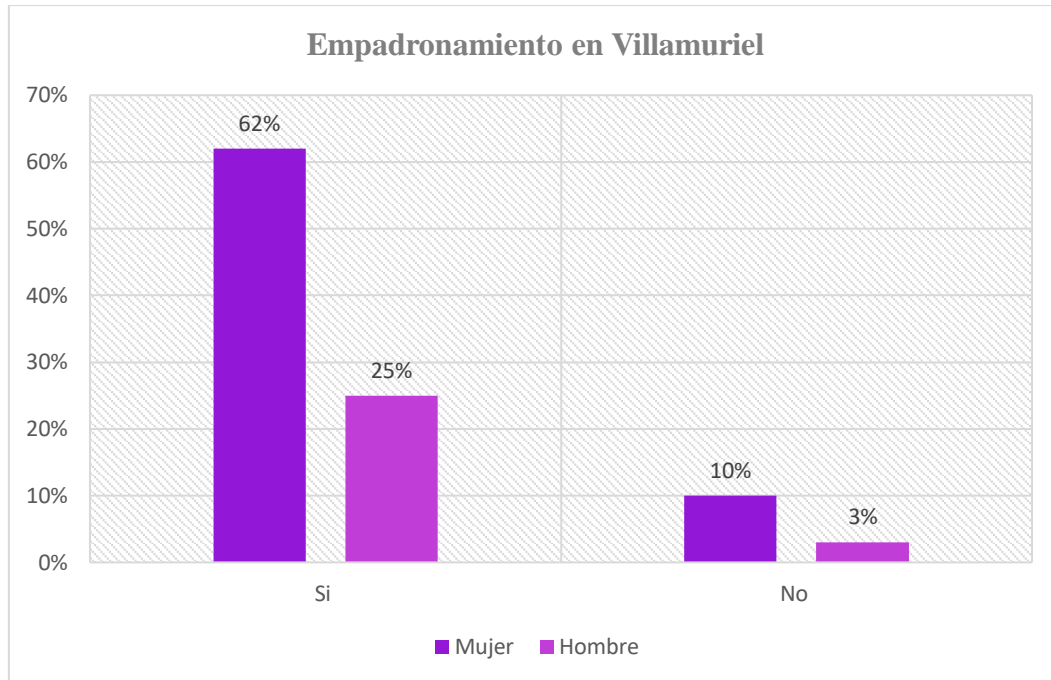
Esto puede ser debido a que el medio de difusión de los cuestionarios han sido las redes sociales, por lo que las personas jóvenes y de edad media suelen tener mayor acceso a esta vía.

Tabla 8. Empadronamiento en Villamuriel por género

Empadronado/a en Villamuriel	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sí	62	62%	25	25%	87	87%
No	10	10%	3	3%	13	13%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Empadronamiento en Villamuriel por género



Fuente: Elaboración propia

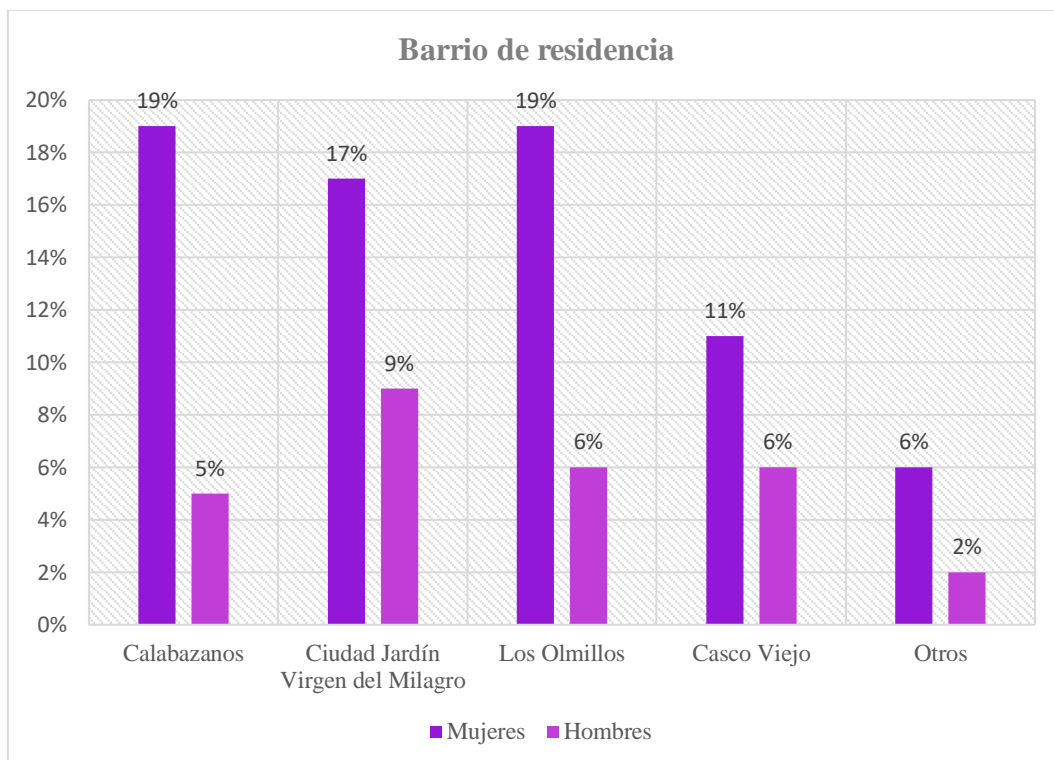
En cuanto al empadronamiento, el 87% de los/as encuestados/as se encuentra empadronado/a en el municipio de Villamuriel, frente al 13% que no lo está, esto posibilita que los datos obtenidos estén estrechamente relacionados con la situación real de los/as vecinos/as de Villamuriel. Si establecemos la distinción por género, se puede ver también que tanto el número de mujeres empadronadas en Villamuriel como el número de hombres empadronados en el municipio, es más elevado que el de aquellos/as que no lo están.

Tabla 9. Barrio de residencia según género

Barrio de residencia	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Calabazanos	19	19%	5	5%	24	24%
Ciudad Jardín Virgen del Milagro	17	17%	9	9%	26	26%
Los Olmillos	19	19%	6	6%	25	25%
Casco Viejo	11	11%	6	6%	17	17%
Otros	6	6%	2	2%	8	8%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Barrio de residencia según género



Fuente: Elaboración propia

Si se atiende al barrio de residencia, se puede observar que las personas encuestadas pertenecen de forma equitativa a los diferentes barrios, perteneciendo a Ciudad Jardín un 26% de las personas, seguido de Los Olmillos con un 25%, Calabazanos con un 24 % y por último Casco Viejo con un 17%. El 8% corresponde a los encuestados que no residen en ningún barrio de Villamuriel.

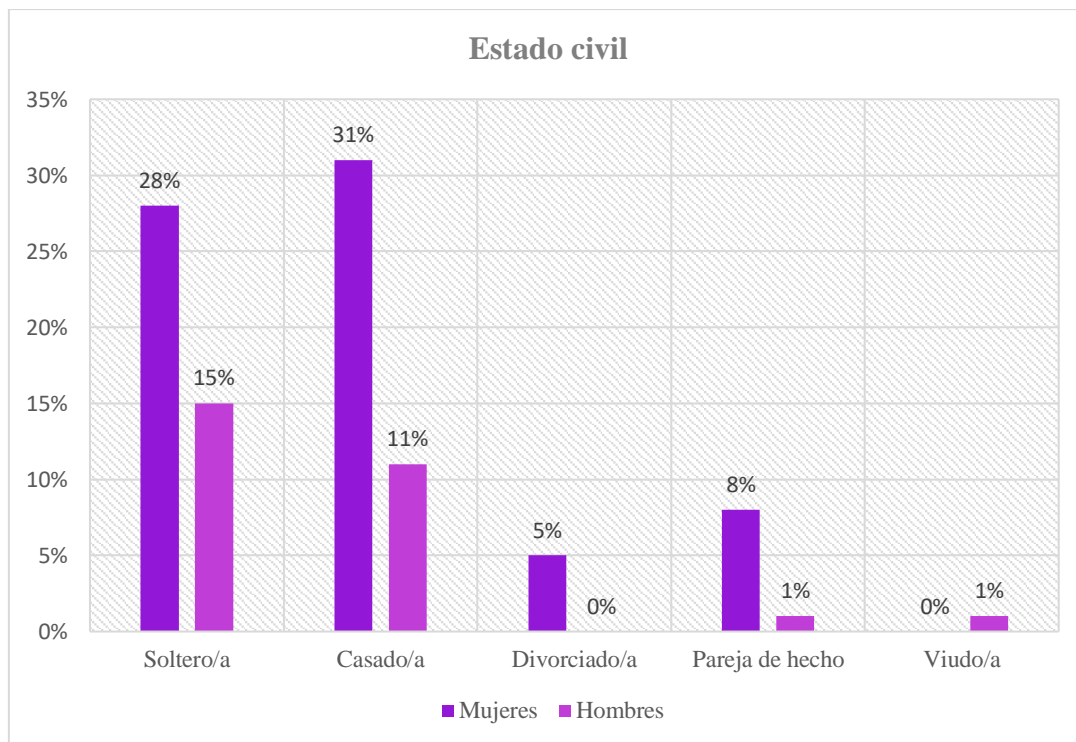
Con respecto al género se aprecia que el mayor porcentaje de participación de los hombres corresponde a Ciudad Jardín (9%) y en el caso de las mujeres corresponden a Calabazanos y Los Olmillos, ambos 19%.

Tabla 10. Estado civil según género

Estado civil	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Soltero/a	28	28%	15	15%	43	43%
Casado/a	31	31%	11	11%	42	42%
Divorciado/a	5	5%	0	0%	5	5%
Pareja de hecho	8	8%	1	1%	9	9%
Viudo/a	0	0%	1	1%	1	1%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Estado civil según género



Fuente: Elaboración propia

Así pues, se puede afirmar que el mayor porcentaje de personas encuestadas son solteros/as (43%), muy similar al porcentaje de personas casadas (42%). Sin embargo, las personas divorciadas (5%), con pareja de hecho (9%) y viudas (1%) han sido notablemente menos participativas en la encuesta.

En la gráfica anterior se puede ver cómo existe una diferencia en relación a las personas que han respondido al cuestionario en función del estado civil y el género, pues en el caso de las mujeres han respondido más cuyo estado civil es casado (31%) y en el caso de los hombres han respondido más solteros (15%).

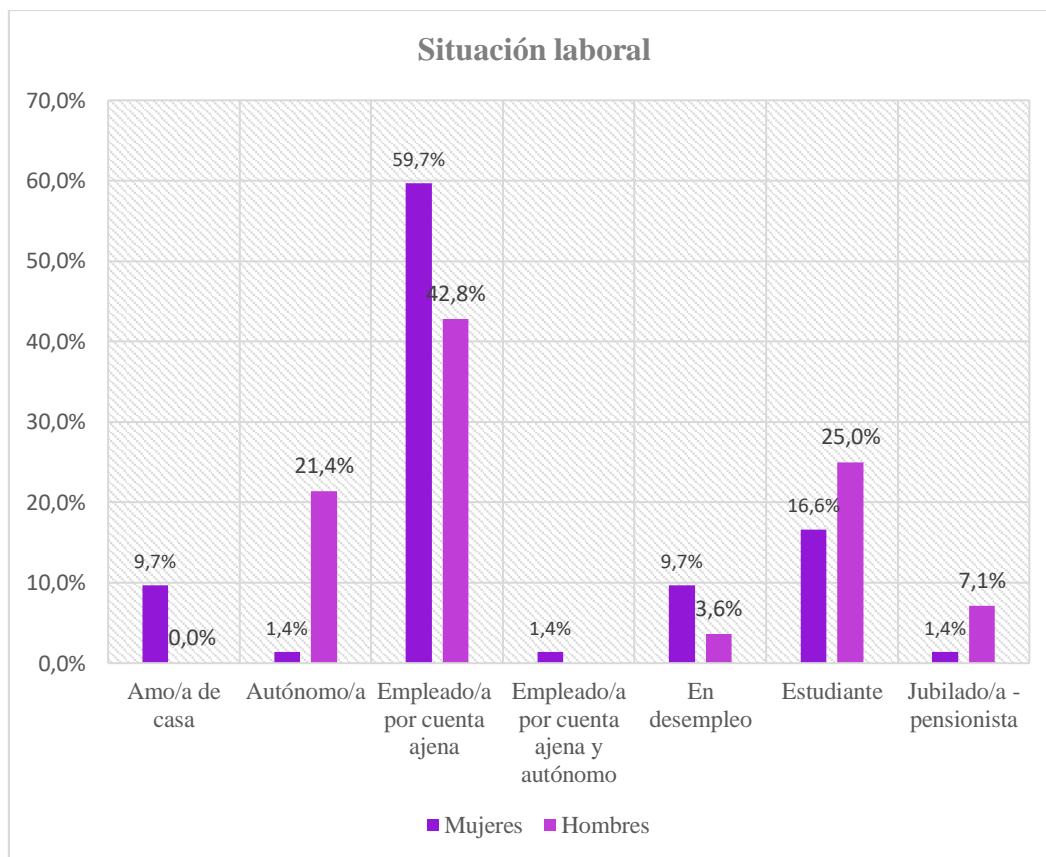
Bloque II: Valoración diagnóstica

Tabla 11. Situación laboral según género

Situación laboral	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amo/a de casa	7	9,7%	0	0%	7	7%
Autónomo/a	1	1,4%	6	21,4%	7	7%
Empleado/a por cuenta ajena	43	59,7%	12	42,8%	55	55%
Empleado/a por cuenta ajena y autónomo/a	1	1,4%	0	0%	1	1%
En desempleo	7	9,7%	1	3,6%	8	8%
Estudiante	12	16,6%	7	25%	19	19%
Jubilado/a - Pensionista	1	1,4%	2	7,1%	3	3%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Situación laboral según género



Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a la situación laboral tanto en mujeres como en hombres destaca el empleo por cuenta ajena suponiendo el 55% del total encuestados.

Las diferencias por género se encuentran especialmente en la situación de amo/a de casa puesto que las mujeres se encuentran en esta situación en el 9,7% de los casos y los hombres no se encuentran ninguno en esta situación. A la inversa ocurre con los/as autónomos/as puesto que el 21,4% de los hombres son autónomos frente al 1,4% de mujeres.

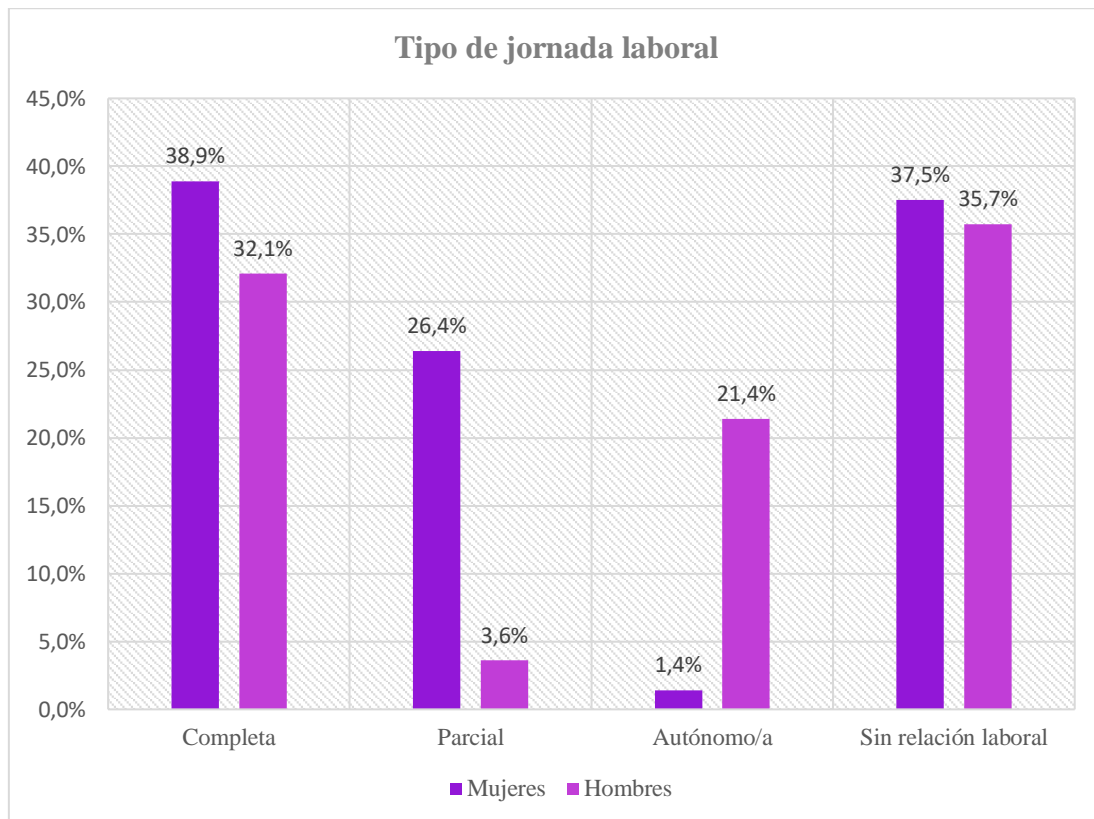
En el caso de situación de desempleo se vuelve a encontrar mayor porcentaje de mujeres (9,7%) que de hombres (3,6%).

Tabla 12. Tipo de jornada laboral según género

Tipo de jornada laboral	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Completa	28	38,9%	9	32,1%	37	37%
Parcial	19	26,4%	1	3,6%	20	20%
Autónomo/a	1	1,4%	6	21,4%	7	7%
Sin relación laboral	27	37,5%	10	35,71%	37	37%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Tipo de jornada laboral según género



Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a la jornada laboral, tanto en mujeres como en hombres predomina la jornada completa (37%), sin embargo, en cuanto a la jornada parcial se evidencia que son las mujeres (26,4%) las que principalmente tienen este tipo de jornada frente a tan solo el 3,6% de los hombres.

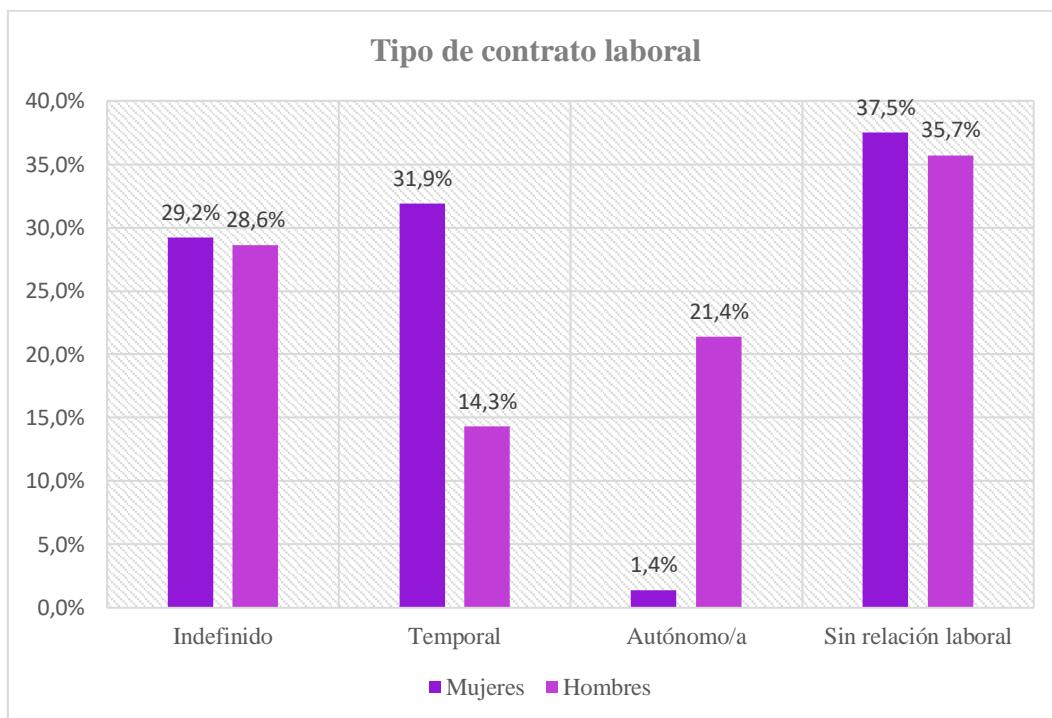
Por otro lado, el 37,5% de mujeres se encuentra actualmente sin relación laboral, frente al 35,71% de los hombres, que se corresponde prácticamente con el porcentaje de hombres estudiantes, situación que no ocurre con las mujeres, puesto que aquellas que se encuentran estudiando son el 16,6%.

Tabla 13. Tipo de contrato laboral según género

Tipo de contrato laboral	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Indefinido	21	29,2%	8	28,6%	29	29%
Temporal	23	31,9%	4	14,3%	27	27%
Autónomo/a	1	1,4%	6	21,4%	7	7%
Sin relación contractual	27	37,5%	10	35,71%	37	37%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. Tipo de contrato laboral según género



Fuente: Elaboración propia

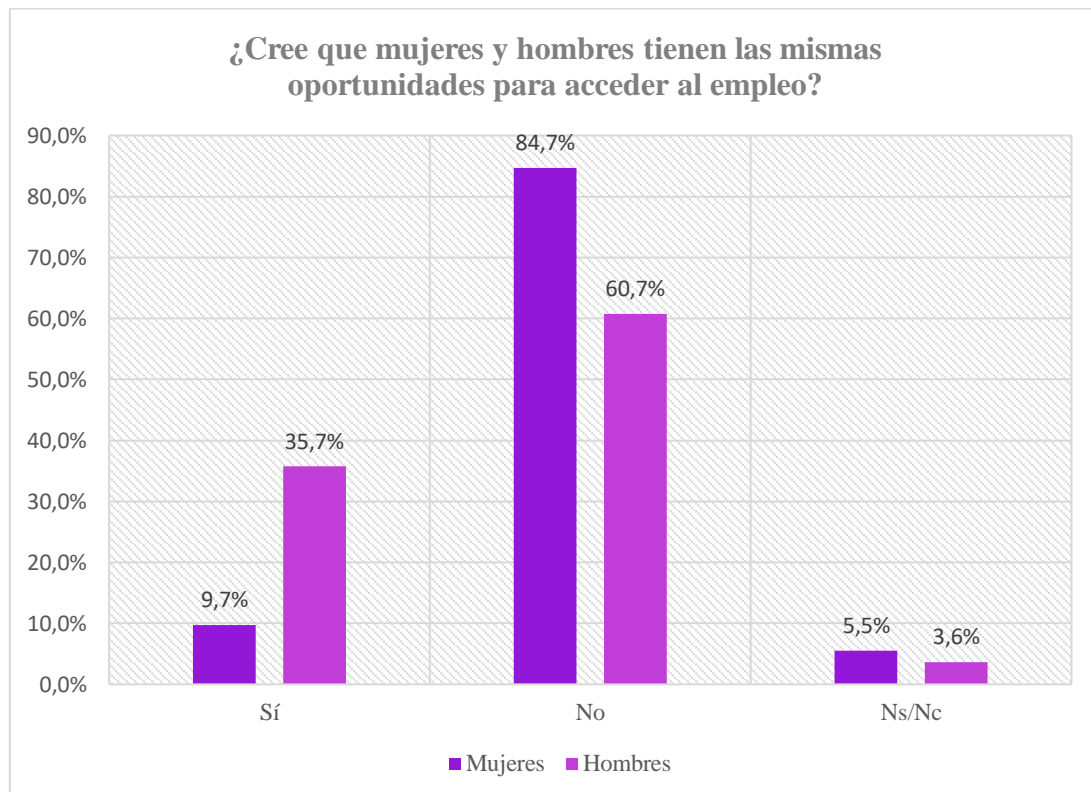
En cuanto al tipo de contrato laboral, las mujeres principalmente tienen contratos temporales (31,9%) frente a los contratos indefinidos (29,2%) al contrario de los hombres que notablemente cuentan a mayor nivel con contratos indefinidos (28,6%) frente a los temporales (14,3%).

Tabla 14. Percepción sobre oportunidades de acceso al empleo según género

¿Cree que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para acceder al empleo?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sí	7	9,7%	10	35,71%	17	17%
No	61	84,7%	17	60,7%	78	78%
Ns/Nc	4	5,5%	1	3,6%	5	5%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11. Percepción sobre oportunidades de acceso al empleo según género



Fuente: Elaboración propia

En la anterior gráfica se aprecia de forma muy significativa, cómo la mayoría de las personas encuestadas considera que mujeres y hombres no tienen las mismas oportunidades de acceso al empleo con un 78%, frente al 17% que considera que sí tienen las mismas oportunidades.

En este sentido cabe destacar que, pese a que los hombres han contestado mayoritariamente que consideran que mujeres y hombres no tienen las mismas oportunidades de acceso al empleo, en el caso de aquellos que consideran que sí tienen las mismas oportunidades porcentaje de hombres (35,71%) es notablemente superior al de mujeres (9,7%).

Tabla 15. Uso del tiempo mujeres

¿Cuánto tiempo dedica al día a las siguientes actividades?	Mujeres						
	Nada	0-1h.	1-2h.	2-4h.	6-8h.	8-10h.	Más de 10h.
Trabajo remunerado	33,3%	0%	4,16%	16,6%	25%	15,2%	0%
Formación	22,2%	23,6%	15,2%	18%	11,1%	1,3%	2,7%
Dormir y descansar	0%	5,5%	6,9%	13,8%	62,5%	6,9%	0%
Cuidado personal	1,3%	66,6%	20,8%	6,9%	2,7%	0%	0%
Cuidado de la casa	0%	20,8%	41,6%	22,2%	12,5%	0%	2,7%
Cuidado de familiares	33,3%	11,1%	11,1%	16,6%	2,7%	1,3%	22,2%
Compras y gestiones del hogar	1,3%	59,7%	31,9%	5,5%	1,3%	0%	0%
Ocio	1,3%	63,8%	23,6%	6,9%	0%	0%	0%
Participación en actividades culturales, políticas, etc.	37,5%	47,2%	11,1%	2,7%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16. Uso del tiempo hombres

¿Cuánto tiempo dedica al día a las siguientes actividades?	Hombres						
	Nada	0-1h.	1-2h.	2-4h.	6-8h.	8-10h.	Más de 10h.
Trabajo remunerado	28,6%	0%	3,5%	17,8%	14,3%	32,1%	0%
Formación	35,7%	25%	10,7%	7,1%	17,8%	0%	0%
Dormir y descansar	0%	0%	0%	10,7%	71,4%	10,7%	0%
Cuidado personal	3,5%	67,8%	25%	3,5%	0%	0%	0%
Cuidado de la casa	21,4%	60,7%	14,3%	3,5%	0%	0%	0%
Cuidado de familiares	53,6%	17,8%	14,3%	7,1%	3,5%	0%	0%
Compras y gestiones del hogar	25%	60,7%	7,1%	3,5%	0%	0%	0%
Ocio	10,7%	17,8%	50%	21,4%	0%	0%	0%
Participación en actividades culturales, políticas, etc.	17,8%	42,8%	32,1%	3,5%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia

En las dos tablas anteriores, se reflejan las diferencias existentes del uso del tiempo en mujeres y hombres. En primer lugar, si atendemos al trabajo remunerado podemos observar que el 33,3% de las mujeres no dedican nada de tiempo a este trabajo frente al 28,6% de los hombres. En el otro lado, los hombres dedican entre 6 y 10 horas al trabajo remunerado en un 46,4%, lo cual supone que prácticamente la mitad de los hombres encuestados dedican gran parte de su tiempo a este tipo de trabajo, las mujeres en cambio suponen el 40,2 %.

En cuanto a la formación, el mayor porcentaje de hombres (35,7%) han señalado que no dedican tiempo a esta actividad, seguido del 25% que dedican entre 0 y 1 hora. En cambio, las mujeres, principalmente dedican entre 0 y 1 hora (23,6%) seguido de aquellas que no dedican nada de tiempo (22,2%).

Por otro lado, ligeramente las mujeres dedican menos tiempo al descanso que los hombres, a diferencia del cuidado personal que dedican mayor tiempo las mujeres.

Una de las principales diferencias que muestran los datos es en lo referente al cuidado de la casa, el 41,6% de las mujeres dedican entre 1 y 2 horas a la casa frente al 14,3% de los hombres que lo hacen. Si ampliamos el tiempo de dedicación a actividades del hogar únicamente el 3,5% de los hombres dedican entre 2 y 4 horas al día, frente al 37,4% de mujeres que dedica de 2 horas a más de 10 horas.

Otra diferencia se observa en el cuidado de los familiares, pues más de la mitad de los hombres no dedican nada de tiempo a esta actividad (53,6%) en divergencia con el 33,3% de las mujeres. Por ende, si atendemos a aquellos hombres que, si dedican tiempo al cuidado de familiares, el porcentaje más alto es el de aquellos que dedican entre 0 y 1 hora 17,8%, en el caso de las mujeres el porcentaje más alto se encuentra en más de 10 horas (22,2%).

En cuanto a las compras y gestiones del hogar también las mujeres dedican más tiempo a ello, pues el 25% de los hombres no dedican nada, a diferencia del 1,3% de las mujeres. A estos porcentajes le siguen el 60,7% de los hombres que dedican entre 0 y 1 hora y el 59,7% de las mujeres. En este sentido, las mujeres dedican más de 1 hora en un 38,7% frente al 10,6% de los hombres.

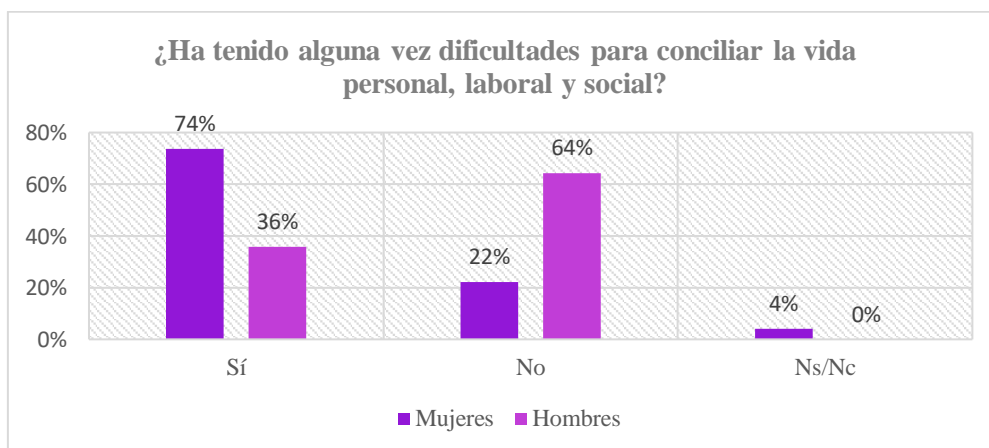
Por último, en lo que respecta al ocio, las mujeres generalmente dedican entre 0 y 1 hora (63,8%) y los hombres dedican entre 1 y 2 horas (50%).

Tabla 17. Dificultades para la conciliación según género

¿Ha tenido alguna vez dificultades para conciliar la vida personal, laboral y social?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sí	53	73,6%	10	35,7%	63	63%
No	16	22,2%	18	64,3%	34	34%
Ns/Nc	3	4,16%	0	0%	3	3%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12. Dificultades para la conciliación según género



Fuente: Elaboración propia

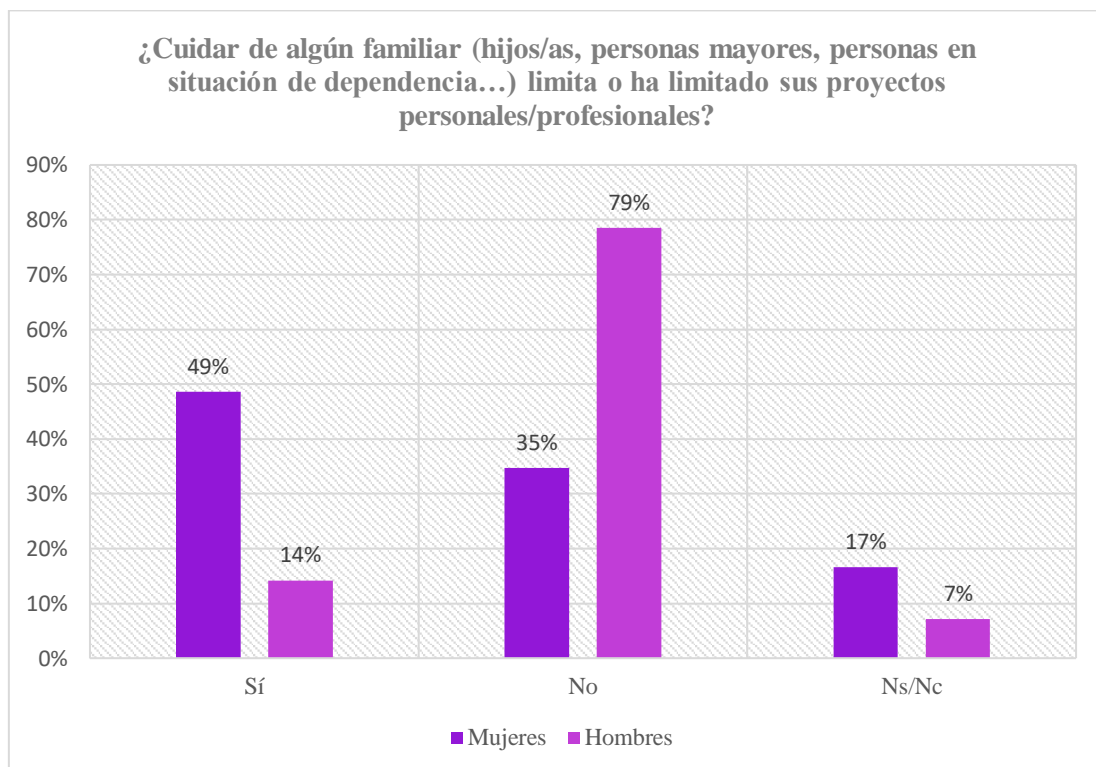
Los datos anteriores evidencian que las mujeres tienen mayores dificultades de conciliar la vida personal, laboral y social, suponiendo un 73,6% aquellas que dicen si haberlo tenido frente al 35,7% de los hombres que en alguna ocasión ha tenido esta dificultad.

Tabla 18. Limitación por cuidados según género

¿Cuidar de algún familiar (hijos/as, personas mayores, personas en situación de dependencia...) limita o ha limitado sus proyectos personales/profesionales?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sí	35	48,6%	4	14,2%	39	39%
No	25	34,7%	22	78,5%	47	47%
Ns/Nc	12	16,6%	2	7,14%	14	14%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13. Limitación por cuidados según género



Fuente: Elaboración propia

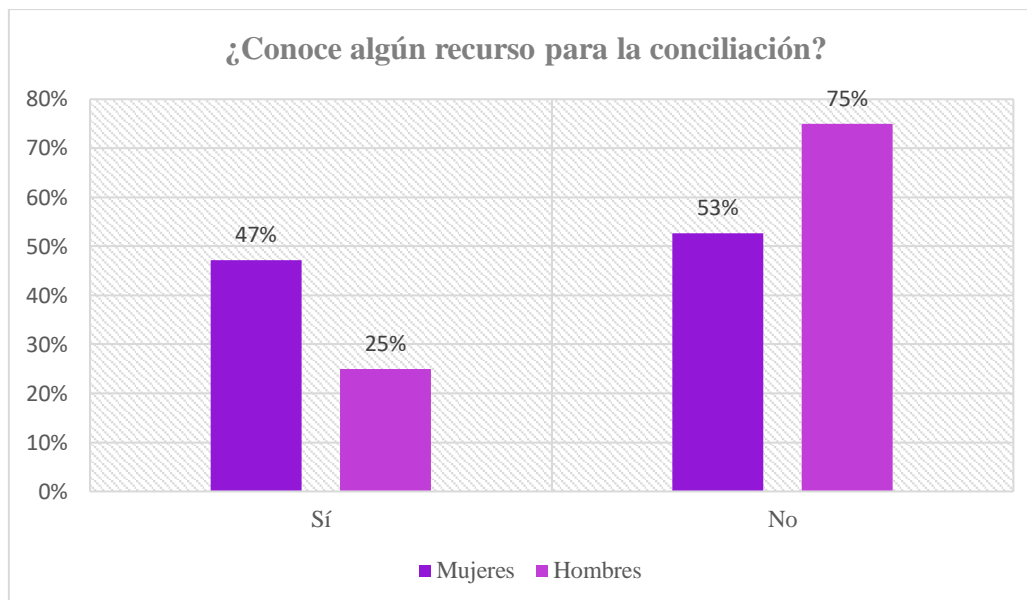
Al igual que ocurre con el tema de la conciliación, en la gráfica anterior se puede observar de forma notable cómo las mujeres ven limitados sus proyectos personales o profesionales por dedicar tiempo al cuidado de algún familiar, siendo el 46,8% de las mujeres que han sentido sus proyectos limitados frente al 34,7% que no y los hombres el 14,2% ha visto limitado sus proyectos frente al 78,5% que no los ha visto limitados.

Tabla 19. Conocimiento de recursos de conciliación según género

¿Conoce algún recurso para la conciliación?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
No	38	52,7%	21	75%	59	59%
Sí	34	47,2%	7	25%	41	41%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14. Conocimiento de recursos de conciliación según género



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al conocimiento de recursos de conciliación se puede observar que más de la mitad (59%) de los/as encuestados/as desconocen este tipo de recursos, no obstante, destaca especialmente el desconocimiento por parte de los hombres, puesto que el 75% no conoce ningún recurso de conciliación, hecho que sucede en menor medida con las mujeres (52,7%).

En este sentido, los principales recursos de conciliación que han citado las personas encuestadas son los siguientes:

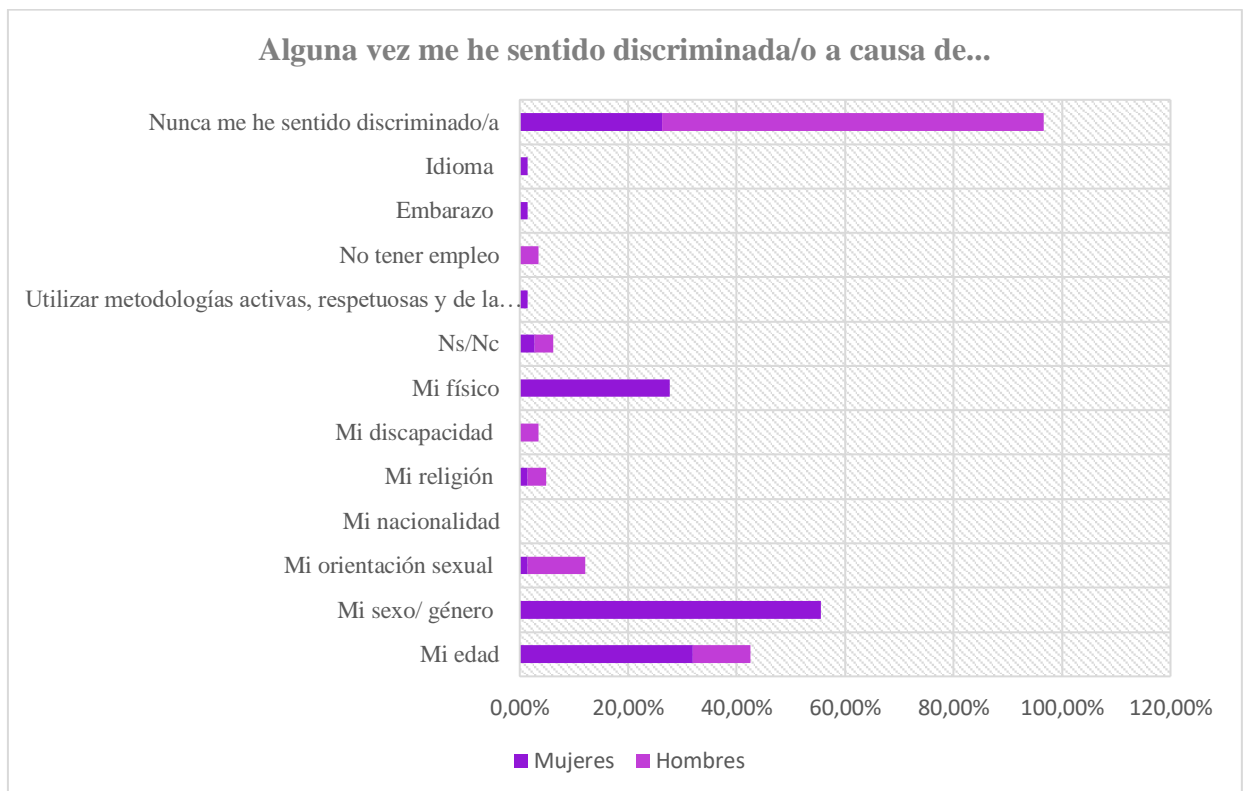
- Programa de madrugadores (12)
- Reducción de jornada laboral (11)
- Comedor escolar (9)
- Programa conciliamos (6)
- Escuela infantil (5)
- Campamentos urbanos (4)
- Adaptación de horarios (3)
- Teletrabajo (3)
- Reparto de tareas entre la familia (2)
- Actividades extraescolares (2)
- Ludoteca
- Contratar a un tercero
- Bolsa de horas de conciliación
- Excedencia
- Ayuda a domicilio
- Respiro familiar
- Ayudas económicas

Tabla 20. Causas del sentimiento de discriminación según género

Alguna vez me he sentido discriminada/o a causa de...	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Mi edad	23	31,9%	3	10,7%	26	26%
Mi sexo/ género	40	55,5%	0	0%	40	40%
Mi orientación sexual	1	1,4%	3	10,7%	4	4%
Mi nacionalidad	6	8,3%	0	0%	6	6%
Mi religión	1	1,4%	1	3,5%	2	2%
Mi discapacidad	0	0%	1	3,5%	1	1%
Mi físico	20	27,7%	0	0%	20	20%
Ns/Nc	2	2,7%	1	3,5%	3	3%
Utilizar metodologías activas, respetuosas y de la escuela nueva	1	1,4%	0	0%	1	1%
No tener empleo	0	0%	1	3,5%	1	1%
Embarazo	1	1,4%	0	0%	1	1%
Idioma	1	1,4%	0	0%	1	1%
Nunca me he sentido discriminado/a	19	26,3%	19	70,3%	38	38%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15. Causas del sentimiento de discriminación según género



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica anterior se evidencia una de las principales desigualdades entre hombres y mujeres y es el sentimiento de discriminación, en este sentido si atendemos a la discriminación por género podemos observar que el 55,5% de las mujeres se ha sentido discriminada alguna vez por el hecho de ser mujer, en cambio ninguno de los hombres encuestados se ha sentido discriminado por ser hombre. Además, si observamos el

porcentaje de mujeres que nunca se han sentido discriminadas 26,3% es notablemente inferior al de los hombres 70,3%.

Otro de los principales motivos por el que se han sentido las mujeres discriminadas es el físico (27,7%), motivo por el cual los hombres tampoco se han sentido discriminados.

En el caso de la edad, observamos que en ambos casos se han sentido discriminados por esta razón sin embargo vuelve a ser más elevado el número de mujeres 31,9% que el de hombres 10,7%.

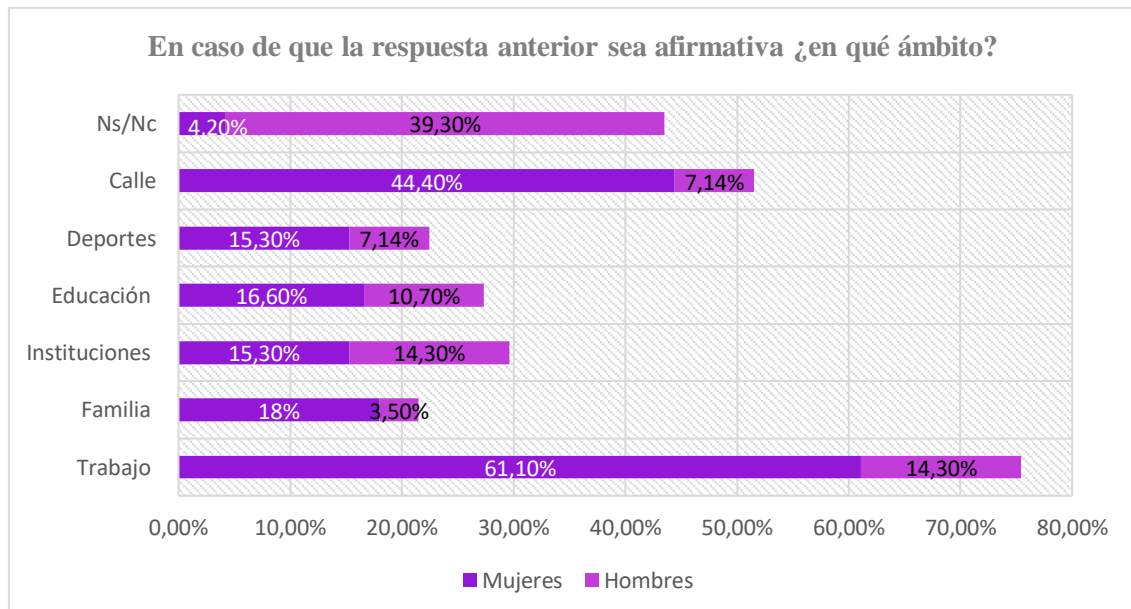
En el caso contrario, encontramos la situación de las personas que se han sentido discriminadas por su orientación sexual, siendo mayor el porcentaje de hombres (10,7%) que el de mujeres (1,4%).

Tabla 21. Ámbito en el que se dio el sentimiento de discriminación según género

En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿en qué ámbito?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Trabajo	44	61,1%	4	14,3%	48	48%
Familia	13	18%	1	3,5%	14	14%
Instituciones	11	15,3%	4	14,3%	15	15%
Educación	12	16,6%	3	10,7%	15	15%
Deportes	11	15,3%	2	7,14%	13	13%
Calle	32	44,4%	2	7,14%	35	35%
Ns/Nc	3	4,2%	11	39,3%	13	13%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 16. Ámbito en el que se dio el sentimiento de discriminación según género



Fuente: Elaboración propia

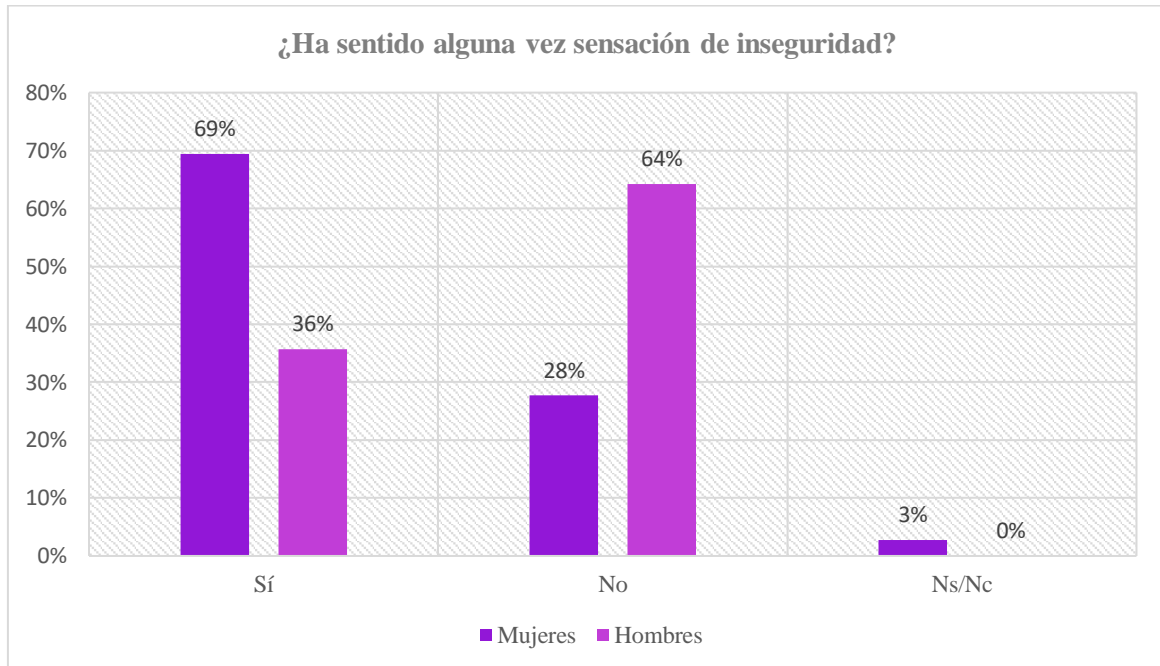
En cuanto al ámbito en el que se ha dado la situación de discriminación, en el caso de las mujeres destaca notablemente el trabajo (61,1%) y la calle (44,4%) y en el caso de los hombres la mayoría ha señalado no sabe no contesta (39,3%) seguido de instituciones y trabajo con un 14,3%.

Tabla 22. Sensación de inseguridad según género

¿Ha sentido alguna vez sensación de inseguridad?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
No	20	27,7%	18	64,2%	38	38%
Sí	50	69,4%	10	35,7%	60	60%
Ns/Nc	2	2,7%	0	0%	2	2%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17. Sensación de inseguridad según género



Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a la sensación de inseguridad, destaca considerablemente el porcentaje de mujeres que ha tenido esta sensación con un 69,4% a diferencia de los hombres con un 35,7%. Además, si atendemos a las causas, 16 de las mujeres encuestadas respondieron que la causa principal de inseguridad es caminar sola por la calle, además de otro tipo de causas como son: miedo a secuestros o violaciones, acoso verbal, temas laborales o falta de capacidades. En cambio, en el caso de los hombres las causas que principalmente han señalado están relacionadas con la toma de decisiones o asuntos laborales.

Tabla 23. Tipo de violencia y persona que la ejerce

	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
¿Ha sufrido en alguna ocasión algún tipo de violencia física?						
No he sufrido	45	62,5%	14	50%	59	59%
De un familiar	6	8,3%	0	0%	6	6%
De una persona conocida	7	9,7%	5	17,8%	12	12%
De una persona desconocida	3	4,2%	6	21,4%	9	9%
Ns/Nc	13	18%	6	21,4%	19	19%
¿Ha sufrido en alguna ocasión algún tipo de violencia verbal?	N.º	%	N.º	%	N.º	%
No he sufrido	20	27,7%	9	32,1%	29	29%
De un familiar	14	19,4%	2	7,14%	16	16%
De una persona conocida	26	36,1%	12	42,8%	38	38%
De una persona desconocida	19	26,3%	11	39,3%	30	30%
De una institución	3	4,2%	1	3,5%	4	4%
Otros	1	1,38%	0	0%	1	1%
Ns/Nc	7	9,7%	5	17,8%	12	12%
¿Ha sufrido en alguna ocasión algún tipo de violencia sexual?	N.º	%	N.º	%	N.º	%
No he sufrido	44	61,1%	20	71,4%	64	64%
De un familiar	3	4,2%	0	0%	3	3%
De una persona conocida	2	2,8%	1	3,5%	3	3%
De una persona desconocida	6	8,3%	0	0%	6	6%
Otros	1	1,38%	0	0%	1	1%
Ns/Nc	16	22,2%	7	25%	23	23%
¿Ha sufrido en alguna ocasión algún tipo de violencia psicológica?	N.º	%	N.º	%	N.º	%
No he sufrido	23	31,9%	19	67,8%	42	42%
De un familiar	16	22,2%	0	0%	16	16%
De una persona conocida	27	37,5%	4	14,3%	31	31%
De una persona desconocida	6	8,3%	3	10,7%	9	9%
De una institución	4	5,5%	3	10,7%	7	7%
Otros	2	2,8%	0	0%	2	2%
Ns/Nc	8	11,1%	4	14,3%	12	12%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos respecto a la violencia física muestran que los hombres han recibido este tipo de violencia en mayor medida que las mujeres, sin embargo, si observamos la persona que la ejerce podemos ver que las mujeres reciben más violencia por parte de familiares (8,3%) y personas conocidas (9,7%) que por personas desconocidas (4,2%), al contrario ocurre con los hombres, quienes principalmente han recibido este tipo de violencia por personas desconocidas 21,4% seguido de personas conocidas (17,8%) o familiares (0%). En este sentido habría sido conveniente determinar el género de la persona que agrede para conocer si los hombres son agredidos por otros hombres o por mujeres y viceversa.

En el caso de la violencia verbal podemos ver que las mujeres la sufren en mayor medida, pues únicamente el 27,7% de mujeres no ha recibido este tipo de violencia frente al 32,1%

de los hombres. En cuanto a la persona que la ejerce, tanto en mujeres como en hombres, principalmente viene originada por una persona conocida, la principal diferencia se encuentra en que las mujeres sufren mayor violencia verbal de la familia 19,4% frente al 7,14% de los hombres y los hombres reciben más este tipo de violencia de desconocidos (39,3%) que las mujeres (26,3%).

Otro de los tipos de violencia dónde las principales afectadas son las mujeres es la violencia sexual, tanto por parte de familiares (4,2%) como de personas conocidas (2,8%) y personas desconocidas (8,3%) a diferencia, en el caso de los hombres, señalan que han recibido este tipo de violencia únicamente por personas conocidas (3,5%). De igual forma me parece interesante destacar el alto porcentaje de ambos sexos que ha contestado Ns/Nc.

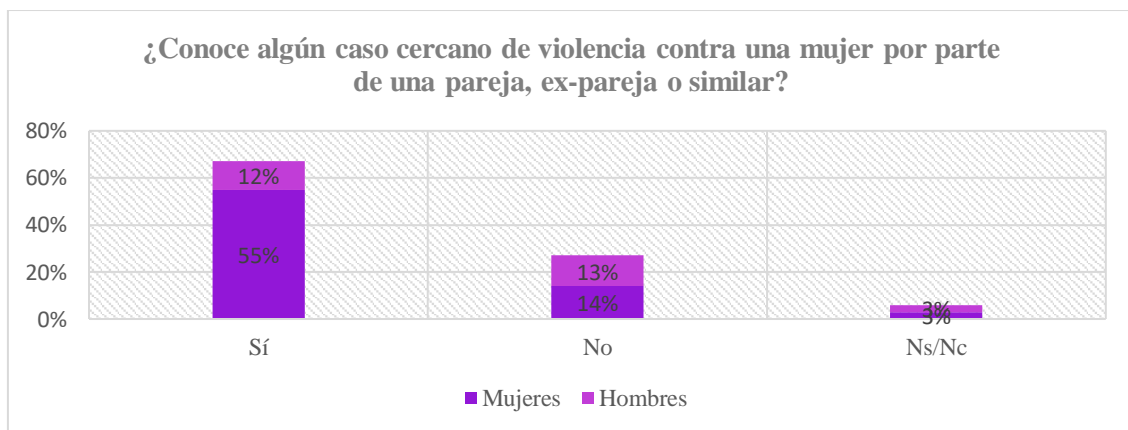
Por último, en lo referente a la violencia psicológica, vuelve a destacar el porcentaje de mujeres que la ha sufrido (76,3%) frente al de los hombres (35,7%). Destacando especialmente el alto porcentaje de la violencia recibida por parte de un familiar (22,2%) y una persona conocida (37,5%) en las mujeres a diferencia de los hombres que principalmente han recibido esta violencia por parte de una persona conocida (14,3%) seguido de personas desconocidas e instituciones, ambos 10,7%.

Tabla 24. Conocimiento de casos cercanos de violencia de género

¿Conoce algún caso cercano de violencia contra una mujer por parte de una pareja, ex-pareja o similar?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
No	14	19,4%	13	46,4%	27	27%
Sí	55	76,4%	12	42,8%	67	67%
Ns/Nc	3	4,2%	3	10,7%	6	6%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 18. Conocimiento de casos cercanos de violencia de género



Fuente: Elaboración propia

Uno de los datos más alarmante del estudio, es el alto número de personas conocedoras de casos de violencia hacia la mujer por parte de una pareja o expareja, pues en la gráfica se puede evidenciar cómo más de la mitad de las personas encuestadas (67%) conocen algún caso cercano de violencia de género frente al 27% que han señalado que no lo conocen.

Tabla 25. Conocimiento de recursos para la violencia de género

¿Sabría a qué recurso asistir en caso de ser víctima de violencia de género o conocer a alguien que lo sufre? En caso afirmativo indique el recurso.	Total	
	N.º	%
No	26	26%
112	3	3%
016	29	29%
Policía	22	22%
CEAS	9	9%
Guardia Civil	6	6%
Trabajador/a social	4	4%
Servicios sociales	4	4%
Ayuntamiento	2	2%
Denunciar	2	2%
Asociaciones específicas de violencia de género	5	5%
Centro de salud/ Hospital	7	7%
Educadora social	1	1%

Fuente: Elaboración propia

Entre los recursos de atención a víctimas de violencia de género las personas encuestadas han señalado principalmente el teléfono 016 como recurso principal (29%), seguido de la policía (22%) y en menor medida del CEAS (9%). Es necesario señalar que un 29% de las personas encuestadas han manifestado que no conocen ningún recurso de atención.

Bloque III: Propuestas y participación

Tabla 26. Conocimiento de actividades realizadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad.

¿Conoce si el Ayuntamiento de Villamuriel ha realizado o está realizando actividades en relación con igualdad entre mujeres y hombres?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
No	18	25%	9	32,1%	27	27%
Sí	35	48,6%	12	42,8%	47	47%
Ns/Nc	19	26,4%	7	25%	26	26%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 19. Conocimiento de actividades realizadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad.



Fuente: Elaboración propia

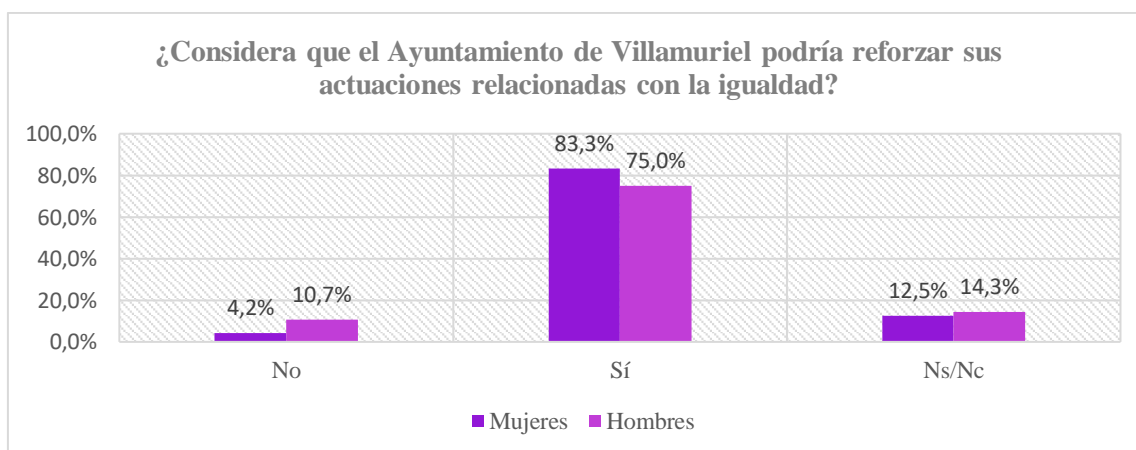
En lo que respecta al conocimiento acerca de las actividades que realiza el Ayuntamiento de Villamuriel en materia de igualdad prácticamente la mitad de los/as encuestados/as (47%) afirma ser conocedor/a de dichas actividades, destacando ligeramente el porcentaje de mujeres que lo conocen.

Tabla 27. Refuerzo de las actuaciones en materia de igualdad.

	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
¿Considera que el Ayuntamiento de Villamuriel podría reforzar sus actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres?						
No	3	4,2%	3	10,7%	6	6%
Sí	60	83,3%	21	75%	81	81%
Ns/Nc	9	12,5%	4	14,3%	13	13%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20. Refuerzo de las actuaciones en materia de igualdad.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la consideración acerca de si el Ayuntamiento pudiera reforzar las actuaciones relacionadas con la igualdad de género, el 81% de las personas encuestadas ha señalado que sí y tan solo el 6% ha dado una respuesta negativa.

Tabla 28. Adecuación de acciones de igualdad en Villamuriel.

En qué medida cree que podría resultar adecuado realizar las siguientes acciones en Villamuriel	Total	
	N.º	%
Diagnóstico participativo sobre igualdad entre M y H	N.º	%
Nada y poco adecuado	9	9%
Adecuado	25	25%
Muy y totalmente adecuado	66	66%
Diseño colaborativo de un Plan de Igualdad entre M y H	N.º	%
Nada y poco adecuado	10	10%
Adecuado	21	21%
Muy y totalmente adecuado	69	69%
Acciones municipales de sensibilización para promover la igualdad	N.º	%
Nada y poco adecuado	8	8%
Adecuado	19	19%
Muy y totalmente adecuado	73	73%
Promoción del asociacionismo de mujeres	N.º	%
Nada y poco adecuado	21	21%
Adecuado	18	18%
Muy y totalmente adecuado	61	61%
Promoción de la participación, establecimiento de cuotas mínimas de representación de mujeres	N.º	%
Nada y poco adecuado	19	19%
Adecuado	27	27%
Muy y totalmente adecuado	54	54%
Visibilidad y reconocimiento de la labor de las mujeres que hayan destacado de alguna manera en su trabajo	N.º	%
Nada y poco adecuado	18	18%
Adecuado	20	20%
Muy y totalmente adecuado	62	62%
Adopción de medidas para que el municipio sea más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público...	N.º	%
Nada y poco adecuado	5	5%
Adecuado	17	17%
Muy y totalmente adecuado	78	78%
Facilitar la formación de las mujeres a todas las edades	N.º	%
Nada y poco adecuado	11	11%
Adecuado	14	14%
Muy y totalmente adecuado	75	75%
Difusión de campañas de corresponsabilidad para el reparto de las tareas domésticas	N.º	%
Nada y poco adecuado	14	14%
Adecuado	21	21%
Muy y totalmente adecuado	65	65%
Realización de cursos sobre la igualdad a los hombres	N.º	%
Nada y poco adecuado	14	14%
Adecuado	26	26%
Muy y totalmente adecuado	60	60%

Fuente: Elaboración propia

El orden de adecuación de actividades señalado de las más adecuadas a las menos adecuadas según las personas encuestadas es el siguiente:

1. Adopción de medidas para que el municipio sea más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público...
2. Facilitar la formación de las mujeres a todas las edades
3. Acciones municipales de sensibilización para promover la igualdad
4. Diseño colaborativo de un Plan de Igualdad entre M y H
5. Diagnóstico participativo sobre igualdad entre M y H
6. Difusión de campañas de corresponsabilidad para el reparto de las tareas domésticas
7. Visibilidad y reconocimiento de la labor de las mujeres que hayan destacado de alguna manera en su trabajo
8. Promoción del asociacionismo de mujeres
9. Realización de cursos sobre la igualdad a los hombres
10. Promoción de la participación, establecimiento de cuotas mínimas de representación de mujeres

En este sentido la actividad prioritaria pasaría por adoptar medidas de seguridad, seguido de facilitar la formación de las mujeres a todas las edades. Por el contra, en último lugar se encontraría la acción sobre la promoción de participación y establecimiento de cuotas mínimas de representación de mujeres y la realización de cursos sobre la igualdad a los hombres.

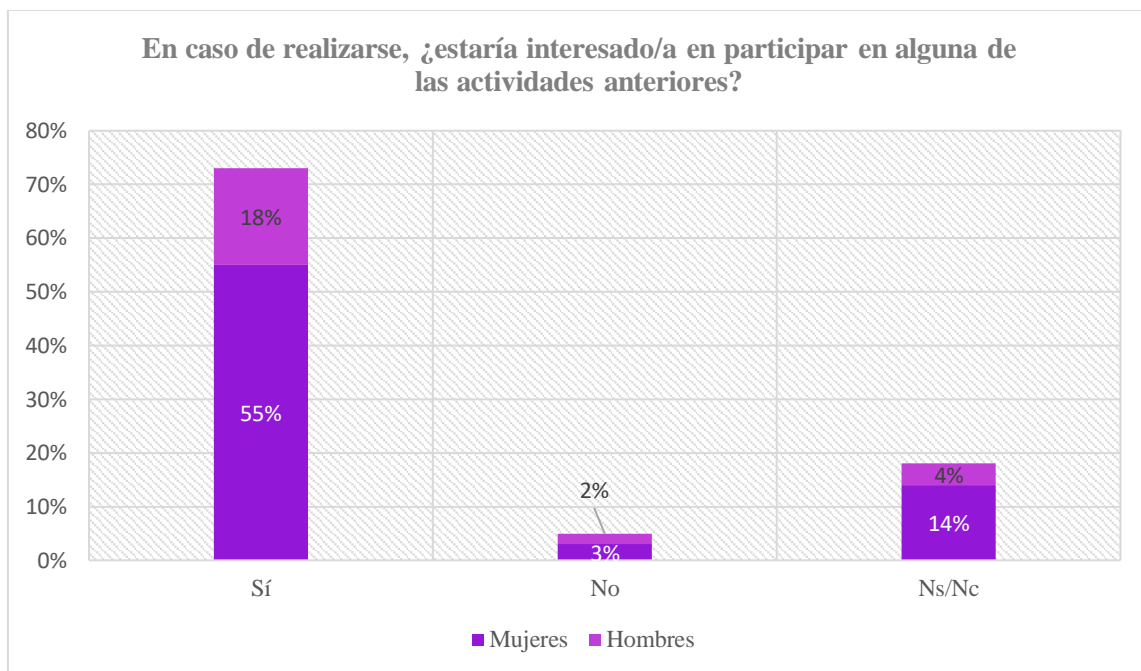
Es necesario destacar, que en todos los casos el porcentaje que valora las actuaciones como muy adecuadas y totalmente adecuadas es notablemente superior al de nada y poco adecuadas.

Tabla 29. Interés en participar en actividades de igualdad según género.

En caso de realizarse, ¿estaría interesado/a en participar en alguna de las actividades anteriores?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sí	55	55%	18	18%	73	73%
No	3	3%	2	2%	5	5%
Ns/Nc	14	14%	8	8%	22	22%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 21. Interés en participar en actividades de igualdad según género.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al interés por participar en las actividades, destaca de forma muy positiva la predisposición a esta participación ya que el 73% de las personas han afirmado que sí estarían interesadas en participar.

A continuación, se preguntó a las personas encuestadas qué otro tipo de acciones consideraría importante realizar para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y se obtuvieron las siguientes respuestas:

- Actividades de sensibilización en el ámbito escolar y a edades tempranas (16)
- Acciones de conciliación, de acceso al empleo y en el ámbito laboral (5)
- Punto morado
- Formación para todas las personas en igualdad (2)
- Fomentar la participación en el mundo social-familiar de los hombres. (2)
- Trabajar en cambiar el rol de la mujer en el ámbito rural.
- Mesa redonda, charlas, talleres de promoción de la igualdad
- Deporte Igualitario (2)

- Fomentar la igualdad de manera equilibrada y cooperativa entre ambos: ni centrarse solo en acciones destinadas para mujeres, ni solo en acciones destinadas a los hombres.
- Defensa personal desde niñas
- Sensibilización y educación a padres/ madres y/o matrimonios.
- Fomentar la inclusión tanto de hombres como de mujeres con el municipio y valorar a la persona por sus capacidades y potencialidades, no por su sexo ni su género.
- Reforzar la autoestima y empatía.
- Escuela infantil, agente de igualdad
- Charlas de mujeres de distintos roles (madres, directivas, etc.)
- Trabajar la diversidad cultural
- Prevenir la violencia de género a todas las edades.
- Formación a empresas e inspecciones
- Empoderamiento de las mujeres
- Acciones para desmontar estereotipos de género y sensibilización LGTBI+.
- Campamentos de igualdad

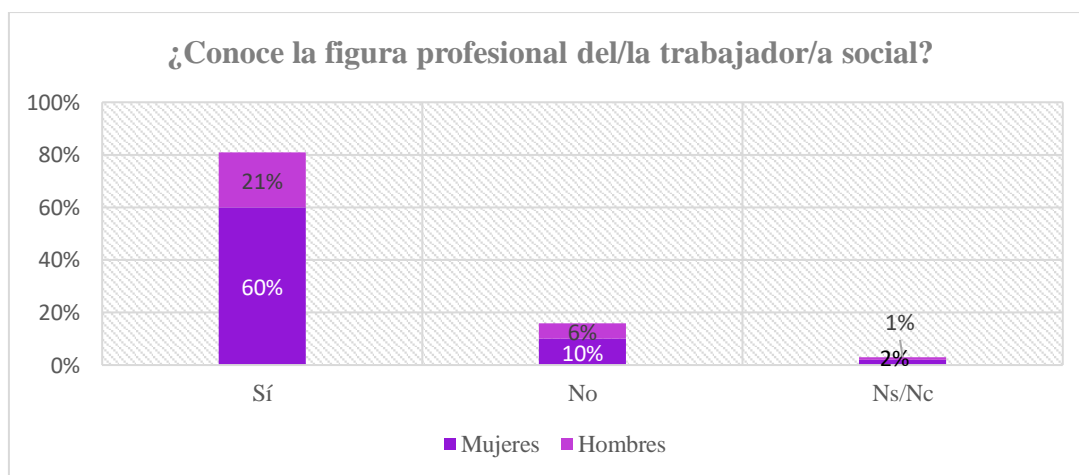
Bloque IV: Trabajo Social en el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres

Tabla 30. Conocimiento de la figura del/la trabajador/a social

¿Conoce la figura profesional del/la trabajador/a social?	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
No	10	13,9%	6	21,4%	16	16%
Sí	60	83,3%	21	75%	81	81%
Ns/Nc	2	2,8%	1	3,6%	3	3%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 22. Conocimiento de la figura del/la trabajador/a social



Fuente: Elaboración propia

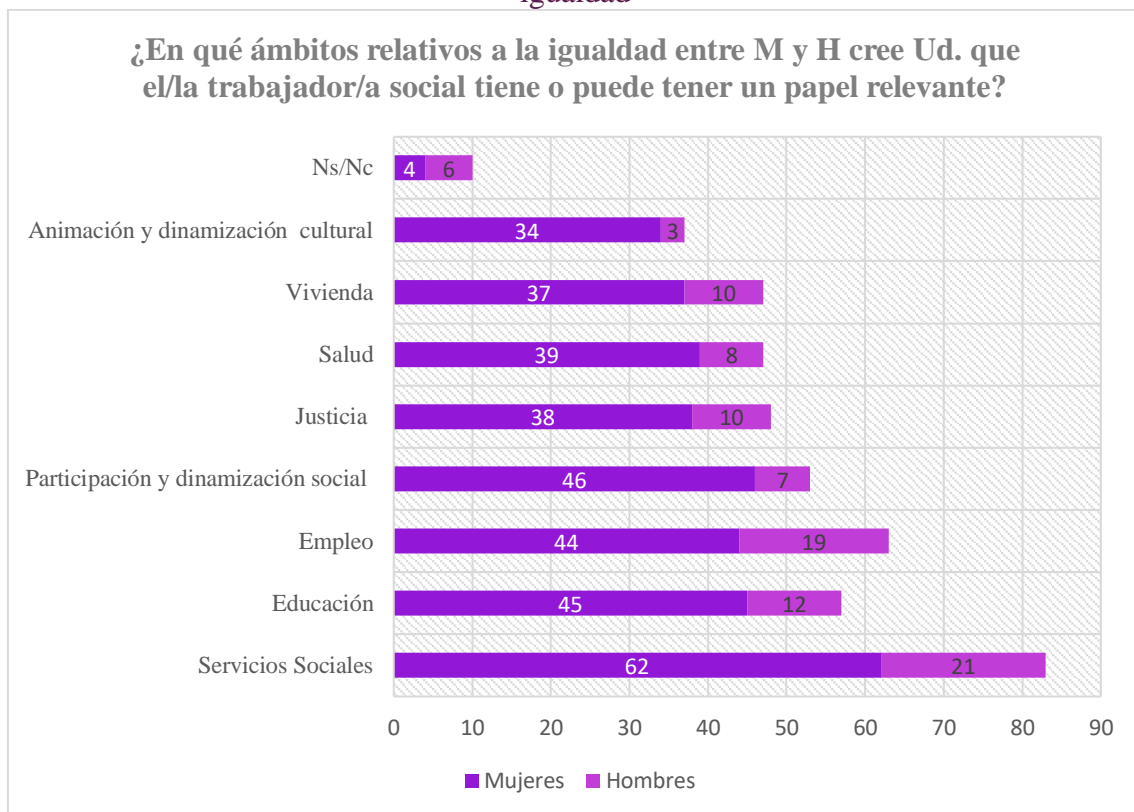
Si atendemos al conocimiento de las personas encuestadas acerca de la figura profesional del/la trabajador/a social, la gran mayoría han señalado que sí conocen esta figura (81%). Si realizamos una distinción por género, se puede afirmar que las mujeres son más conocedoras de la figura del trabajo social (83,3%) que los hombres (75%).

Tabla 31. Ámbitos dónde el/la trabajador/a social tiene relevancia en materia de igualdad

Señale, por favor, en qué ámbitos relativos a la igualdad entre M y H cree Ud. que el/la trabajador/a social tiene o puede tener un papel relevante	Total	
	N.º	%
Servicios Sociales	83	83%
Educación	57	57%
Empleo	54	54%
Participación y dinamización social	53	53%
Justicia	48	48%
Salud	47	47%
Vivienda	47	47%
Animación y dinamización cultural	37	37%
Ns/Nc	10	10%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 23. Ámbitos dónde el/la trabajador/a social tiene relevancia en materia de igualdad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los ámbitos relativos a la igualdad, donde los/as encuestados/as consideran que el trabajador o trabajadora social tiene un papel relevante, destaca servicios sociales con un 83%, seguido de educación con un 57% y de empleo con un 54%. Los ámbitos menos señalados han sido animación y dinamización cultural (37%), salud y vivienda (47%).

Tabla 32. Funciones en materia de igualdad que puede asumir un/a trabajador/a social

¿Cuáles cree que son las funciones que puede asumir un/a trabajador/a social en los procesos de fomento de igualdad entre M y H?	Total	
	N.º	%
Elaborar y gestionar planes, programas y proyectos para el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres	83	83%
Atención especializada a víctimas de violencia de género	75	75%
Informar, orientar y gestionar recursos para mujeres con dificultades sociales	75	75%
Realizar diagnósticos de igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito local y de manera participativa.	74	74%
Diseñar, ejecutar y evaluar actividades orientadas a sensibilizar y formar sobre igualdad de género.	71	71%
Formar parte de equipos interprofesionales para el desarrollo de iniciativas de igualdad.	63	63%
Realizar campañas de sensibilización y concienciación sobre la igualdad de oportunidades entre M y H	49	49%
Fomento de la participación de las mujeres en situación de vulnerabilidad en la red asociativa y en actividades comunitarias	54	54%
Dar ayudas económicas	26	26%

Fuente: Elaboración propia.

Por último, atendiendo a las funciones en materia de igualdad que puede asumir un/a trabajador/a social, las personas encuestadas han destacado como función principal la elaborar y gestión de planes, programas y proyectos para el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres (83%) seguido de la atención especializada a víctimas de violencia de género (75%) así como, Informar, orientar y gestionar recursos para mujeres con dificultades sociales (75%) y la realización de diagnósticos de igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito local y de manera participativa (74%). Por el contrario, y pese al imaginario que se puede tener de la profesión, únicamente el 26% de las personas han señalado la opción de dar ayudas económicas como función del trabajador/a social.

4.3.2. Datos obtenidos en el cuestionario dirigido a las entidades y asociaciones

Tras el envío del cuestionario a 30 entidades y asociaciones de Villamuriel, se han recibido un total de 11 respuestas de diferentes agentes sociales del municipio, entre los que se encuentran: técnico de apoyo de infancia y juventud, gestión cultural, coordinador de la escuela de fútbol, integrantes de asociaciones, concejala de Bienestar Social e Igualdad, trabajadora social y docentes.

A continuación, se presentan las respuestas obtenidas en los distintos bloques del cuestionario.

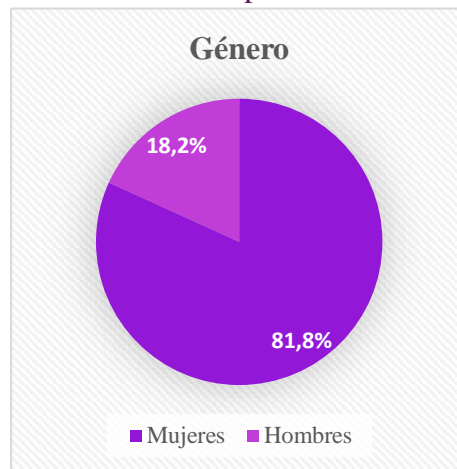
Bloque I: Datos de identificación

Tabla 33. Género persona encuestada

Edad	Total	
	N.º	%
De 19 a 34 años	5	45,5%
De 35 a 44 años	5	45,5%
De 50 a 64 años	1	9,1%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 24. Género persona encuestada



Fuente: Elaboración propia

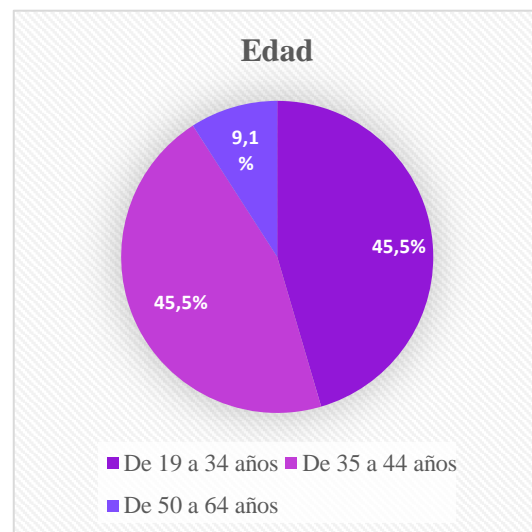
Al igual que en el caso del cuestionario realizado a la población, el número de mujeres que ha respondido al cuestionario es destacablemente superior, suponiendo las respuestas de las mujeres el 81,8% y las de los hombres el 18,2%.

Tabla 34. Edad persona encuestada.

	Género	
	N.º	%
Mujeres	9	81,8%
Hombres	2	18,2 %
Total	11	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 25. Edad persona encuestada



Fuente: Elaboración propia

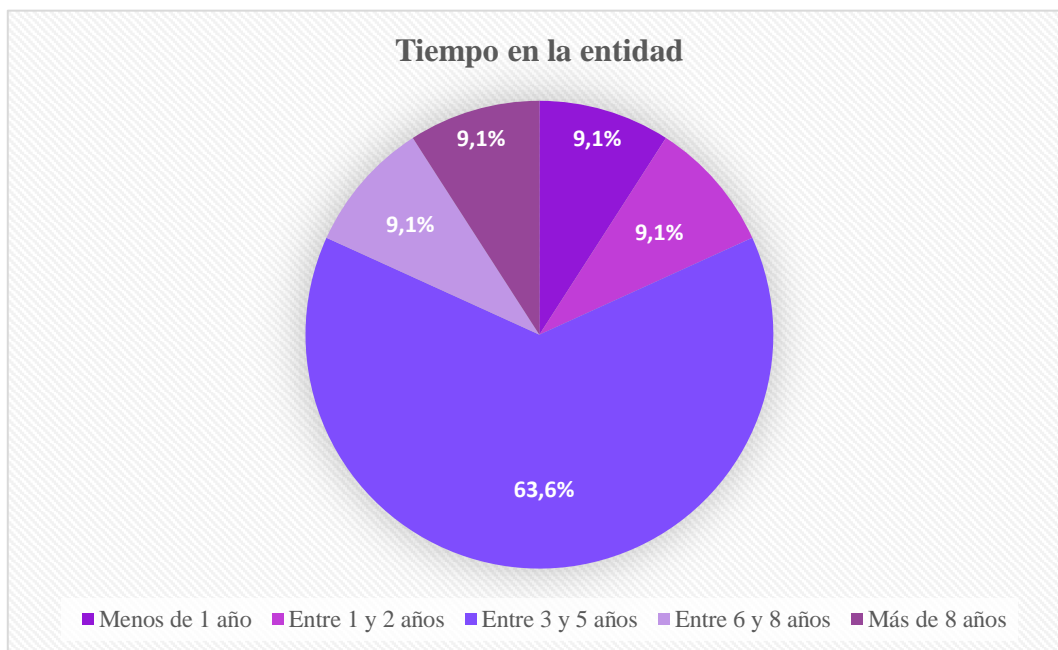
En cuanto a la edad de las personas encuestadas, el 45,5% de las personas tiene de 19 a 34 años, el otro 45,5% tiene de 35 a 44 años y el 9,1% tiene entre 50 y 64 años, por lo que mayoritariamente han respondido personas jóvenes y de mediana edad.

Tabla 35. Tiempo en la entidad

Tiempo en la entidad	Total	
	N.º	%
Menos de 1 año	1	9,1%
Entre 1 y 2 años	1	9,1%
Entre 3 y 5 años	7	63,6%
Entre 6 y 8 años	1	9,1%
Más de 8 años	1	9,1%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 26. Tiempo en la entidad



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al tiempo que las personas encuestadas llevan trabajando en la entidad, han contestado personas cuya pertenencia a la entidad varía desde menos de 1 año hasta más de 8 años, sin embargo, la mayoría de las encuestadas (63,6%) llevan trabajando en la entidad entre 3 y 5 años.

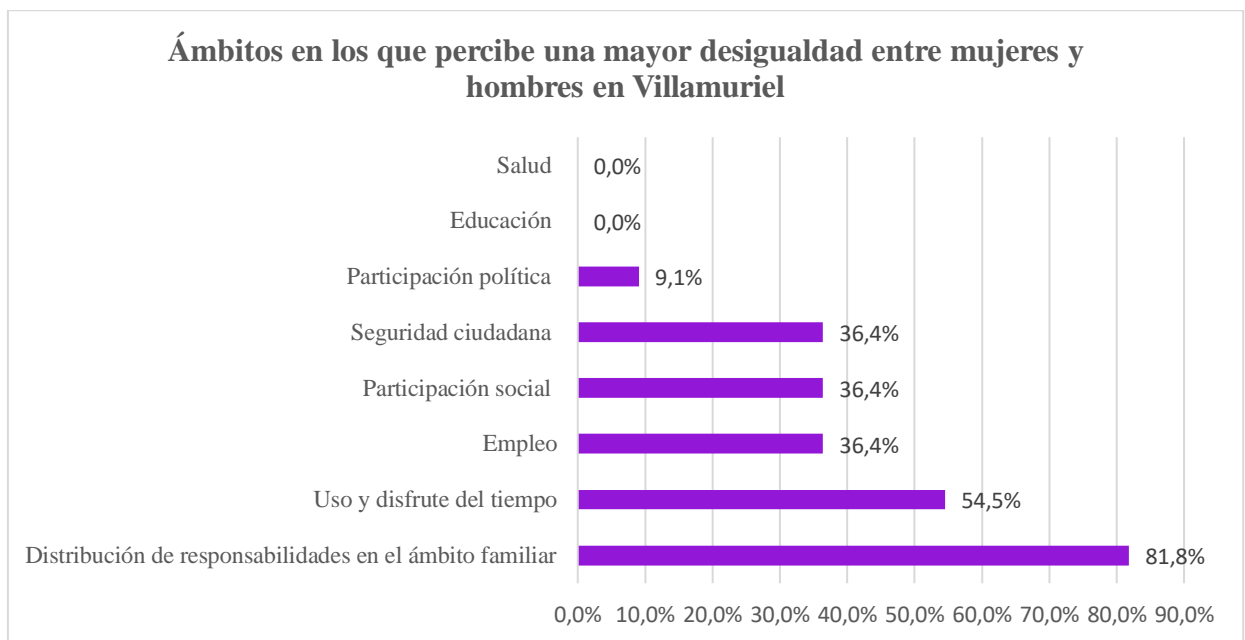
Bloque II: Valoración diagnóstica

Tabla 36. Ámbitos en los que se percibe mayor desigualdad de género en Villamuriel.

Ámbitos en los que percibe una mayor desigualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel	Total	
	N.º	%
Distribución de responsabilidades en el ámbito familiar	9	81,8%
Uso y disfrute del tiempo	6	54,5%
Empleo	4	36,4%
Participación social	4	36,4%
Seguridad ciudadana	4	36,4%
Participación política	1	9,1%
Educación	0	0%
Salud	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 27. Ámbitos en los que se percibe mayor desigualdad de género en Villamuriel.



Fuente: Elaboración propia

Atendiendo al ámbito en el que se percibe mayor desigualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel, destaca la distribución de responsabilidades en el ámbito familiar con un 81,8%, seguido del uso y disfrute del tiempo (54,5%), ambos ámbitos se encuentran estrechamente relacionados. Por el contrario, ninguno/a de los/as encuestados/as ha señalado que perciba desigualdades de género en los ámbitos de la salud y la educación.

Tabla 37. Priorización de objetivos en materia de igualdad en el ámbito local

Escala del 1 al 5, siendo 1 nada prioritario y 5 totalmente prioritario	
¿Qué nivel de prioridad deberían tener los siguientes objetivos en el marco de políticas de igualdad en el ámbito local?	Media aritmética sobre 5
Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios	4,63
Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	4,63
Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres en todas las etapas vitales.	4,63
Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social	4,54
Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación (Programas de igualdad para menores y adolescentes).	4,54
Establecer nuevas fórmulas de conciliación laboral, familiar y personal	4,54
Reducir la violencia estructural y cultural hacia las mujeres	4,54
Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.	4,54
Garantizar la atención integral a las víctimas de violencia de género desde una perspectiva empoderante.	4,54
Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.	4,45
Promover intervenciones coordinadas entre los diferentes agentes sociales del municipio para abordar esta problemática	4,45
Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades	4,36
Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos	4,36
Incrementar la empleabilidad de las mujeres	4,36
Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados	4,27
Disminuir la feminización de la pobreza	4,18

Fuente: Elaboración propia

Los diferentes agentes sociales de Villamuriel consideran que los 3 objetivos prioritarios en materia de igualdad de género con una media de 4,63 sobre 5 son:

1. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.
2. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.
3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres en todas las etapas vitales.

Por el contrario, los objetivos que menos puntuaciones han obtenido son:

1. Disminuir la feminización de la pobreza
2. Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados
3. Incrementar la empleabilidad de las mujeres

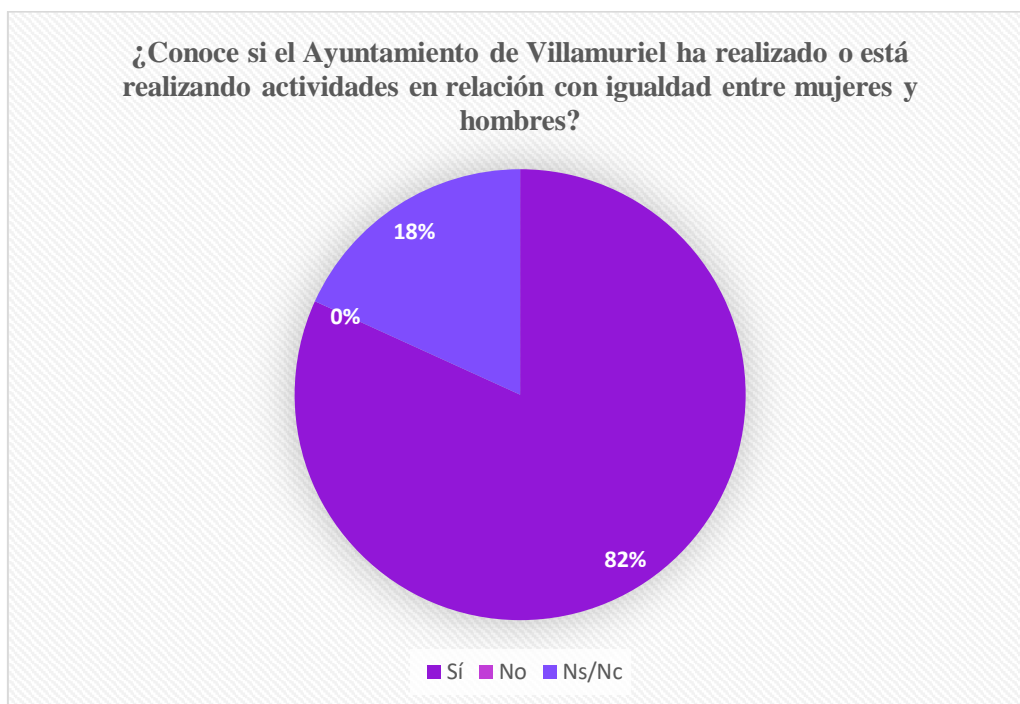
Bloque III: Propuestas y participación

Tabla 38. Conocimiento de actividades realizadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad.

¿Conoce si el Ayuntamiento de Villamuriel ha realizado o está realizando actividades en relación con igualdad entre mujeres y hombres?	Total	
	N.º	%
No	0	0%
Sí	9	81,8%
Ns/Nc	2	18,2%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 28. Conocimiento de actividades realizadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad.



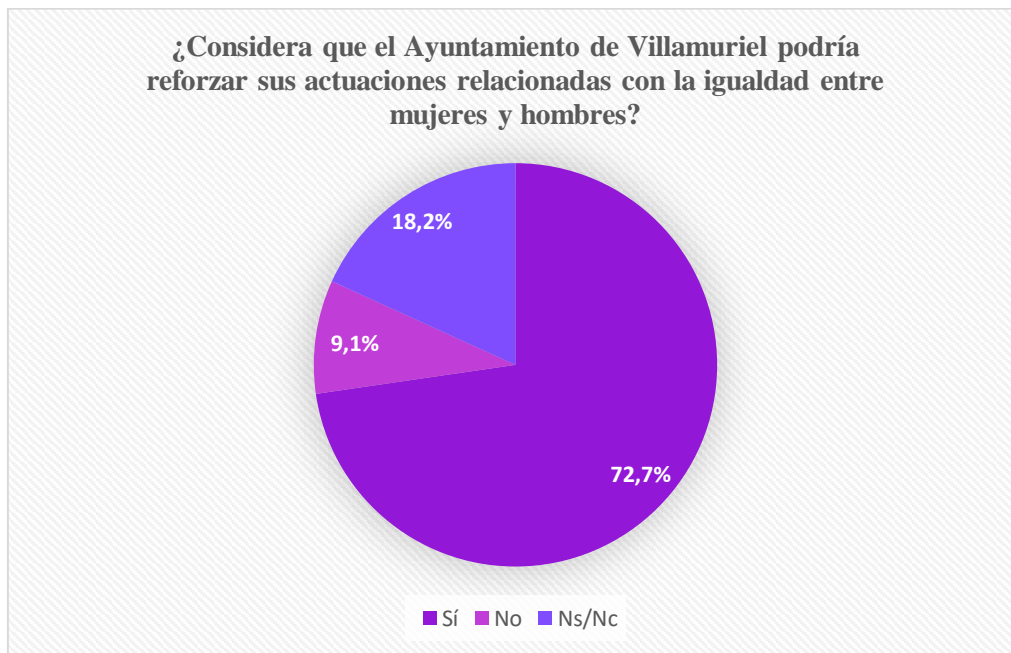
El 81,8% de las personas encuestadas afirman que sí conocen las actividades que ha realizado el Ayuntamiento de Villamuriel en materia de género y tan sólo el 18,2% ha respondido que no sabe.

Tabla 39. Refuerzo de las actuaciones en materia de igualdad.

¿Considera que el Ayuntamiento de Villamuriel podría reforzar sus actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres?	Total	
	N.º	%
No	1	9,1%
Sí	8	72,7%
Ns/Nc	2	18,2%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 29. Refuerzo de las actuaciones en materia de igualdad.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la consideración acerca de si el Ayuntamiento pudiera reforzar las actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, el 72,7% ha dado una respuesta afirmativa y tan sólo el 9,1% negativa.

Tabla 40. Adecuación de acciones de igualdad en Villamuriel.

%			
En qué medida cree que podría resultar adecuado realizar las siguientes acciones en Villamuriel	Nada y poco adecuado	Adecuado	Muy y totalmente adecuado
Adopción de medidas para que el municipio sea más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público...	9,1%	0%	91%
Difusión de campañas de corresponsabilidad para el reparto de las tareas domésticas	9,1%	0%	91%
Realización de cursos sobre la igualdad a los hombres	9,1%	0%	91%
Diagnóstico participativo sobre igualdad entre M y H	0%	18,2%	81,9%
Diseño colaborativo de un Plan de Igualdad entre M y H	0%	18,2%	81,9%
Acciones municipales de sensibilización para promover la igualdad	0%	18,2%	81,9%
Facilitar la formación de las mujeres a todas las edades	0%	18,2%	81,9%
Promoción del asociacionismo de mujeres	18,2%	9,1%	72,8%
Promoción de la participación, establecimiento de cuotas mínimas de representación de mujeres	9,1%	18,2%	72,8%
Visibilización y reconocimiento de la labor de las mujeres que hayan destacado de alguna manera en su trabajo	18,2%	18,2%	63,7%

Fuente: Elaboración propia

Según las personas encuestadas las acciones de mayor adecuación para realizar en Villamuriel son:

1. Adopción de medidas para que el municipio sea más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público... 91%
2. Difusión de campañas de corresponsabilidad para el reparto de las tareas domésticas 91%
3. Realización de cursos sobre la igualdad a los hombres 91%

Por el contrario, la acción que ha sido considerada menos adecuada ha sido la Visibilización y reconocimiento de la labor de las mujeres que hayan destacado de alguna manera en su trabajo 63,7%.

Así mismo, se preguntó a las personas encuestadas qué otro tipo de acciones consideraría importante realizar para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y se obtuvieron las siguientes respuestas:

- Trabajar especialmente en edades como la adolescencia, actividades de prevención de violencia de género y sensibilización acerca de la igualdad.
- Promoción del emprendimiento aportando empoderamiento.
- Acciones comunitarias que participen todos los vecinos.

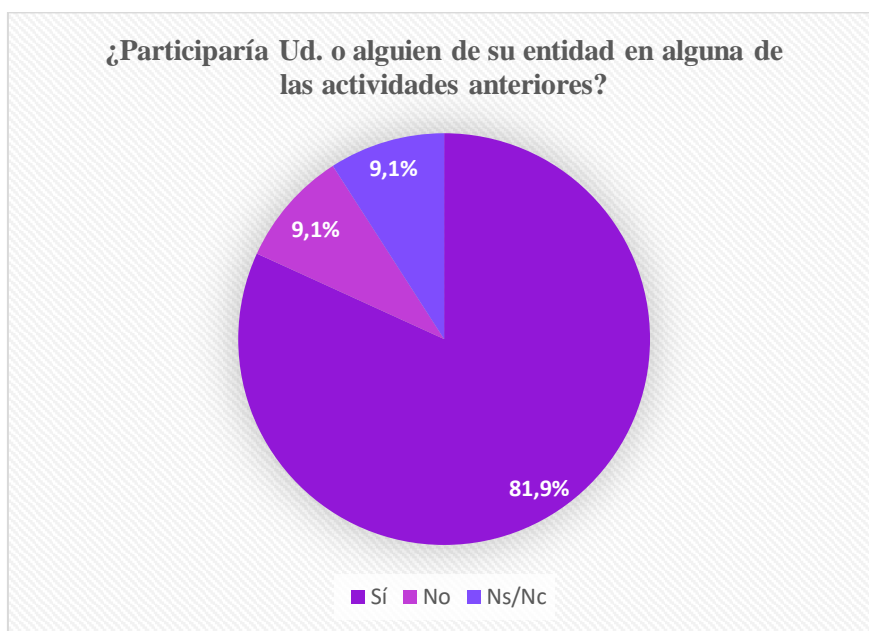
- Fomentar la participación de los hombres en actividades culturales, para que estos conozcan otras realidades donde se apueste por la igualdad.
- Formar a familias sobre educar en igualdad
- Compartir el cuidado del hogar, familia...
- Implicación de los diferentes colectivos en la elaboración del Plan.
- Informar y educar a padres/madres de minorías y familias desfavorecidas sobre la importancia de la educación de sus hijas con proyección de trabajo en el futuro (no solo tener como expectativa casarse).

Tabla 41. Interés en participar en actividades de igualdad.

¿Participaría Ud. o alguien de su entidad en alguna de las actividades anteriores?	Total	
	N.º	%
Sí	9	81,9%
No	1	9,1%
Ns/Nc	1	9,1%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 30. Interés en participar en actividades de igualdad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al interés por participar en las actividades mencionadas, el 81,9% de las personas encuestadas han contestado que sí participarían a diferencia del 9,1% que ha señalado que no o que Ns/Nc.

Tabla 42. Experiencia previa en actividades relacionadas con la igualdad.

¿Ha realizado desde su servicio/asociación alguna acción relacionada con la igualdad de género?	Total	
	N.º	%
Sí	7	63,6%
No	4	36,4%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 31. Experiencia previa en actividades relacionadas con la igualdad.



Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a la experiencia previa en actividades de igualdad entre mujeres y hombres, el 63,6% de las personas encuestadas afirma que sí ha realizado actividades en materia de igualdad, en cuanto al tipo de acción que han realizado señalan:

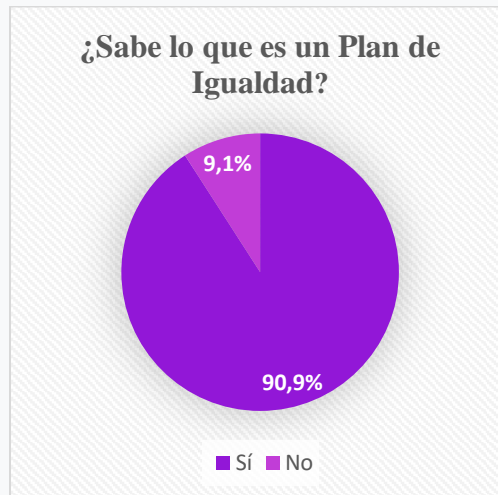
- Actividades de sensibilización con niños y jóvenes y actividades conmemorativas del día de la mujer y el día contra la violencia de género.
- Dar visibilidad a días como el 25N y el 8M a través de actividades de ocio y campañas de sensibilización.
- Jornadas de concienciación
- Estamos captando mujeres con la intención de crear un equipo femenino en la escuela de fútbol.
- Campañas de sensibilización.
- Jornadas educativas, celebración de fechas señaladas (Día contra la violencia de género, día internacional de la mujer...)

Tabla 43. Conocimiento sobre Planes de Igualdad

¿Sabe lo que es un Plan de Igualdad?	Total	
	N.º	%
Sí	10	90,9%
No	1	9,1%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 32. Conocimiento sobre Planes de Igualdad



Fuente: Elaboración propia

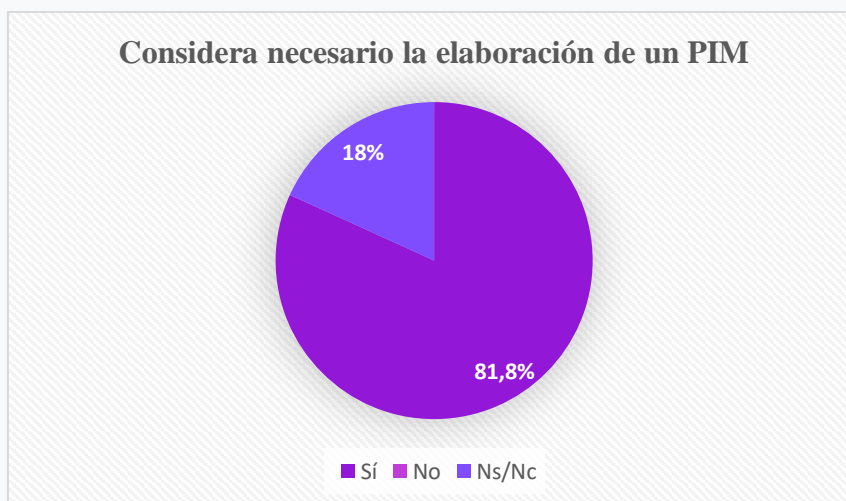
Prácticamente el total las personas encuestadas (90,9%) afirman que saben lo que es un Plan de Igualdad, únicamente el 9,1% lo desconoce.

Tabla 44. Necesidad de elaboración de un PIM en Villamuriel.

¿Considera necesaria la elaboración de un Plan Igualdad en el municipio de Villamuriel?	Total	
	N.º	%
No	0	0 %
Sí	9	81,8%
Ns/Nc	2	18,2%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 33. Necesidad de elaboración de un PIM en Villamuriel



Fuente: Elaboración propia

De igual forma, el 81,8% de las personas encuestadas considera que sería necesario la elaboración de un Plan de Igualdad en Villamuriel, a excepción del 18% que ha señalado que Ns/Nc.

Entre los motivos por los que han señalado que sería necesario la elaboración del Plan se encuentran:

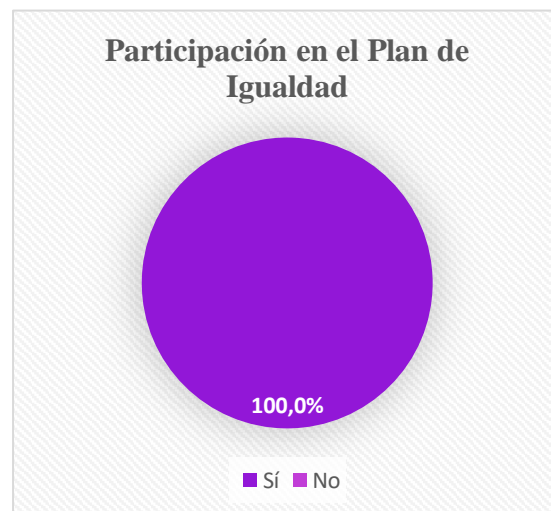
- La igualdad entre hombres y mujeres es todavía un reto pendiente por lo que hay que tomar medidas para que se haga efectiva.
- Villamuriel es un municipio con una población juvenil muy amplia a la cual hay que dotar de herramientas y recursos para que crezcan en igualdad de oportunidades.
- Es una buena forma de dar a conocer la importancia de mejorar en este ámbito.
- Considero que todo lo que promueva la igualdad siempre será adecuado y mejorará el pueblo.
- Sería necesario, aunque esté muy equiparado en lo que al ayuntamiento se refiere.
- Tanto en Villamuriel cómo en todos los lugares del mundo debe existir un plan de igualdad.

Tabla 45. Participación en el PMI

¿Participaría en el desarrollo y/o ejecución del Plan de Igualdad?	Total	
	N.º	%
No	0	0 %
Sí	11	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 34. Participación en el PMI



Fuente: Elaboración propia

Por último, en lo que respecta a este bloque, el 100% de las personas encuestadas afirman que participarían en el desarrollo y/o ejecución del Plan de Igualdad.

Bloque IV: Trabajo Social en el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres

Tabla 46. Conocimiento de la figura del/la trabajador/a social

¿Conoce la figura profesional del/la trabajador/a social?	Total	
	N.º	%
No	0	0%
Sí	11	100%

Fuente: Elaboración propia

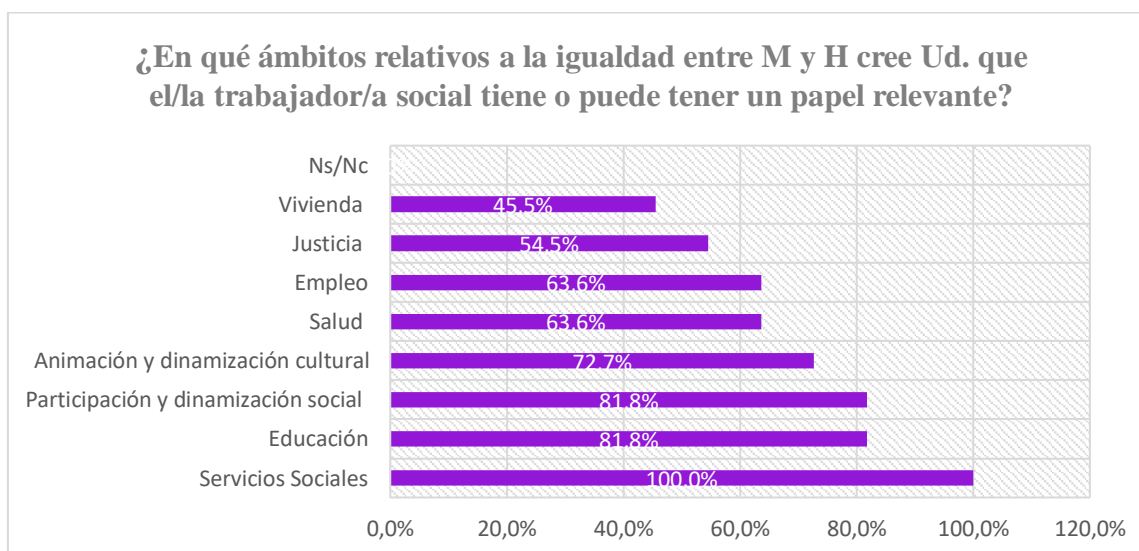
En cuanto al conocimiento de la figura profesional del trabajador o trabajadora social, el 100% de las personas ha afirmado conocer dicha figura.

Tabla 47. Ámbitos dónde el/la trabajador/a social tiene relevancia en materia de igualdad

Señale, por favor, en qué ámbitos relativos a la igualdad entre M y H cree Ud. que el/la trabajador/a social tiene o puede tener un papel relevante	Total	
	N.º	%
Servicios Sociales	11	100%
Educación	9	81,8%
Participación y dinamización social	9	81,8%
Animación y dinamización cultural	8	72,7%
Salud	7	63,6%
Empleo	7	63,6%
Justicia	6	54,5%
Vivienda	5	45,5%
Ns/Nc	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 36. Ámbitos dónde el/la trabajador/a social tiene relevancia en materia de igualdad



Fuente: Elaboración propia

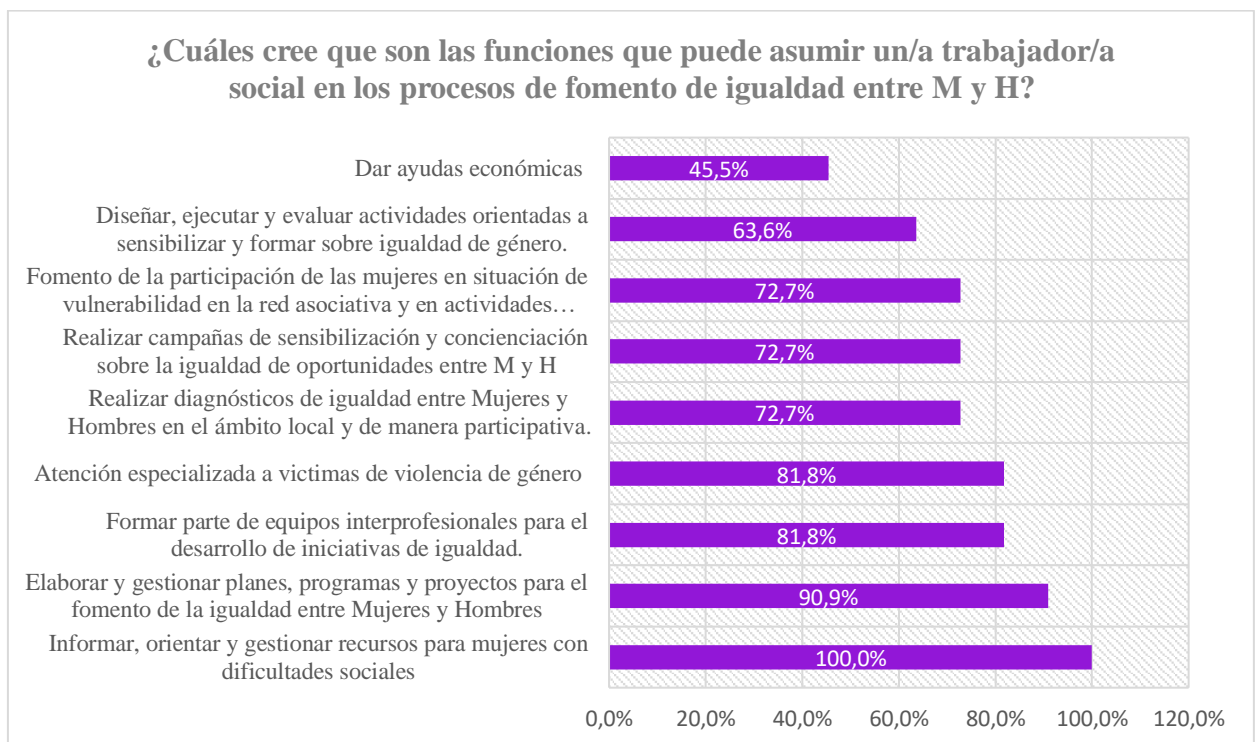
Si atendemos a los ámbitos donde el trabajo social puede tener relevancia en materia de igualdad, el 100% ha señalado los servicios sociales como ámbito principal, seguido de educación (81,8%) y participación y dinamización social (81,8%). Por el contrario, el ámbito menos señalado por las personas encuestadas ha sido el de vivienda (45,5%)

Tabla 48. Funciones en materia de igualdad que puede asumir un/a trabajador/a social

¿Cuáles cree que son las funciones que puede asumir un/a trabajador/a social en los procesos de fomento de igualdad entre M y H?	Total	
	N.º	%
Informar, orientar y gestionar recursos para mujeres con dificultades sociales	11	100%
Elaborar y gestionar planes, programas y proyectos para el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres	10	90,9%
Formar parte de equipos interprofesionales para el desarrollo de iniciativas de igualdad.	9	81,8%
Atención especializada a víctimas de violencia de género	9	81,8%
Realizar diagnósticos de igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito local y de manera participativa.	8	72,7%
Realizar campañas de sensibilización y concienciación sobre la igualdad de oportunidades entre M y H	8	72,7%
Fomento de la participación de las mujeres en situación de vulnerabilidad en la red asociativa y en actividades comunitarias	8	72,7%
Diseñar, ejecutar y evaluar actividades orientadas a sensibilizar y formar sobre igualdad de género.	7	63,6%
Dar ayudas económicas	5	45,5%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 36. Funciones en materia de igualdad que puede asumir un/a trabajador/a social



Fuente: Elaboración propia

Por último, atendiendo a las funciones en materia de igualdad que puede asumir un/a trabajador/a social, en general todas las funciones tienen porcentajes muy altos de selección, no obstante, las personas encuestadas han señalado en un 100% la función de informar, orientar y gestionar recursos para mujeres con dificultades sociales, seguido de elaborar y gestionar planes, programas y proyectos para el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres con un 90,9%. Por el contrario, la función menos señalada ha sido dar ayudas económicas con un (45,5%).

4.3.3. Información obtenida en las entrevistas

A continuación, se recogen los resultados cualitativos obtenidos mediante la realización de las entrevistas semiestructuradas. Los testimonios recopilados pertenecen tanto a **informantes clave del municipio de Villamuriel**, como a **profesionales académicos con conocimientos en género y/o trabajo social**.

Tras realizar las entrevistas y con la finalidad de elaborar un análisis exhaustivo de las respuestas, se procedió a su transcripción, emergiendo de dichas respuestas 15 subcategorías de análisis, estructuradas en 3 bloques temáticos.

Tabla 49. Estructuración temática

ESTRUCTURA DE TEMAS Y SUBTEMAS	
Categoría temática	subcategoría
1. La igualdad de género en el ámbito municipal o de Villamuriel	Ámbitos en los que se percibe mayor desigualdad de género
	Circunstancias que evidencian la desigualdad
	Evolución de las desigualdades
2. Oportunidad de trabajar en la igualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel	Necesidad de realizar un diagnóstico municipal
	Áreas de análisis en el diagnóstico
	Coordinación entre entidades, servicios y asociaciones municipales
	Acciones de coordinación
	Acciones prioritarias en un PMIO
	Figura de coordinación del PMIO
	Adhesión de entidades al PMIO
3. El trabajo social y la igualdad entre mujeres y hombres.	Funciones y competencias del trabajo social en el fomento de igualdad entre mujeres y hombres
	Ámbitos dónde el trabajador/a social tiene un papel relevante
	Fortalezas del Trabajo social en los PMIO
	Debilidades del trabajo social en los PMIO
	Trabajo social y PMIO

Fuente: Elaboración propia

Para la ordenación los extractos verbales, derivados de la transcripción de las entrevistas, en las diferentes categorías y subcategorías de análisis, se ha procedido a la asignación de un código a cada una de las personas entrevistadas.

Tabla 50. Asignación de códigos a las personas entrevistadas

	Personas entrevistadas	Código
Académicos	Profesora de trabajo social	E.1 - PTS
	Profesora de Psicología	E.2 - PS
	Profesora de género y educación	E.3 - PGE
Agentes clave de Villamuriel	Responsable político en el gobierno de la administración local.	E.4- RP
	Profesional de intervención con colectivos específicos	E.5 - PCE
	Profesionales de Servicios Sociales Básicos	E.6 - SSB

Fuente: Elaboración propia

Tras esta asignación, se procedió a elaborar una ficha general de categorización de los extractos verbales en la que se han incluido las respuestas de todas las personas entrevistadas **ANEXO IV**.

Una vez llevada a cabo la ordenación y categorización de toda la información se pueden extraer las siguientes conclusiones.

1. La igualdad de género en el ámbito municipal o de Villamuriel

- **Ámbitos en los que se percibe mayor desigualdad de género**

Las respuestas obtenidas en torno a los ámbitos en los que se percibe mayor desigualdad de género a nivel municipal o concretamente en Villamuriel han coincidido generalmente en que estas desigualdades se encuentran en todos los ámbitos de la sociedad, destacando especialmente temas cómo los cuidados, puestos de responsabilidad, empleo, la prostitución de mujeres, el ocio y el tiempo libre o las relaciones afectivo - sexuales.

E.1. – “Las desigualdades entre mujeres y hombres están en todos los ámbitos de la estructura social, sobre todo de las sociedades occidentales postindustriales. Lo vemos en política, economía, en el acceso al mercado laboral, en cultura, en ocio...” (PTS)

E.2. – “Yo creo que el mayor desequilibrio está en las responsabilidades en el ámbito doméstico, las mujeres se siguen haciendo cargo de la mayor parte del trabajo de cuidados. También en el ámbito del protagonismo público y político” (PS)

E.3 – “Realmente en todos los ámbitos. A nivel municipal, creo que encontramos todo lo que se da a niveles macro, de techo de cristal, de suelo pegajoso, de todas estas desigualdades, las encontramos a todos los niveles. Donde se ve una de las mayores desigualdades es en el tema de la prostitución de mujeres, porque sabemos que la prostitución se nutre de la trata de mujeres, es decir, de mujeres esclavas por lo tanto lo que tenemos en estos pueblos son mujeres esclavas.” (PGE)

E.5– “En infancia, en los juegos, en el tema de ocio y tiempo libre sigue habiendo una desigualdad, por ejemplo, en el juego libre por el tema de los roles está directamente relacionado [...] En jóvenes, voy a resaltar las relaciones afectivas que van estrechamente relacionadas con las desigualdades en la infancia, incluso hasta a veces en los espacios, en como utilizan los diferentes espacios, el cómo se colocan, como se ubican.” (PCE)

E.6 – “En los cuidados, sobre todo. Cuando vienen a solicitar una prestación las personas que acuden son principalmente mujeres incluso en la etnia gitana, cuando se

llevan a cabo actividades para las familias como, por ejemplo, en el programa educar familias, las que acuden son únicamente mujeres, también violencia de género que cada vez con más jóvenes.” (SSB)

- **Circunstancias que evidencian la desigualdad**

En cuanto a las circunstancias concretas que evidencian este tipo de desigualdad se han obtenido gran variedad de respuestas diferentes, la mayoría basadas en experiencias cotidianas. Estas circunstancias evidencian desigualdades en la representación pública, el número de horas que dedican las mujeres a los cuidados, la prostitución o pornografía o la educación no formal.

E.2. – “Seguimos teniendo muchos más alcaldes que alcaldesas, seguimos teniendo más concejales hombres que mujeres y la distribución de las concejalías muestran claramente una segregación horizontal, ósea las concejalas suelen ocuparse de educación, servicios sociales, sanidad y los hombres de la parte de economía, fomento, todo el tema de urbanismo” (PS)

E.2. – “El número de horas que las mujeres dedican a los cuidados y el número de horas que los hombres dedican a los cuidados, que tareas hacen, eso es muy evidente también” (PS)

E.3 – “Por ejemplo de Valladolid a Palencia, la cantidad de puticlubs que se encuentran en la carretera, entonces esto es uno de los puntos fuertes donde habría que tratar el tema de la desigualdad entre hombres y mujeres, la prostitución. También la pornografía, el ver, hacer un análisis de lo que es la pornografía, la misoginia que tiene la pornografía, la violencia que hay contra las mujeres y que se está empezando a consumir desde los 8/9 años, a niveles de niños que ya son adictos, adolescentes que ya no son capaces de tener una relación sexual sin consumir pornografía, entonces ahí en ese tema es donde vemos muy claramente el retroceso” (PGE)

E.5– “Por ejemplo, en el caso de la educación no formal, a la hora de la elección de las extraescolares, se refleja la educación que reciben en casa o los roles que tienen [...] tu les dejas una infinidad de recursos a niños/as de la misma edad en un aula y ellos tienen que elegir, y ellos eligen “juegos de niños” “juegos de niñas”.” (PCE)

E.6 – “Cuando realizamos valoraciones de dependencia la persona cuidadora casi siempre es mujer: hija, esposa, nuera, etc. Incluso en el ámbito laboral la ayuda a domicilio siempre la realizan mujeres, en algún caso han solicitado hombres y nos ha sido imposible encontrar uno que realice este tipo de labor.” (SSB)

- **Evolución de las desigualdades**

Por lo general las respuestas relacionadas con la evolución de las desigualdades de género tienen su connotación positiva pero también negativa, es decir, se entiende que han existido avances en materia de género, pero a la vez han surgido nuevas necesidades que no están siendo atendidas y siguen quedando evidenciadas multitudes de desigualdades en materia de género.

E.1. – “Se han ido transformando mucho, [...] ahora las mujeres quieren incorporarse al mercado laboral y ser independientes teniendo su propia economía, pero a la vez tienen que compaginarlo con estos cuidados, sobrecargando de esta doble manera.” (PTS)

E.2. – “Creo que había mejorado y hubo un retroceso en la última década.” (PS)

E.3 – “No quiero ser demasiado pesimista porque si echamos la vista atrás y vemos desde el siglo XVII en el que empiezan las reivindicaciones por la igualdad entre hombres y mujeres, obviamente ha habido mejoras, obviamente hemos conseguido derechos civiles y políticos, hemos conseguido políticas públicas a favor de la igualdad, pero hay lo que la filósofa Celia Moros llama la “contrarreforma patriarcal” es decir, a cada paso que da el feminismo, hay una respuesta patriarcal que intenta echar por tierra el paso que se ha dado. Esto lo vemos, conseguimos una de las leyes más importantes como es la ley contra la violencia de género y no encontramos el “es una ley discriminatoria”, “que las mujeres también agreden” etc.” (PGE)

E.5– “La perspectiva que yo tengo es que hemos involucionado o nos hemos estancado, porque claro esto es una perspectiva mía con lo que yo veo laboralmente. Pero yo diría que, para atrás en temas de género, a pesar de tener padres más jóvenes, con más formación, más recursos, pero considero que para atrás.” (PCE)

2. Oportunidad de trabajar en la igualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel

- **Necesidad de realizar un diagnóstico municipal**

En cuanto a la necesidad de realizar un diagnóstico municipal, todas las personas entrevistadas han dado una respuesta afirmativa, resaltando la importancia de investigar la realidad existente en materia de género para poder de esta manera adecuar las posibles intervenciones.

E.1. – “Claro que sí, primero porque hemos estudiado trabajo social, necesariamente desde el trabajo social entendemos la necesidad de diagnosticar [...] Diagnosticar siempre es el primer paso que tenemos que hacer desde el trabajo social, sea cual sea la problemática o la realidad social y hablando de las desigualdades entre mujeres y hombres prioritario.” (PTS)

E.3 – “Por supuesto, de hecho, los municipios más pequeños son aquellos en los que se puede ejercer la violencia contra las mujeres de una forma más silenciada o en los que se puede mantener un tipo de discriminación sutil, pero que permanecen, y es muy importante saber que se está produciendo en los lugares en los que las mujeres tienen menos capacidad de reacción precisamente por el tamaño del lugar.” (PGE)

E.4. – “Por supuesto porque yo puedo tener una visión, pero no deja de ser una visión parcial yo no estoy viendo todo el bosque, entonces hacer un estudio va a ayudar muchísimo a ver si la realidad que yo tengo es la que es.” (RP)

E.5– “Si claro, cuando tú tienes unos datos objetivos de lo que está pasando en tu realidad, puedes hacer un trabajo adaptado a esa realidad porque todo lo demás son “creo”, “igual” pero cuando tú te pones a hacer un estudio real es cuando tú dices no es que tenemos esto y con esto es con lo que tenemos que trabajar. Entonces esto es muy interesante porque a veces nos centramos en hacer, hacer y hacer saltándonos ese paso previo, entonces sería mucho más interesante trabajar al revés de lo que estamos haciendo que sea como tú planteas, primero hago el estudio y luego planteo las propuestas.” (PCE)

E.6 – “Totalmente, cuanto más se conozca la realidad mejor se podrán atender las necesidades y la adaptación será mucho mayor.” (SSB)

- **Áreas de análisis en el diagnóstico**

Las respuestas obtenidas en esta cuestión ofrecen diferentes áreas de análisis, como pueden ser: todo el entramado que engloba a los cuidados, los sectores profesionales de las mujeres, la violencia de género, la participación política, el colectivo LGTBI+, la educación no formal, el empleo, el ocio y el tiempo libre, la educación o la salud.

E.1. – “Conocer quienes ejercen los cuidados en el municipio, cuáles son las personas dependientes que están en el municipio, que significa para esas personas cuidar, que significa para ellos esa sobrecarga o esa incorporación al mercado laboral [...] desde la intervención comunitaria pensaría en la necesidad de la intervención comunitaria en responsabilizarse de los cuidados y de quien los ejerce en Villamuriel.” (PTS)

E.2. – “Dónde están las mujeres, en qué sectores están, la división sexual del trabajo, y qué nivel de responsabilidad asumen hombres y mujeres.” (PS)

E.3 – “Necesariamente una tendría que ser el tema de violencia de género dentro del área familiar, otra tendría que ser el grado de participación política, porque está claro que el que haya mujeres dentro de la política no garantiza que haya políticas feministas, pero tenemos que empezar porque también las mujeres estén en la política y sean ellas quienes tomen decisiones. También, la feminización de los cuidados, seguir viendo quiénes cuidan en estas zonas y quiénes reciben los cuidados.” (PGE)

E.4. – “La homofobia es algo que sería muy interesante estudiar, la corresponsabilidad, el bullying no se si entraría.” (RP)

E.5– “Empleo, social, educación no formal, tiempo libre, no podría faltar. Intervención comunitaria, es fundamental” (PCE)

E.6 – “Educación, formación, salud, experiencia laboral.” (SSB)

- **Coordinación entre entidades, servicios y asociaciones municipales**

Todas las personas entrevistadas coinciden en la necesidad e importancia de la coordinación entre entidades, servicios y asociaciones municipales, aludiendo a la oportunidad que supone un Plan Municipal de Igualdad para el fomento del trabajo en red. De igual forma se resalta la importancia de contar con esa coordinación desde el estudio previo, implicando a entidades como institutos, colegios, centros de salud, asociaciones, etc.

E.1. – “Claro, imagínate yo considero que el ámbito fundamental en un Plan de Igualdad sería conocer los cuidados, esto implica a todos los agentes sociales, desde la educación, desde los niveles sanitarios, quién cuida, cómo cuidan, desde los médicos/as enfermeros/as que existan, evidentemente desde el trabajo social, ósea todos los agentes que puedan estar implicados en el municipio [...] el movimiento asociativo también sería importante, todos aquellos que puedan ser conscientes de todo ese tejido y de todas esos agentes sociales. ” (PTS)

E.2. – “Tenemos que promover el trabajo en red, trabajando en todas las áreas. Hay un concepto muy interesante que es el enfoque paisaje o gobernanza local, hay que trabajar de forma multisectorial, administraciones públicas, diferentes sectores económicos y diferentes niveles, desde lo municipal, lo regional, lo nacional y lo internacional y me parece fundamental que se trabaje entidades públicas y entidades privadas. Realmente aplicar la transversalidad de género que todavía estamos muy lejos.” (PS)

E.3 – “Si claro, tiene que haber un primer paso de sensibilización y concienciación en todas las instituciones: institutos fundamentales, en los colegios, en el profesorado... o sea no solo una educación para estudiantes sino una educación también para el profesorado y por supuesto hay que trabajar de forma interconectada apostando por la interdisciplinariedad.” (PGE)

E.4. – “Si por supuesto, en Villamuriel en concreto la de participación ciudadana es muy relevante, deportes, cultura etc. todas” (RP)

E.5– “La coordinación es fundamental en todo, para programar, para vernos, para no duplicar recursos.” (PCE)

E.6 – “Sí, cuanto mayor sea la coordinación, incluso ya en el estudio, será más eficaz y eficiente ya que los conocimientos de los diferentes ámbitos serán mayores. Lo mismo ocurre con las asociaciones, estas te pueden dar mucha información ya que su trato con determinados grupos de la población es más cercano.” (SSB)

- **Acciones de coordinación**

En este mismo sentido, las personas entrevistadas destacan la intervención comunitaria como medio para lograr esa coordinación y el Plan de Igualdad como posible herramienta. También se hace alusión a la necesidad de sensibilizar y formar previamente para que tanto la población como las entidades vean la necesidad de formar parte de iniciativas destinadas a la igualdad entre mujeres y hombres.

E.1. – “Desde la intervención comunitaria, yo veo ahí todo el rato las posibilidades de trabajo social en intervención comunitaria.” (PTS)

E.1. – “Desde el municipio, el ayuntamiento, sería la mejor manera de aglutinar todo lo que trabajan los agentes sociales, pero sin la participación de los agentes sociales y la participación de la ciudadanía creo que no funcionarían todas las iniciativas que se realizasen.” (PTS)

E.2. – “Me parece que un Plan de Igualdad puede ser una buena herramienta para empezar esa coordinación y movilizar agentes sociales en el municipio.” (PS)

E.3 – “Lo primero es una educación, o sea un proyecto de sensibilización, concienciación, porque muchas veces si ni si quiera la población o incluso los trabajadores/as tienen una formación básica de cuál es la situación de las mujeres, qué es el feminismo, por qué se da la violencia de género, o por qué es necesario trabajar estos problemas, lo que se genera de entrada muchas veces es un rechazo, pero no solo por los hombres porque ven amenazados sus privilegios sino también por las mujeres porque las propias mujeres estamos socializadas dentro de la ideología patriarcal entonces seguimos siendo patriarcales.” (PGE)

- **Acciones prioritarias en un PMIO**

En cuanto a las acciones que las personas entrevistadas han considerado que sería imprescindible incluir en un Plan de Igualdad, todas ellas coinciden en la necesidad de la formación y sensibilización a todas las edades y especialmente en las edades más tempranas trabajando no sólo con los niños y las niñas sino también con las familias.

E.2. – “Me parece fundamental la formación en igualdad porque las personas muchas veces no saben de qué estamos hablando cuando hablamos de igualdad entre mujeres y

hombres, me parece necesario entonces el tema educativo, trabajar con el centro de salud, la atención primaria y si hay asociaciones de empresarios/as, si hay empresas grandes en el municipio como es el caso de Villamuriel y después, el tema de prevención y tratamiento de violencia de género me parece fundamental.” (PS)

E.3 – “Ver muy claramente el tema de la pornografía y la prostitución, ver cómo está trastocando todo el imaginario de lo que son las mujeres. Acciones específicas de concienciación y educación me parece que es la base, si no hay educación no tiene ningún sentido.” (PGE)

E.4. – “Acciones con los colegios, charlas formativas, formación a los infantes, a los más pequeños, al final si formamos desde pequeños con los años se va a ir viendo.” (RP)

E.5– “Programas de afectividad y género estructurados, implantados en el tiempo, que no sea algo puntual [...]. Para los niños, o más que con los niños trabajaría con las familias, fundamentales programas de ocio con perspectiva de género desde edades tempranas.” (PCE)

E.6 – “Desde los colegios sensibilización, mayor formación” (SSB)

- **Figura de coordinación del PMIO**

Mayoritariamente, todas las personas entrevistadas han coincidido en qué la base fundamental para que una persona pueda coordinar un PMIO es la formación en género, no siendo tan determinante la figura profesional cómo el conocimiento relacionado con la perspectiva de género. Si bien es cierto, que todas las personas han mencionado la figura profesional del trabajo social como posible perfil de coordinación de Planes de Igualdad.

E.1. – “La figura del trabajo social, esa perspectiva amplia, integral, holística, de todas las necesidades que puede tener una comunidad. Desde el trabajo social se forma y se habilita para tener esas competencias de diagnóstico social. Veo muy claro la figura del trabajo social, además una persona del pueblo que conoce los servicios, los recursos y a la gente todavía mejor.” (PTS)

E.2. – “Cualquiera figura profesional que tenga una formación real en igualdad de género, puede ser un profesional de las ciencias sociales que tenga una formación en igualdad de género.” (PS)

E.3 – “Creo que la figura no es tan importante cuanto, a la formación, es decir, un trabajador/a social, un psicólogo/a si no tiene formación feminista no va a poder liderar un plan de igualdad” (PGE)

E.4. – “Una persona como tú que estas estudiándolo y evidentemente vas a conocer más en profundidad como hacerlo. Alguien que conozca el tema en profundidad.” (RP)

E.5– “Para mí sería un técnico de servicios sociales, por ejemplo, en el que se abarquen diferentes áreas. Lógicamente con una formación específica de igualdad o una formación de grado encaminada al área social, trabajador/a social, educador/a social, etc.” (PCE)

E.6 – “Trabajador/a social.” (SSB).

- **Adhesión de entidades al PMIO**

En cuanto a las posibilidades para lograr la Adhesión de las diferentes entidades y asociaciones al Plan Municipal de Igualdad, las acciones giran en torno a la sensibilización de los agentes sociales del municipio, la creación de alianzas con líderes municipales, la implicación continua de las entidades en todas las partes del proceso de elaboración del Plan y la creación de grupos de trabajo.

E.1. – “Eso es lo que a mi más difícil me parece, es lo que veo más necesario esa implicación y los más complicado. Es ese ejercicio de sensibilización que desde el trabajo social se ha de realizar, entendiendo esta figura como el motor para animar a que se participe, es ese ejercicio de sensibilización de que entiendan la necesidad de que se impliquen en poder resolver las necesidades que puede tener el pueblo.” (PTS)

E.2. – “Mi experiencia es que eso funciona a través de liderazgos, entonces hay que buscar alianzas con líderes del territorio, del municipio, que puedan convencer y motivar a otras personas.” (PS)

E.3 – “A través de normativas, desgraciadamente como se van a adherir obligando a que se adhieran, no soy partidaria de que se obligue a nada, pero en estos casos si, igual que se nos obliga a adherirnos a un plan de respeto a personas con discapacidad pues lo mismo. Sin embargo, nos encontramos con casos en los que realmente las propias instituciones, los propios organismos van a buscar esa formación, entonces a través de campañas, casi publicitarias, tener un buen marketing para vender digamos lo importante que es tener este tipo de formación.” (PGE)

E.4. – “Creando un grupo de partes interesadas, luego veríamos quienes son esas personas, ir cogiendo una persona de cada entidad, haciendo un grupo motor.” (RP)

E.5– “Implementando medidas que les afecten a ellos, desarrollando acciones concretas dentro de su ámbito más cercano. Implementar programas específicos con los destinatarios de esas instituciones.” (PCE)

E.6 – “Realizar el plan de forma conjunta con las diferentes entidades y servicios para que se sientan implicados desde el primer momento, de igual forma realizar grupos de trabajo, cafés coloquio, grupos de debate, etc.” (SSB)

3. El trabajo social y la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Funciones y competencias del trabajo social en el fomento de igualdad entre mujeres y hombres**

Entre las funciones que las personas entrevistadas han destacado que puede tener el trabajador o trabajadora social en el fomento de la igualdad de género destacan: la investigación y diagnóstico de necesidades relacionadas con las desigualdades de género, la tramitación de servicios, la coordinación de proyectos, la atención a necesidades específicas de mujeres y hombres, entre otras.

Si bien es cierto, que en este caso no todas las personas eran conocedoras de que funciones se pueden asumir desde el trabajo social o incluso han reseñado que cuesta decir las funciones porque por lo general no se están realizando.

E.1. – “El papel del trabajo social tiene esa visión global y holística de los diagnósticos, tanto de necesidades, como de potencialidades. La desigualdad entre mujeres y hombres

es estructural, entonces claro, si hablamos de un problema estructural hablamos del trabajo social como quién tiene que asumir el rol o la actividad de investigar, de conocer cuáles son las necesidades que tiene un determinado escenario, esta realidad la tiene que asumir necesariamente.” (PTS)

E.2. – “Desde la tramitación de una ayuda hasta la coordinación de un proyecto nuevo, la propuesta de actividades, la articulación con otros servicios y la atención a necesidades específicas de mujeres y hombres me parece fundamental.” (PS)

E.5– “Algunas funciones podría ser toda esa coordinación con otros agentes sociales, la gestión de un programa.” (PCE)

- **Ámbitos dónde el trabajador/a social tiene un papel relevante**

Las respuestas obtenidas en relación a esta cuestión han sido muy similares, todas las personas entrevistadas han señalado que el trabajo social tiene un papel relevante en materia de género en todos los ámbitos, especialmente en aquellos relacionados con los servicios sociales.

E.1. – “Es muy difícil que exista un ámbito del trabajo social en el que no tengan que intervenir sobre las desigualdades entre mujeres y hombres, ósea necesariamente da igual en el rol en el que nos encontremos que es necesario.” (PTS)

E.2. – “Tiene un papel fundamental, desde el trabajo en cualquier ámbito de especialización el trabajador o trabajadora social es una persona que gestiona servicios sociales, es una persona que ejecuta proyectos, entonces tener una perspectiva de género que reduzca las discriminaciones, que visibilice las discriminaciones es fundamental.” (PS)

E.4. – “Servicios sociales evidentemente, empleo en orientación laboral y en acciones formativas.” (RP)

E.5– “Servicios sociales es fundamental, pero en el resto también puede tener cabida. Porque en un municipio en el que se va a llevar a cabo un plan de igualdad, la coordinación con todas esas entidades yo creo que en cualquier área puede tener cabida.” (PCE)

- **Fortalezas del Trabajo social en los PMIO**

Las fortalezas que se han destacado del trabajo social en relación a la elaboración e implementación de Planes Municipales de Igualdad parten de los conocimientos que se adquieren acerca de la realidad social y de diferentes disciplinas, lo cual posibilita tener una visión mucho más amplia, detectando necesidades y potencialidades en diferentes ámbitos y áreas de actuación.

De igual forma, se ha señalado como potencialidad la presencia del trabajo social en el territorio, es decir, el contacto directo con la población y la existencia de una red de trabajo social que atiende y conoce a las diferentes personas y colectivos que se encuentran en una realidad, siendo la puerta de entrada a diferentes recursos y servicios.

E.1. – “Las fortalezas todas, desde que el trabajo social tiene conocimientos que le permiten entrar en la realidad social y tener una perspectiva mucho más global. Una persona que estudia en trabajo social tiene conocimientos en psicología, en derecho, en sociología, en salud, entonces claro, puede decir, bueno no somos psicólogas, no somos

sociólogas, etc. No, pero tener este conocimiento general, para intervenir en la realidad social, nos permite tener las miras mucho más amplias.” (PTS)

E.2. – “Están en el territorio, hay una red de trabajo social, hay una red de servicios sociales en la que los/as trabajadores/as sociales tienen un contacto muy directo con la población más vulnerable. Incluso en los temas de violencia de género, llegan mucho a los servicios sociales a través de los/as trabajadores/as sociales. Entonces, si hay formación, si hay interés y motivación profesional, esa red puede funcionar porque están presentes, es una profesión muy implantada en los territorios.” (PS)

E.5– “Se incluye dentro, entonces al incluirlo es un ámbito de actuación, puedes trabajar en ello. Yo creo que los ámbitos profesionales que abarcan muchos colectivos esa es una perspectiva muy buena.” (PCE)

E.6 – “Contacto continuo con las personas, ser la puerta de entrada para los servicios, trabajo con todos los colectivos.” (SSB)

- **Debilidades del trabajo social en los PMIO**

Por otro lado, se han señalado algunas de las debilidades que puede tener el trabajo social en relación a los PMIO y la mayoría de las personas entrevistadas han coincidido en la falta de formación específica en igualdad en el grado de Trabajo Social, resaltando la necesidad de incluir competencias y conocimientos en materia de género.

También se ha hecho referencia a la burocratización del trabajo social, así como a la falta de tiempo y herramientas.

E.1. – “La limitación la relacionaría con si tenemos la formación suficiente como para desarrollar planes de igualdad en materia de género, desde el grado creo que nos falta ese input, que nos falta un mayor refuerzo de competencias y conocimientos en materia de igualdad, pero creo que poco a poco se está intentando estar más encima de esta sensibilización.” (PTS)

E.2. – “Falta de formación en igualdad, en ocasiones falta de iniciativa también y la burocratización de su trabajo, que aun teniendo ganas no tienen tiempo.” (PS)

E.5– “La formación específica. Poco se trata muy poco el género entonces con ese poco a veces no llegas ni a ver que tienes cabida en ese ámbito. No se concretan las ocupaciones reales del catálogo profesional, aterrizar y concretar la categoría profesional, ver los ámbitos en los que tiene cabida. Aterrizar también en la realidad, que legislación tenemos ahora mismo, y con esa legislación que es lo que se está contratando porque esa si es la realidad.” (PCE)

E.6 – “Falta de tiempo y recursos o herramientas.” (SSB)

- **Trabajo social y PMIO**

Por último, todas las personas entrevistadas han coincidido en la necesidad de incluir un/a trabajador/a social en el equipo técnico encargado de diseñar, gestionar y evaluar un Plan de este tipo, haciendo alusión a la oportunidad que supone incluir la visión integral y compartimentada del trabajo social, la indispensabilidad de contar con los servicios sociales para dicho Plan y la necesidad de formarse en género para que realmente sea eficaz ese PMIO.

E.1. – “Desde el trabajo social se tiene esa visión integral y a la vez compartimentada,

esa idea de puedo ir parcelando un plan de igualdad, parcelando las necesidades de esta comunidad en materia de vivienda, salud, transporte, ocio, mercado laboral y después hacer un ejercicio integral de decir dónde están las potencialidades de mi entorno, donde puedo centrarme y hacer palanca con estos agentes sociales.” (PTS)

E.2. – “No diría que debería haber, diría que si el trabajador/a social tiene una formación en igualdad debería estar. En un plan de igualdad de un ayuntamiento, por ejemplo, hay que contar con los servicios sociales, entonces el trabajador social de allí tiene que estar, pero que este no significa que vaya a dar un buen impulso, entonces el que de un buen impulso va a depender de su formación en igualdad, pero tendrá que estar porque no puede haber un plan de igualdad que no implique a los servicios sociales.” (PS)

E.4. – “Si por supuesto, con un papel relevante” (RP)

E.5– “Sí, coordinación de los programas, proyectos, en un plan de igualdad me parece fundamental 3 figuras: trabajo social, educación social y agente de igualdad y competencias habrá que decidir quién coordina y quién gestiona quién desarrolla esos proyectos y quién realiza esas acciones.” (PCE)

E.6 – “Totalmente.” (SSB)

4.4. Ideas clave/resultados: DAFO

Con la información consultada y los datos obtenidos en las encuestas y entrevistas, a continuación, se ha procedido a realizar un análisis DAFO combinando la información obtenida de la población, las entidades y asociaciones de Villamuriel, así como agentes clave del municipio y académicos.

El DAFO es una herramienta de gestión que facilita el proceso de planeación estratégica, posibilitando el análisis de la información necesaria para la planificación de diferentes acciones y medidas (Olivera y Hernández, 2011) teniendo por objetivo conseguir conocimiento, mediante la elaboración de un diagnóstico prospectivo de la información relevante, acerca de los aspectos débiles y fuertes de una realidad determinada (Zafra, 2001).

Las siglas de DAFO corresponden a cuatro elementos de análisis que se concretan en:

- **Debilidades:** Son los puntos débiles del municipio en relación a la igualdad, siendo los aspectos que reducen o limitan el desarrollo de la igualdad de género entre mujeres y hombres.
- **Amenazas:** Representa los elementos del entorno de Villamuriel que pueden dificultar la implantación de medidas de igualdad y/o reducir su efectividad, conllevando riesgos en la mejora de la situación.
- **Fortalezas:** Puntos fuertes del municipio y ventajas para la elaboración de un Plan de Igualdad en Villamuriel.
- **Oportunidades:** Alude a las potencialidades municipales en materia de igualdad de género y a las posibilidades de mejora.

Figura 12. Matriz DAFO



Fuente: Elaboración propia

5. PROPUESTA DE UN PROCESO PARTICIPATIVO Y COLABORATIVO PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL.

Para finalizar el presente trabajo, a continuación, se presenta una propuesta que pretende servir como esquema para la reflexión y debate entre los diferentes agentes sociales del municipio, con la finalidad de desembocar en la elaboración de un posible Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Villamuriel de Cerrato (en adelante, PIOMHVdC).

5.1. Bases para el diseño del Plan de Igualdad

Tras el análisis exhaustivo realizado mediante la revisión bibliográfica, la comparativa de diferentes Planes de Igualdad y el estudio municipal, se procede a reseñar algunas de las premisas que es necesario tener en cuenta antes de la elaboración del Plan, así como los posibles principios rectores que ha de tener el mismo y las implicaciones al respecto desde el Trabajo Social.

5.1.1. Premisas

Antes de elaborar cualquier Plan de igualdad es necesario tener en cuenta diferentes premisas, que según la Federación Española de Municipios y Provincias (2006), condicionan y facilitan la elaboración y el diseño del Plan.

1. Un PMIO es un plan de acción, por lo que el documento donde esté recogido el Plan tiene que ser útil para actuar. Es importante tener presente en todo momento esta premisa ya que el producto final del Plan es obtener un marco de actuación cotidiano basado en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres y por ello no puede quedarse en una mera declaración de principios, sino que su orientación real ha de estar dirigida al trabajo diario de los/as implicados/as en el mismo.

2. El PMIO incide en las desigualdades entre mujeres y hombres por lo que se centra en una problemática social y no en un problema exclusivo de las mujeres. La base de la desigualdad entre hombres y mujeres se encuentra en la estructura social y en los roles asignados tradicionalmente, esto conlleva la generación de relaciones injustas que afectan tanto a la población femenina como a la masculina. Por ello, los planes de igualdad necesitan de la implicación de mujeres y hombres, así como del conjunto de la corporación municipal y entidades locales y no únicamente de un área o concejalía en concreto, puesto que estamos hablando de un problema que afecta a toda la sociedad.

3. El PMIO ha de ser una propuesta idónea para la realidad municipal concreta. Esto implica la necesidad de elaborar un diagnóstico del municipio atendiendo todas las áreas en las que se dan desigualdades entre mujeres y hombres, estableciendo un orden de prioridades de actuación y determinando los recursos que será necesario emplear para poder llevar a cabo el plan. Teniendo en cuenta que un Plan siempre ha de ser dinámico y flexible, estando en continuo proceso de adaptación.

5.1.2. Principios rectores

Los principios rectores que marcarán la elaboración, diseño y ejecución del PIOMHVdC serán los siguientes:

- **Transversalidad o “Mainstreaming” de Género.** Como principio guía y rector de cada una de las actuaciones del Plan. Conlleva el trabajo en equipo y la implicación de todas las concejalías y áreas del ayuntamiento, integrando de forma coordinada el enfoque de género en todas las decisiones que se adopten. Para la aplicación de este principio será necesario partir de la necesidad de transformación y mejora de toda la actuación municipal que no contemple el impacto diferencial de género, siendo necesario la sensibilización y formación de todo el personal técnico y político de la administración local.
- **Participación.** Tanto de las entidades, asociaciones y colectivos del municipio como de la población en general que vive en Villamuriel. Esta participación será imprescindible en todas las fases del Plan desde el presente estudio previo hasta la valoración y evaluación del Plan ya consolidado.
- **Corresponsabilidad y coordinación.** El estudio previo plasmado en el presente trabajo ha dejado en evidencia la importancia y necesidad de trabajar de forma coordinada y cooperativa entre los diferentes agentes sociales del municipio. Por ello, este principio ha de estar presente desde el diseño del Plan, para lograr una mayor implicación, hasta la ejecución y evaluación de este, con la finalidad de trabajar de forma interseccional.
- **Empoderamiento y autodeterminación de las mujeres.** Basado en el reconocimiento de las potencialidades de las mujeres como principales promotoras del cambio y visibilizando su propia capacidad para favorecer su autonomía, así como la importancia de su participación en diferentes ámbitos de poder y de toma de decisiones.
- **Atención a la diversidad.** Teniendo en cuenta tanto las diferencias individuales como colectivas de las personas y la naturaleza del Plan de igualdad, se hace estrictamente necesario, valorar los diferentes factores identitarios que en ocasiones condicionan o dificultan la posición particular de las mujeres en específico y de las personas en general. Por ello es necesario tener una perspectiva inclusiva que garantice la atención a las diferencias culturales, sociales y personales.
- **Sostenibilidad social.** Incorporar las dimensiones ambientales, sociales y económicas en la búsqueda de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante el uso responsable y sostenible de recursos y la apelación a la responsabilidad social de administraciones, entidades e implicados en el futuro Plan.

5.1.3. Implicaciones desde el Trabajo Social.

Acorde con los principios mencionados anteriormente, existen una serie de principios que guían a los/as trabajadores/as sociales en su quehacer profesional. Dichos principios se encuentran recogidos en la Declaración Global de Principios Éticos del Trabajo Social (2018). De éstos, se pueden considerar estrechamente relacionados con el Plan de Igualdad los siguientes:

- La profesión del Trabajo Social está basada en la práctica, facilitando el cambio social y el desarrollo de la sociedad mediante el empoderamiento de las personas.
- La responsabilidad de los/as trabajadores/as sociales recae en la promoción de la implicación de las personas y en el alcance de la justicia social.
- Desde el Trabajo Social se desafía cualquier tipo de discriminación relacionada con el sexo, edad, estado civil, cultura, capacidades, ideologías, identidad de género, etnia, orientación sexual, entre otras.
- Los/as trabajadores/as buscan y promueven el fortalecimiento de comunidades inclusivas basadas en el respeto a la diversidad.
- El respeto a la toma de decisiones de las personas y el fomento de su autodeterminación son ejes básicos de la profesión del Trabajo Social.
- La promoción de la participación de las personas en los diferentes ámbitos y aspectos que afectan a sus vidas es otro de los pilares del Trabajo Social.

Todos estos principios e implicaciones del Trabajo Social justifican y evidencian la necesidad y adecuación de integrar este perfil profesional en la elaboración, diseño y evaluación de los Planes de Igualdad, que junto con una formación específica en género puede ser un factor de éxito y determinante en la eficacia y eficiencia de los PMIO.

5.2. Objetivos.

Tras el análisis realizado acerca de la igualdad de género en el municipio de Villamuriel de Cerrato, se puede concluir que los 4 objetivos prioritarios que se hace estrictamente necesario incluir en el PIOMHVdC son:

1. Promover la formación en materia de género en todos los niveles y esferas del municipio, dotando a los profesionales y a la ciudadanía en general de los conocimientos suficientes para la identificación de situaciones de desigualdad de género y ofreciendo herramientas para su erradicación o disminución.
2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios municipales, incrementando su presencia e incidencia en los ámbitos de decisión.
3. Prevenir violencia de género en todas las etapas vitales, mediante la sensibilización e información tanto de la población femenina como la masculina.
4. Aplicar acciones efectivas para el fomento de la corresponsabilidad, mediante diferentes medidas que posibiliten el reparto de tareas domésticas y de cuidados entre mujeres y hombres.

5.3. Áreas de actuación

Atendiendo al análisis de la situación realizado anteriormente, las posibles áreas de actuación del PIOMHVdC pueden ser:

ÁREA 1. Transversalidad y administración municipal: Esta área se basa fundamentalmente en operativizar el principio de *mainstreaming de género*. Para ello, es necesario integrar la perspectiva de género en todos los procesos, programas y procedimientos del Ayuntamiento de Villamuriel.

Se trata de que la administración local sea un modelo de buenas prácticas en cuanto a la consecución y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre y para ello, se tienen que crear relaciones de colaboración y coordinación entre las diferentes concejalías y áreas municipales, en base a su compromiso con el desarrollo de políticas y procedimientos igualitarios.

ÁREA 2. Educación y formación: De la educación y formación personal depende en gran medida el sistema adquirido de conducta y valores convivenciales, siendo uno de los principales espacios donde se asumen el sistema de género que rige la sociedad. Por tanto, el área de formación y educación es fundamental para la eliminación de estereotipos de género y promoción de valores igualitarios entre mujeres y hombres. En este sentido, la educación y formación en igualdad, respeto y equidad de género suponen un gran factor de protección ante las desigualdades y jerarquías existentes entre mujeres y hombres.

ÁREA 3. Empleo y conciliación personal, laboral y social: El acceso igualitario al empleo y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres es uno de los objetivos pendientes en relación con la igualdad de género. Por ello, se hace necesario desarrollar una política de empleo municipal que cuente con la participación de empresas y agentes sociales para la eliminación de la segregación vertical y horizontal de las mujeres.

De igual forma, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un pilar fundamental para garantizar un acceso al empleo igualitario ya que, en este sentido, la incorporación de la mujer a la vida laboral no ha ido acompañada de una corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico, el cuidado de familiares o el uso y disfrute del tiempo libre. De igual forma, se requiere de acciones y recursos específicos que apoyen a las familias a lograr una conciliación efectiva.

ÁREA 4. Violencia de género: Una de las mayores y más preocupantes evidencias de desigualdad entre mujeres y hombres es la violencia de género. Este tipo de violencia, que atenta contra los derechos de las mujeres, ha de ser un área prioritaria de actuación en cualquier esfera y ámbito de la sociedad, por lo que se hace imprescindible incluirlo en un Plan municipal de Igualdad. Entre las estrategias de actuación de esta área es necesario trabajar el cambio de actitudes de la población, comprender la violencia de género como un problema social y articular todos los recursos y mecanismos necesarios para prevenir, apoyar y proteger a las mujeres. Todo ello, partiendo del trabajo en red que implique a las diferentes entidades e involucre a toda la población del municipio.

ÁREA 5. Participación ciudadana y asociacionismo: Entendiendo las potencialidades de la participación ciudadana y el asociacionismo como motor de cambio social, en esta área se incluirán propuestas dirigidas al fortalecimiento de la red asociativa del municipio y al aumento de la participación de los/as vecinos/as de Villamuriel, incrementando especialmente el papel de las mujeres. Todo ello, con la finalidad de articular una serie de acciones relacionadas con la organización de los habitantes a favor de la igualdad.

ÁREA 6. Acción social: En ocasiones las mujeres se encuentran en situaciones donde la discriminación que sufren se ve agravada por diferentes circunstancias o situaciones: tener una discapacidad, estar en situación de riesgo de exclusión social, pertenecer a una determinada etnia, ser inmigrante, etc.

Esto hace indispensable incluir un área en el que se destinen acciones específicas a mejorar las condiciones de estas mujeres atendiendo sus necesidades, promoviendo su autonomía y reduciendo los posibles obstáculos que se puedan encontrar en su día a día.

Para ello, es necesario partir desde un enfoque integral que alinee el trabajo de los servicios sociales con la intervención comunitaria y demás recursos municipales mediante el impulso del empoderamiento de las mujeres.

ÁREA 7. Ocio y tiempo libre, cultura y deportes: Actualmente, tanto el ocio y tiempo libre como el deporte aún siguen condicionados por la asignación de roles de género, que implican que tanto mujeres como hombres realicen actividades diferentes. Es por ello, que se hace preciso integrar una perspectiva de género en la programación de las diferentes actividades de ocio municipales, fomentando el igual disfrute de ambos sexos independientemente de cuál sea la actividad.

De igual forma, es conveniente trabajar desde la educación no formal, en acciones destinadas a la eliminación de los roles de género y a la construcción de espacios más igualitarios.

Así mismo, el fomento de una cultura igualitaria se convierte en una herramienta potencial que pueden conducir a las personas a modificar sus pensamientos, acciones y romper con el modelo patriarcal dominante, y orientar tanto a hombres como a mujeres a la búsqueda efectiva de la igualdad de oportunidades de ambos géneros.

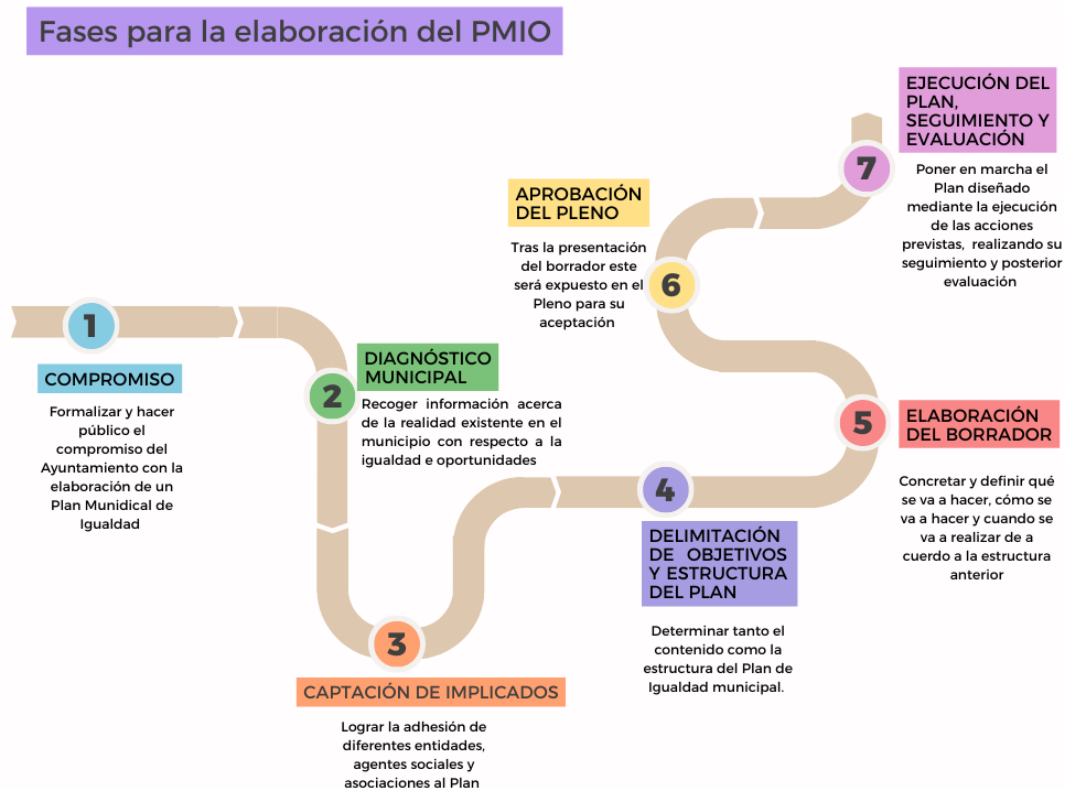
ÁREA 8. Salud, cuidados y calidad de vida: Existen particularidades fisiológicas, derivadas de la edad o incluso culturales que hacen que el estado de salud de las mujeres y los hombres se vea determinado por su sexo. En este sentido, se hace necesario garantizar actuaciones que fomenten medidas específicas de atención a las particularidades de salud de cada sexo, comenzando con acciones de sensibilización, prevención y formación para la adquisición de hábitos de vida saludables.

Es importante entender que la salud no solo es la ausencia de enfermedad, por tanto, es necesario incluir acciones encaminadas a una mejora de calidad de vida, donde se incluyan entre otros aspectos la atención de las personas cuidadoras, se trabajen las relaciones afectivo-sexuales o se potencien acciones relacionadas con la salud mental.

5.4. Fases para el diseño del Plan

Atendiendo a la naturaleza y contexto del Plan y tomando de referencia la Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad de Emakunde (2008), a continuación, expongo las diferentes fases a seguir para la elaboración del PIOMHVdC, teniendo en cuenta la posible flexibilidad y adaptación de estas.

Figura 13. Fases para el diseño del Plan Municipal de Igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de Emakunde (2008).

Tabla 51. Fase 1: Compromiso

1	COMPROMISO
¿Qué es?	Documento que recoge el compromiso por parte de la corporación local respecto a la elaboración e implementación del PIOMHVdC.
¿Quién lo hace?	Equipo promotor Alcalde
¿Cómo se hace?	Mediante la firma por parte del Ayuntamiento del compromiso en el que se puede incluir: <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso para la promoción de un municipio más igualitario - Compromiso para la creación de una comisión de igualdad - Compromiso para facilitar los medios y recursos necesarios para la implantación del Plan Tras firmar el compromiso la alcaldía comunicará a los integrantes del Ayuntamiento, agentes clave y ciudadanos/as en general la existencia y contenidos del compromiso.
¿Cuándo se hace?	Es el paso previo al diagnóstico y elaboración del Plan

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 52. Fase 2: Diagnóstico municipal.

2	DIAGNÓSTICO MUNICIPAL
¿Qué es?	Proceso de recogida y análisis de información proveniente de los propios ciudadanos del municipio, las diferentes entidades municipales y agentes clave de Villamuriel con la finalidad de conocer cuál es la situación actual respecto a la igualdad de género en la localidad.
¿Quién lo hace?	Profesional técnico con la colaboración del equipo promotor y diferentes implicados del municipio.
¿Cómo se hace?	Mediante el empleo de una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) empleando diferentes herramientas como pueden ser las encuestas, entrevistas, grupos focales, etc.
¿Cuándo se hace?	Al comienzo del proceso de elaboración del Plan, tras el compromiso.

Fuente: Elaboración propia a partir de Emakunde (2008).

Tabla 53. Fase 3: Captación de implicados.

3	CAPTACIÓN DE IMPLICADOS
¿Qué es?	Consiste en el contacto con agentes sociales, entidades y asociaciones para su posible adhesión al Plan.
¿Quién lo hace?	El equipo promotor.
¿Cómo se hace?	Mediante la selección de personas clave del municipio, puesta en contacto, información de las pretensiones del Plan y de la importancia de su adhesión o colaboración.
¿Cuándo se hace?	Se puede comenzar a realizar desde el momento en el que se decide que se va a elaborar el Plan o una vez realizado el diagnóstico. Igualmente, esta captación puede ser continua a lo largo de todo el proceso.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 54. Fase 4. Delimitación de objetivos y estructura del Plan.

4	DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN
¿Qué es?	Supone, por un lado, la determinación de los aspectos en los que se va a intervenir, el por qué y lo que se pretende alcanzar tras la intervención y por otro lado, la conformación del esquema del plan, determinando cómo se agrupa la información, el análisis y las estructuras de gestión.
¿Quién lo hace?	El equipo promotor y todos los agentes implicados que quieran realizar sus aportaciones.
¿Cómo se hace?	Analizando los datos obtenidos en el diagnóstico, priorizando aquellos aspectos de la realidad que requieren de mayor atención y determinando los contenidos esenciales y estructura del plan.
¿Cuándo se hace?	Una vez realizado el diagnóstico.

Fuente: Elaboración propia a partir de Emakunde (2008).

Tabla 55. Fase 5: Elaboración del borrador.

5	ELABORACIÓN DEL BORRADOR
¿Qué es?	Definir y concreta en un documento las acciones que se van a realizar, la temporalización, metodología, así como los recursos necesarios para el Plan en función de la estructura previamente establecida.
¿Quién lo hace?	El profesional técnico encargado junto con la participación del equipo promotor, la comisión de igualdad y los agentes que se considere oportunos implicar.
¿Cómo se hace?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir para cada objetivo la estrategia, acciones, responsables, indicadores y presupuesto. 2. Contrastar el documento con la comisión de igualdad, los órganos de participación y en su caso, responsables políticos. 3. Incorporar las posibles aportaciones en el borrador.
¿Cuándo se hace?	Tras la definición de la estructura y objetivos del Plan.

Fuente: Elaboración propia a partir de Emakunde (2008).

Tabla 56. Fase 6: Aprobación del Pleno.

6	APROBACIÓN DEL PLENO
¿Qué es?	Consiste en la aprobación por parte de la corporación municipal del PIOMHVdC.
¿Quién lo hace?	Lo presenta el equipo promotor, en este caso puede ser la concejala de igualdad y lo aprueban los componentes del pleno.
¿Cómo se hace?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar las posibles aportaciones realizadas al borrador y elaborar un documento definitivo. 2. Presentar el Plan en el Pleno municipal 3. Aprobación del documento → Puesta en marcha del Plan. 4. No aprobación → Incluir modificaciones → Puesta en marcha del Plan
¿Cuándo se hace?	Una vez elaborado el borrador definitivo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Emakunde (2008).

Tabla 57. Fase 7: Ejecución del Plan, seguimiento y evaluación.

7	EJECUCIÓN DEL PLAN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
¿Qué es?	Puesta en marcha del PIOMHVdC.
¿Quién lo hace?	<ul style="list-style-type: none"> - El equipo promotor será el encargado de coordinar, dinamizar y gestionar las diferentes acciones contempladas en el Plan. - La comisión de igualdad - Todos los implicados en el Plan de Igualdad.
¿Cómo se hace?	Mediante la aplicación y ejecución de las acciones incluidas en el propio documento del Plan de acuerdo al cronograma establecido, su seguimiento y posterior evaluación.
¿Cuándo se hace?	Una vez aprobado el Plan de Igualdad por el Pleno municipal.

Fuente: Elaboración propia.

5.5. Participantes y colaboradores

Para aplicar el principio de participación presente a lo largo de todo el trabajo, el PIOMHVdC estará abierto a la participación de cuantos agentes sociales, entidades, asociaciones, incluso ciudadanos/as del municipio quieran implicarse.

No obstante, es importante mencionar aquellos participantes cuya implicación y colaboración son esenciales para garantizar la eficacia del Plan, entre ellos destaco:

- **Implicación política y del equipo de gobierno:** Es importante contar con la participación (a lo largo de todo el proceso de diseño, gestión y evaluación del Plan) de los/as responsables políticos del municipio. En este sentido, y para atender al principio de transversalidad, se hace necesaria la implicación de todas las concejalías municipales, especialmente:
 - Concejalía de Barrios, Bienestar Social e Igualdad
 - Concejalía de Participación Ciudadana, Juventud, Infancia y Educación.
 - Concejalía de Humanidades y Turismo
 - Concejalía de Deportes y Recursos Humanos
- **Profesionales técnicos con formación en igualdad:** El diseño, implementación y evaluación de un PIOMH necesita de la participación de personas formadas en igualdad de género, por consiguiente, se hace imprescindible contar con profesionales que realmente tengan conocimientos en esta materia.
- **Entidades municipales:** A lo largo del análisis de la información obtenida en las diferentes entrevistas, se determinó la necesidad de participación de diferentes entidades municipales, entre las que destacaron especialmente:
 - Institutos
 - Colegios
 - Escuela infantil
 - CEAS
 - Centro de Salud
 - Centro Joven y Centros Sociales
 - Casa de la Cultura
 - Policía local
- **Asociaciones:** Es necesario garantizar la implicación del tejido asociativo en las diferentes fases de elaboración y ejecución del Plan, destacando especialmente el papel de las asociaciones de mujeres, asociaciones vecinales, AMPAS, asociaciones juveniles y todas aquellas cuyos fines estén orientados a la promoción de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Población de Villamuriel:** Cuya participación será la base del Plan de Igualdad, ya que serán quienes determinen los ámbitos prioritarios de actuación y participen en las diferentes acciones del Plan.

5.6. Organización

Para la elaboración e implementación del PIOMHVdC es preciso contar con una organización de los diferentes implicados que garantice la coordinación, elaboración, implementación y continuidad del Plan. Por ello y a fin de asegurar la transversalidad de género, implicando los diferentes servicios, áreas y entidades municipales, se requiere de la existencia de diferentes órganos de coordinación:

- **Equipo promotor:** Constituye la primera estructura para el diseño del PIOMHVdC, estando formada por responsables políticos y técnicos del Ayuntamiento, entre los que destacan:
 - La concejala responsable del área de igualdad.
 - Técnico o agente de igualdad
 - Valorar la posibilidad de implicar personas que participen en otras áreas transversales.

Entre las funciones del equipo promotor se encuentran: obtención de información, elaboración del diagnóstico, coordinación e impulso del proceso de elaboración, toma de decisiones, elaboración del borrador del Plan y comunicación de resultados.

- **Comisión de Igualdad:** Es el equipo de trabajo permanente, responsable de velar por el cumplimiento y eficacia del PIOMHVdC. Esta comisión será designada directamente por la alcaldía y estará formado por:
 - Personas con capacidad de decisión dentro del ayuntamiento (concejales, responsables técnicos, etc.)
 - Representantes de cada concejalía implicada en el Plan.
 - Profesional técnico o agente de igualdad
 - Representantes del movimiento asociativo
 - Estará abierta a la participación de aquellas personas que se considere oportuno incluir en la comisión.

Entre las funciones de la comisión de igualdad se encuentran: participación en la fase de diagnóstico, asesoramiento del equipo promotor, dotación de la mayor transversalidad del PIOMHVdC posible, contraste del borrador, interlocución con los diferentes agentes implicados, seguimiento y evaluación del Plan.

- **Tejido asociativo:** Es la tercera estructura organizativa que ha de estar presente en la elaboración del PIOMHVdC, así como en las diferentes partes del proceso. Para ello será necesario dotar de espacios de participación a las diferentes asociaciones municipales y aquellas personas no asociadas que pertenecen a colectivos con escasa representación.

Entre sus funciones se encuentran: participar en el diagnóstico de la situación, realizar aportaciones e ideas en las diferentes fases del proceso de elaboración del PIOMHVdC, dinamizar posibles acciones, contrastar información, servir de vínculo con el resto de la población.

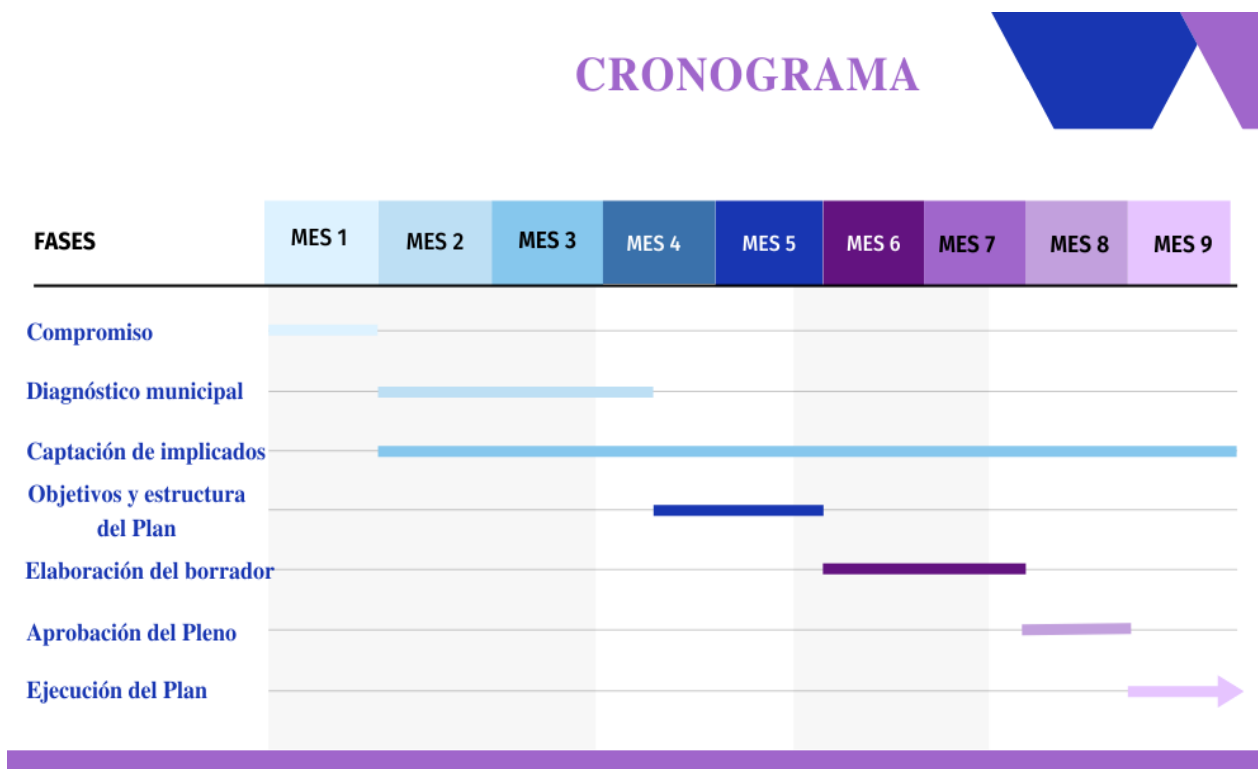
- **Canales ciudadanos/as:** Se hace inexcusable conocer cuáles son las necesidades de la ciudadanía y reflexionar acerca de aquello que les motiva. No es suficiente

con invitar a la participación de la población, sino que se hace necesario ofrecer espacios donde los vecinos y las vecinas de Villamuriel se sientan cómodos/as para participar y consideren que sus aportaciones se están teniendo en cuenta.

5.7. Temporalización

Para la elaboración completa del PIOMHVdC se estima una temporalidad de 9 meses, comenzando con la presentación del presente esquema de trabajo y el compromiso del Ayuntamiento hasta llegar a la ejecución del PIOMHVdC.

Figura 13. Cronograma



Fuente: Elaboración propia.

5.8. Presupuesto y recursos

Tanto los recursos a emplear en el Plan como el presupuesto de este deberán ser valorados y estimados por el equipo promotor y el resto de los/as participantes una vez se hayan diseñado las diferentes acciones concretas del PIOMHVdC.

6. CONCLUSIONES

Atendiendo al objeto y los objetivos con los que se inició el presente trabajo y para dar respuesta a la consecución de este planeamiento inicial, a continuación, se exponen las conclusiones generales extraídas tras la elaboración y análisis de las diferentes fases del trabajo.

En primer lugar, tal y como se ha hecho alusión a lo largo del documento, la relación existente entre mujeres y hombres está condicionada por la construcción social del género, por lo común, configurada como una relación de dominación masculina y subordinación femenina. Esta consideración que reconoce el carácter cultural y construido del género y de las relaciones existentes entre hombres y mujeres, demuestra la condición desmontable de una estructura social basada en desigualdades de género, haciendo que no sólo sea posible su transformación, sino que también indispensable.

Esta indispensabilidad, viene derivada de evidencias que demuestran como millones de mujeres y niñas sufren discriminación de género y la violencia estructural que ello conlleva, tanto a nivel internacional, como nacional, autonómico e incluso local.

Si bien es cierto que, en los últimos años, se han producido grandes avances en materia de género, desde las Naciones Unidas, contemplando la importancia de la igualdad de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, hasta su inmersión en la legislación nacional y autonómica.

A pesar de estos avances, la transformación hacia una sociedad igualitaria no puede basarse solamente en la legislación, puesto que necesita de la articulación de diferentes medidas y herramientas que operativicen los marcos normativos y den respuesta a las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, destaca el papel de los Planes de Igualdad como conjunto de medidas destinadas a dar respuesta a las necesidades de una realidad concreta, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Tanto desde su conceptualización como desde la comparativa elaborada de los diferentes Planes Municipales de Igualdad se ha comprobado que una adecuada elaboración de los PMIO puede tener gran transcendencia en la transformación social hacia una sociedad más justa e igualitaria, ya que dichos planes, parten de un diagnóstico local que hace que cada una de sus acciones estén diseñadas por y para la población municipal.

A este respecto, en la comparativa realizada de los PMIO, se puso en evidencia la gran variedad de posibilidades y el alcance que puede tener esta herramienta para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, ya que cada Plan comparado, aportaba elementos diferentes que no incluían los Planes anteriores. Estas aportaciones diferentes me han posibilitado adquirir conocimientos y ampliar la mirada sobre los asuntos que se pueden incluir en un Plan de igualdad.

Así mismo, existen elementos comunes a todos los PMIO analizados que marcan el esquema de referencia para su elaboración y posibilita la obtención de los siguientes aprendizajes:

Es importante cuidar la estructura y el contenido que se incluye en los PMIO, pues de ello va a depender la justificación de la relevancia de los Planes, la comprensión de los motivos de elaboración, el entendimiento del proceso de ejecución, así como su orientación a la práctica.

Asimismo, el marco legislativo y normativo de referencia en materia de igualdad, supone una oportunidad para el desarrollo de políticas sociales de igualdad, a la vez que justifica y evidencia la necesidad de desarrollar PMIO desde las administraciones locales, teniendo en cuenta sus potencialidades.

Una de las fases más importantes y relevantes en el diseño del PMIO es el diagnóstico. Una correcta exposición del modo de realización y de los resultados obtenidos en el mismo, dota de rigurosidad al Plan y demuestra la adaptación de este a la población destinataria.

De igual forma, la delimitación de los objetivos y su concreción en acciones han de ser operativos, estar orientados a la acción y adaptados al diagnóstico. Del mismo modo, se hace necesario incluir una adecuada descripción de la implementación del PMIO, definiendo quiénes son los responsables en cada parte del proceso, sus funciones y el modo de organización de los/as distintos/as implicados/as, conformando así un marco de referencia al que poder acudir siempre que sea necesario.

Por otro lado, la participación ciudadana y el trabajo en red con asociaciones y el tercer sector, constituyen un elemento indispensable en todas las partes del proceso del PMIO, desde el estudio previo hasta su ejecución y evaluación. Por ello, es preciso identificar y definir los mecanismos de participación, así como generar sinergias con las asociaciones y entidades del tercer sector.

Del mismo modo, todos los PMIO han de contemplar los mecanismos necesarios para llevar a cabo su seguimiento y evaluación, incluyendo los criterios e indicadores que van a ser empleados. Esto va a permitir medir el impacto del Plan y conocer el grado de cumplimiento de los objetivos, posibilitando la adaptación continua del documento y dando posibilidad a la elaboración de futuras ediciones del PMIO.

Por último, resaltar que los PMIO abarcan diferentes áreas de intervención, por lo que también se atiende a las especificidades de los diferentes colectivos, teniendo en cuenta sus particularidades y características, lo que hace que la visión holística de la figura profesional del Trabajo Social se vuelva indispensable en relación con los PMIO.

En este sentido y en lo referente al Trabajo Social, se puede concluir que los PMIO deben ser diseñados y ejecutados por profesionales de la acción social, destacando la profesión del Trabajo Social por la capacidad propia de identificar e intervenir sobre los factores sociales, especialmente sobre las desigualdades sociales, convirtiendo a esta profesión en un pilar fundamental, que abarca tanto la prevención y el diagnóstico como el método para atender las diferentes realidades y problemáticas que les afectan.

En otro orden de ideas, tras el análisis comparativo de los PMIO, se llevó a cabo un estudio acerca de la igualdad de género y la viabilidad del diseño de un PMIO en Villamuriel de Cerrato, tomando de base la Investigación- acción - participativa mediante

el empleo de una metodología mixta cualitativa y cuantitativa de investigación, basada en la aplicación de encuestas y entrevistas.

En cuanto a las encuestas, he de señalar que la participación de la población ha sido uno de los factores más positivos del trabajo, ya que se han logrado un total de 100 respuestas. Sin embargo, pese a la amplia participación de la población, en el caso de las entidades y asociaciones las respuestas se han visto más limitadas.

En lo que respecta a las entrevistas, las aportaciones realizadas tanto por los agentes clave del municipio como por los académicos con formación en género fueron de gran utilidad debido a la amplitud y diversidad de respuestas, lo que posibilitó la clarificación y conocimiento, tanto de las desigualdades de género a nivel municipal, como las más específicas de Villamuriel.

Por consiguiente, este estudio reveló una serie de datos e información que han demostrado la necesidad y el interés por diseñar un Plan de Igualdad en el municipio de Villamuriel, entre los que destaco:

- La invisibilidad del papel de las mujeres respecto a los cuidados, el desigual uso del tiempo entre mujeres y hombres y las dificultades de conciliación laboral, familiar y social, que siguen siendo en la actualidad, un problema de desigualdad de género que afecta especialmente a las mujeres de Villamuriel.
- Resalta el alto porcentaje de mujeres del municipio que ha sufrido en alguna ocasión violencia psicológica, además se hace alusión a que la violencia de género se da cada vez a edades más tempranas. De igual forma, despunta la percepción generalizada de las mujeres que han sufrido discriminación por razón de género en diferentes ámbitos de su vida y el sentimiento de inseguridad en circunstancias cotidianas como puede ser caminar solas por la calle.
- Preocupa la falta de conocimiento acerca de recursos de atención a víctimas de violencia de género, la escasa participación de los hombres en actividades en materia de igualdad y la tendencia de la pornografía como referente y principal fuente de información sobre la sexualidad.
- Asimismo, he de señalar como factores positivos y facilitadores para la elaboración del Plan, la alta predisposición de la población y de los agentes sociales del municipio a participar en el PMIO, la conciencia existente acerca de la importancia de trabajar en la igualdad entre mujeres y hombres, así como la valoración positiva del Ayuntamiento, las entidades y los/as ciudadanos/as de Villamuriel respecto a la realización del PMIO en la localidad.
- Dicho esto, y en lo que respecta al trabajo social, se hace necesario destacar la importancia que se concede a los/as trabajadores/as sociales como promotores/as y ejecutores/as de los PMIO, pues por lo general las personas encuestadas y entrevistadas han resaltado las potencialidades de esta profesión que, junto con una formación complementaria en género, convierten a esta figura profesional en la idónea para esta labor.

En suma, todos estos resultados han evidenciado la importancia y conveniencia de elaborar un PMIO en Villamuriel, lo que ha supuesto la necesidad de establecer un marco de trabajo que sirva de esquema para la reflexión y debate entre los diferentes agentes sociales del municipio que, atendiendo al objetivo general del trabajo, ha desembocado en una propuesta participativa para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Villamuriel.

Dicha propuesta, parte de las premisas de que el PIOMHVdC ha de estar orientado a la acción, se centra en una problemática que incumbe a toda la sociedad y ha de ajustarse a la realidad municipal concreta, acorde a unos principios basados en la transversalidad de género, la participación, la corresponsabilidad y coordinación, el empoderamiento de las mujeres, la atención a la diversidad y la sostenibilidad social.

De igual forma, la propuesta incluye las áreas de actuación y las diferentes fases necesarias para la elaboración del PIOMHVdC, teniendo en cuenta los posibles participantes y colaboradores, su organización y la temporalización de este.

Por lo tanto y en vista de las posibles vías de aplicación del presente trabajo, se pretende que este sirva de base para la elaboración definitiva de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el municipio de Villamuriel, tomando como justificación el estudio previo realizado en la localidad y teniendo en cuenta las directrices señaladas para su realización.

Además, mediante la elaboración de este trabajo se ha podido concluir que la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres puede producir un efecto multiplicador tanto en las posibilidades de ocupación, como de desarrollo profesional del Trabajo Social, por lo que la inclusión de esta materia en el plan de estudios del grado, enriquecería enormemente las competencias profesionales del alumnado, generando futuros/as trabajadores/as sociales con la capacidad suficiente para incluir la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

En definitiva, si tenemos en cuenta el carácter estructural de las desigualdades entre mujeres y hombres, la profesión de Trabajo Social tiene que asumir necesariamente la actividad de diagnóstico e intervención ante esta realidad, puesto que desde este grado se forma y habilita para tener competencias en ese diagnóstico social, desde una perspectiva holística, amplia e integral. En este sentido, los Planes de Igualdad se convierten en una herramienta idónea para que los/as trabajadores/as sociales hagan efectivo el principio de igualdad y no discriminación, en una profesión tendente a la eliminación de cualquier tipo de desigualdad social.

BIBLIOGRAFÍA

Agejas, M.J. (2020). El valor del trabajo no remunerado de las mujeres triplica el gasto en tecnología a nivel mundial. Oxfam Intermón. <https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/el-valor-del-trabajo-no-remunerado-de-las-mujeres-triplica-el-gasto-en-tecnologia-a-nivel-mundial>

Arconada, M.A. y Leal González, D.A. (2011). Convivir en igualdad. Prevención de la violencia masculina hacia las mujeres en todas las etapas educativas. Madrid: UNED.

Ayuntamiento de Guardo (2020) II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Guardo. <https://podemosguardo.files.wordpress.com/2020/06/ii-plan-de-igualdad-ayto.-de-guardo.pdf>

Ayuntamiento de Medina del Campo (2021). III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y Contra la Violencia De Género. Medina del Campo. <http://www.ayto-medinadelcampo.es/servicios/plan-municipal-de-igualdad-de-oportunidades>

Berasaluze, A. (2009). El devenir del Trabajo Social en clave de género. Zerbitzuan, 46, 133-140. <http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/El%20devenir%20del%20trabajo%20social.pdf>

Bosch, E. (2020). *La violencia de género. Algunas cuestiones básicas*. [2ª edición]. Formación Alcalá.

Bru, P. y Basagoiti, M. (2003). La Investigación-Acción Participativa como metodología de mediación e integración socio-comunitaria. *Comunidad. Publicación periódica del Programa de Actividades Comunitarias en Atención Primaria*, VI. https://pacap.net/es/publicaciones/pdf/comunidad/6/documentos_investigacion.pdf

Cabanillas, M., Castellana, B., Paris, A., Padrón, M.M. (2008). Análisis y transferencia de buenas prácticas. Proyecto IUVENALIS. Región de Murcia. [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1249&IDTIPO=246&RASTRO=c887\\$m5857](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1249&IDTIPO=246&RASTRO=c887$m5857)

Casas, J., Repullo, J. R. y Donado, J, (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538. <http://www.unidadocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Castro, M. (2021). *PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS IES* [Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Querétaro]. <http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202095358Plan+de+Igualdad+de+Ge-CC-81nero.pdf>

Consejo de Europa (2011). Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Estambul. <https://rm.coe.int/1680462543>

Confederación de Salud Mental España. (2021). Salud mental y COVID-19. Un año de pandemia. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Salud-mental-covid-aniversario-pandemia.pdf>

Consejo General del Poder Judicial (2021) Informe sobre Violencia de Género Año 2021. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos/La-violencia-sobre-la-mujer-en-la-estadistica-judicial---Anual-2021>

Consejo General del Trabajo Social. (2018). Declaración global de los principios éticos del trabajo social. *Federación Internacional de Trabajadores sociales*. https://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/files/las-palmas/files/Principios%20eticos_version%20espa%C3%B1ol%20-%20OFICIAL%2008.11.18.pdf

Constitución española [CE]. Art.14 de 29 de diciembre de 1978 (España).

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2021). Ficha estadística de víctimas mortales por Violencia de Género. Año 2021. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimiasMortales/fichaMujeres/pdf/VMortales_25012022_Act2021.pdf

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2021). Boletín estadístico mensual. Diciembre 2021. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/boletinMensual/2021/docs/2021_diciembre_BEM.pdf

De Miguel, A. (2003). El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación. El caso de la violencia contra las mujeres. *Revista internacional de Sociología*, 61(35), 127-150. <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/303/310>

Diputación de Palencia (2020). IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género. Palencia. <https://www.diputaciondepalencia.es/diputacion/publicacion-pdf/iv-plan-igualdad-oportunidades-mujeres-hombres-violencia-genero>

Elizondo, A., Martínez, E., Novo, A., Alkora, E. (2002). Diagnóstico de necesidades para la igualdad entre mujeres y hombres en Bilbao. Universidad del País Vasco. https://www.bilbao.eus/cs/Satellite?c=BIO_Generico_FA&cid=3007607665&language=es&pageid=3000059562&pagename=Bilbaonet%2FBIO_Generico_FA%2FBIO_Generico

Emakunde (2008). Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_recursos/es_emakunde/adjuntos/guia_plan_local_igual_es.pdf

Emakunde (2018). VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde7plana/es_def/adjuntos/vii_plan.pdf

Propuesta para la elaboración participativa de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel de Cerrato desde la perspectiva del Trabajo Social.

Federación Española de Municipios y Provincias (2006). Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad. <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>

Fernández, P. (2015). Trabajo Social Feminista: Una revisión teórica para la redefinición práctica. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 5(9), 24-39. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v5i9.3299>

Fundación Yehudi Menihin (2020). Plan de Igualdad FYME. Madrid. <https://fundacionyehudimenuhin.org/wp-content/uploads/2020/03/20-2-PLAN-DE-IGUALDAD-FYME-.pdf>

Gamba, S. (2007). Estudios de género/perspectiva de género. *Diccionario de Estudios de Género y Feminismos*, Coord. Susana B. Gamba, Biblos, Buenos Aires. http://sosvics.eintegra.es/Documentacion/00-Genericos/00-05-Documentos_basicos/00-05-031-ES.pdf

Generalitat Valenciana (s.f.) Manual de elaboración de planes municipales de igualdad de oportunidades. <https://inclusio.gva.es/documents/610706/164698770/MANUAL+DE+ELABORACI%C3%93N+DE+PLANES+MUNICIPALES+DE+IGUALDAD+DE+OPORTUNIDADE/S/5e898d53-0bf3-41dc-b6a9-78a3108baa3d>

Junta de Castilla y León (2020). Agenda para la Igualdad De Género 2020. https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100Detalle/1246988963464/_/1284742093530/Comunicacion

Ley 1/2003. De Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. 24 marzo 2003. BOE. No. 71. <https://www.boe.es/boe/dias/2003/03/24/pdfs/A11604-11615.pdf>

Ley Orgánica 1/2004. De Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. 29 de diciembre de 2004. BOE. No. 313. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. de 22 de marzo de 2007. BOE. No.71. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ley 13/2010. Contra la Violencia de Género en Castilla y León. 30 de diciembre de 2010. BOE. No. 317. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-20072-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 14/2007. De reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. 1 de diciembre de 2007. BOE. No. 288. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-20635-consolidado.pdf>

López, C. (2009). El género y la rehabilitación psicosocial. *II Jornadas de Trabajo Social. Hacia una Intervención con Perspectiva de Género*. Vitoria- Gasteiz, Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad del País Vasco.73-81. https://www.cgtrabajosocial.es/files/5178653f7f6f0/II_JORNADA_TRABAJO_SOCIA

L GENERO.pdf

López, H. (1998). La metodología de la encuesta. *JG Cáceres, Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74.
https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf

López, R. E., y Deslauriers, J. P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2711/1/La%20entrevista%20cualitativa%20como%20t%c3%a9cnica%20para%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf>

Lugo, E. A. (2013). Acción y transformación para la prevención de la violencia escolar a través de la Investigación Participativa de Base Comunitaria con niños y niñas. *Revista puertorriqueña de Psicología*, 24, 1-15.
<https://www.redalyc.org/pdf/2332/233227551008.pdf>

Magnelli, G. (2015). *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una empresa del sector ocio*. Universidad politécnica de Cartagena.
<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/5088/tfg751.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martín-Crespo, B. y Salamanca, A. B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, (27), 10.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7779030>

Martínez García, S. (2021). El diagnóstico en el I Plan de Igualdad de oportunidades del municipio de Ceutí. *Universitat Jaume I*.
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/196135/TFM_2021_Mart%c3%adnez%20Garcia_Silvia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, P.J. (2018) I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Aguilar de Campoo. Ayuntamiento de Aguilar de Campoo.
<https://aguilardecampoo.es/files/2020/03/PLAN-igualdad.pdf>

Monsalve, N., & García, C. T. (2002). Sexismo y "Guía práctica de actividades para niños preescolares"(GPP). *Educere*, 6(17), 43-54.
<https://www.redalyc.org/pdf/356/35601706.pdf>

Murillo, J. (2006). La entrevista. *Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid*, 1-20.
http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf?fbclid=iwar2hki8

Observatorio de las Ocupaciones. (2021) Informe del Mercado de Trabajo de Palencia. Datos 2020.

ONU MUJERES (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Olivera, D., & Hernández, M. (2011). El análisis DAFO y los objetivos estratégicos. *Contribuciones a la Economía*, marzo. <http://www.eumed.net/ce/2011a/>

OXFAM (2020) Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad. Oxfam Internacional.

<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-es.pdf>

Pastor-Seller, E. y Sánchez-Juárez, M.D. (2014). Trabajo Social y Agente de Igualdad: Análisis de competencias, sinergias, potencialidades y oportunidades laborales y profesionales. Portularia, 14(1), 35-47.

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/7579/Trabajo-Social-y.pdf?sequence=2>

Quispe, A. (2013). *El uso de la encuesta en las ciencias sociales*. Ediciones Díaz de Santos. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lOuODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=que+es+la+encuesta+&ots=4a3t59GWyC&sig=JxQYepWE5XmDscjd8wnCZivWm3k#v=onepage&q=que%20es%20la%20encuesta&f=false>

Real Decreto-ley 6/2019. De medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. 7 de marzo de 2019. BOE. No. 57. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 12/2020. De medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género. 01 de abril de 2020. BOE. No. 91. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-4209-consolidado.pdf>

Red Española de Desarrollo Rural. (2020). Estudio Mujer Rural. http://www.redr.es/recursos/doc/2021/abril_2021/1813157566_124202111317.pdf

Sánchez I. C., Avilés, M., y García, J. J. (2020). La implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los municipios de la Región de Murcia (España). *AZARBE, Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, (9), 83-92. <https://revistas.um.es/azarbe/article/view/436001/296871>

Secretaría de la Mujer de Aragón. (2016). *Guía práctica cómo elaborar un plan de igualdad*. CCOO Aragón. [Archivo PDF]. <https://aragon.ccoo.es/347103ac1885c36f4c45cfa52c33ff6a000051.pdf>

Sistema VioGén (2021). Sistema de seguimiento integral en los casos de Violencia de Género. Datos estadísticos. Septiembre 2021. <http://www.interior.gob.es/documents/642012/12866658/SEPTIEMBRE+2021/edfa2c7c-3278-4e3e-9613-86d36837031b>

Soriano, N. (2017). *Perspectiva de Género: una formación imprescindible en Trabajo Social*. Valencia: Universidad Internacional de Valencia. <https://www.universidadviu.es/perspectivagenero-una-formacion-imprescindible-trabajo-social>.

Tobías, E. (2018). La aplicación del enfoque de género en Trabajo Social: debilidades y fortalezas. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, (10), 141-154. DOI: <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0012>

UGT. (2018). Análisis de las Pensiones desde la perspectiva de género. Departamento

Confederal de la Mujer Trabajadora.
https://www.juntadeandalucia.es/iamimages/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/12-02%20Informe%20brecha%20pensiones.pdf

UNESCO (s.f.). Igualdad de género. Manual metodológico.
<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

Walby, S. (2004). Mainstreaming de Género: Uniendo la teoría con la práctica. *Ponencia a las Jornadas Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas. Andalucía*, 26.

http://www.mujierydeporte.org/documentos/docs/mainstreaming%20de%20g%C3%A9nero%20uniendo%20la%20teor%C3%ADa%20con%20la%20pr%C3%A1ctica_2004.pdf

Zafra, M. A. (2001). PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: “MÉTODO DAFO”. *Prácticas locales de creatividad social. El viejo topo Mataró*.
https://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/lcc2_practicas_locales_creatividad_social.pdf#page=123

WEBGRAFÍA

Ayuntamiento.es (4 de abril de 2022). *Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato*.
<https://www.ayuntamiento.es/villamuriel-de-cerrato#territorio-anchorpoint>

Cadena Ser (25 de marzo de 2021). El teléfono 016 atenderá también a mujeres víctimas de violencia sexual, acoso, y aborto forzoso entre otras. *Cadena Ser*.
https://cadenaser.com/emisora/2021/03/25/radio_palencia/1616664123_931943.html

Feminicidio.net (11 de marzo de 2022). *Listado de feminicidios y otros asesinatos de mujeres cometidos por hombres en España en 2021*. <https://feminicidio.net/listado-de-feminicidios-y-otros-asesinatos-de-mujeres-cometidos-por-hombres-en-espana-en-2021/>

Instituto Andaluz de la Mujer (14 de abril de 2022). *La transversalidad de género: métodos y técnicas*.
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/modulos/Transversalidad/4pasos.html>

Instituto Nacional de Estadística (5 de abril de 2022). *Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero. Palencia: Población por municipios y sexo*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=2888&L=0>

Instituto Nacional de Estadística (11 de marzo de 2022). *Encuesta de población activa. EPA. Cuarto trimestre 2021*.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Instituto Nacional de Estadística (11 de marzo de 2022). *Distribución salarial. Percentiles de salarios. Trabajadores en función de su ganancia anual respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Deciles de salarios. Proporción de trabajadores*

Propuesta para la elaboración participativa de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel de Cerrato desde la perspectiva del Trabajo Social.

con ganancia baja (low pay rate).

[https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C¶m3=1259924822888&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259931351611&L=0#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202019%20seg%C3%BAn,\(26.934%2C4%20euros\).](https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C¶m3=1259924822888&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259931351611&L=0#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202019%20seg%C3%BAn,(26.934%2C4%20euros).)

ONU MUJERES. (9 de marzo de 2022). *Conferencias mundiales sobre la mujer.* <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

ONU MUJERES. (11 de marzo de 2022). *Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres.* <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

Naciones Unidas. (9 de marzo de 2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Ministerio de igualdad. (9 de marzo de 2022). *Pacto de Estado contra la Violencia de Género.* <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/>

Radiocable. (11 de marzo de 2022). *Así es la desigualdad que sufren las mujeres en España.* <https://www.radiocable.com/datos-desigualdad-genero-espana-mujeres.html>

Viamichelin. (4 de abril de 2022). Mapa Villamuriel de Cerrato. https://www.viamichelin.es/web/Mapas-Planos/Mapa_Plano-Villamuriel_de_Cerrato-34190-Palencia-Espana

Wikipedia. (4 de abril de 2022). *Villamuriel de Cerrato.* https://es.wikipedia.org/wiki/Villamuriel_de_Cerrato

ANEXO I: Cuestionario para la población de Villamuriel de Cerrato

3/5/22, 18:43

Propuesta participativa para un Plan de Igualdad Municipal de Villamuriel de Cerrato

3/5/22, 18:43

Propuesta participativa para un Plan de Igualdad Municipal de Villamuriel de Cerrato

Propuesta participativa para un Plan de Igualdad Municipal de Villamuriel de Cerrato

Mi nombre es Valeria Villalba, estudiante del Grado en Trabajo Social de la Universidad de Valladolid. Este cuestionario forma parte del Trabajo de Fin de Grado que estoy realizando junto con mi tutor Juan M^a Prieto Lobato. En este trabajo estamos explorando la posibilidad y el interés de diseñar e implementar un proceso participativo orientado al diseño de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel.

Con este objetivo, nos dirigimos a Ud. para pedirle, por favor, que dedique no más de 5 minutos a cumplimentar el siguiente cuestionario sobre la percepción de los vecinos y vecinas de Villamuriel de Cerrato respecto a la igualdad de oportunidades y sobre el papel del Trabajo Social en procesos orientados a este fin. Su opinión es especialmente importante si Ud. reside o está empadronada/o en este municipio.

El cuestionario es completamente anónimo y puede responderle hasta el 3 de mayo (incluido). Todas sus aportaciones enriquecerán enormemente los resultados del estudio y se pondrán a disposición de los responsables municipales para, en su caso, poder orientar un posible plan de igualdad municipal.

Le agradeceríamos que compartiera este cuestionario a través de sus redes sociales a cuantas personas pudieran cumplimentarlo.

Si desea recibir los resultados del estudio, al finalizar, podrá dejar su correo electrónico para que se los podamos facilitar.

En caso de cualquier duda o aportación, puede enviarnos un correo a las siguientes direcciones:

valeria.villalba@alumnos.uva.es // juanmaria.prieto@uva.es

Muchas gracias por su inestimable colaboración.

***Obligatorio**

1. Consentimiento Informado *

Yo, participante manifiesto que:

Selecciona todos los que correspondan.

- He leído la información sobre este estudio
- Acepto libremente mi conformidad para participar en el estudio

Datos sociodemográficos

Perfil de la persona encuestada: edad, género, lugar de residencia, etc.

2. Edad: *

Marca solo un óvalo.

- Menor de 18 años
- De 19 a 34 años
- De 35 a 49 años
- De 50 a 64 años
- De 65 a 79 años
- Más de 80 años

3. Género: *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Otro: _____

4. Empadronado/a en Villamuriel de Cerrato *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

5. Barrio de Villamuriel en el que reside *

Marca solo un óvalo.

- Calabazanos
- Ciudad Jardín Virgen del Milagro
- Los Olmillos
- Casco Viejo
- Otro: _____

6. Estado Civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltera/o
- Casada/o
- Separada/o, divorciada/o
- Viuda/o
- Pareja de hecho
- Otro: _____

Valoración
diagnóstica

Empleo, conciliación laboral, familiar y personal, discriminación y violencia.

7. Situación laboral *

Marca solo un óvalo.

- Amo/a de casa
- Autónomo/a
- Empleado/a por cuenta ajena
- Empleado/a por cuenta ajena y autónomo/a
- En desempleo
- Estudiante
- Jubilado/a - Pensionista

8. Tipo de jornada laboral *

Selecciona todos los que correspondan.

- Completa
- Parcial
- Autónomo/a
- Actualmente no tengo ninguna relación laboral

9. Tipo de contrato laboral *

Selecciona todos los que correspondan.

- Indefinido
- Temporal
- c) Autónoma/o
- d) Actualmente no tengo ninguna relación contractual

10. Desde su punto de vista ¿Cree que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para acceder al empleo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Ns/Nc

11. ¿Cuánto tiempo dedica al día a las siguientes actividades?

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada	0-1h.	1-2h.	2-4h.	6-8h.	8-10h.	más de 8h.
Trabajo remunerado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación (estudios, cursos, idiomas...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dormir y descansar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuidado personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuidado de la casa (limpiar, lavar/planchar ropa, hacer comidas...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuidado de familiares (hijas/os, personas mayores...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compras y gestiones del hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ocio (deportes, salidas, cine, lectura...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participación en actividades (sociales, políticas, culturales, religiosas...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. ¿Ha tenido alguna vez dificultades para conciliar la vida personal, laboral y social? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Ns/nc

13. ¿Cuidar de algún familiar (hijos/as, personas mayores, personas en situación de dependencia...) limita o ha limitado sus proyectos personales/profesionales? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Ns/Nc

14. ¿Conoce algún recurso para la conciliación? En caso afirmativo indique cuál/cuáles *

15. Alguna vez me he sentido discriminada/o a causa de... *

Puede seleccionar varias

Selecciona todos los que correspondan.

- Mi edad
 Mi sexo/género
 Mi orientación sexual
 Mi nacionalidad
 Mi religión
 El color de mi piel
 Mi discapacidad
 Mi físico
 Nunca me he sentido discriminado/a
 Ns/Nc
 Otro: _____

16. En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿en qué ámbito?

Puede seleccionar varias

Selecciona todos los que correspondan.

- Trabajo
 Familia
 Instituciones
 Educación
 Deportes
 Calle
 Ns/Nc
 Otro: _____

17. ¿Ha sentido alguna vez sensación de inseguridad? En caso afirmativo, describa brevemente la causa. *

18. ¿Ha sufrido en alguna ocasión algún tipo de violencia? ¿Qué tipo y de quién?

Selecciona todos los que correspondan.

	No he sufrido	De familiar	De una persona conocida	De una persona desconocida	De una institución, entidad u organismo	Otros
Física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psicológica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. ¿Conoce algún caso cercano de violencia contra una mujer por parte de una pareja, ex-pareja o similar? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Ns/Nc

20. ¿Sabría a que recurso asistir en caso de ser víctima de violencia de género o conocer a alguien que lo sufre? En caso afirmativo indique el recurso. *

Propuestas y participación

Valoraciones personales y posibles propuestas de actuación

21. ¿Conoce si el Ayuntamiento de Villamuriel ha realizado o está realizando actividades en relación con igualdad entre mujeres y hombres? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Ns/Nc

22. ¿Considera que el Ayuntamiento de Villamuriel podría reforzar sus actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Ns/Nc

23. En que medida cree que podría resultar adecuado realizar las siguientes acciones en Villamuriel (siendo 1 nada adecuado y 5 totalmente adecuado) *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Diagnóstico participativo sobre igualdad entre M y H	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diseño colaborativo de un plan de igualdad entre M y H	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acciones municipales de sensibilización para promover la igualdad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promoción del asociacionismo entre mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promoción de la participación, estableciendo cuotas mínimas de representación de mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visibilización y reconocimiento de la labor de las mujeres que hayan destacado de alguna manera en su trabajo (poner su nombre a una calle, homenajes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adopción de medidas para que el municipio sea más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilitar la formación de las mujeres a todas las edades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Difusión de campañas de corresponsabilidad para el reparto de las tareas domésticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realización de cursos de sensibilización sobre la igualdad a los hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. En caso de realizarse, ¿estaría interesado/a en participar en alguna de las actividades anteriores? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Ns/Nc

25. ¿Qué otro tipo de acciones consideraría importante realizar para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres? *

Trabajo Social en el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres

Conocimiento de la figura profesional y su relación con la igualdad entre mujeres y hombres

26. ¿Conoce la figura profesional del/la trabajador/a social? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Ns/Nc

27. Señale, por favor, en qué ámbitos relativos a la igualdad entre M y H cree Ud. que el/la trabajador/a social tiene o puede tener un papel relevante *

Puede seleccionar varias

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicios Sociales
 Educación
 Salud
 Empleo
 Vivienda
 Justicia
 Animación y dinamización cultural
 Participación y dinamización social
 Ns/nc
 Otro: _____

28. ¿Cuáles cree que son las funciones que puede asumir un/a trabajador/a social en los procesos de fomento de igualdad entre M y H? *

Puede seleccionar varias

Selecciona todos los que correspondan.

- Realizar diagnósticos de igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito local y de manera participativa.
 Elaborar y gestionar planes, programas y proyectos para el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres
 Diseñar, ejecutar y evaluar actividades orientadas a sensibilizar y formar sobre igualdad de género.
 Formar parte de equipos interprofesionales para el desarrollo de iniciativas de igualdad.
 Atención especializada a víctimas de violencia de género
 Realizar campañas de sensibilización y concienciación sobre la igualdad de oportunidades entre Mujeres y hombres
 Fomento de la participación de las mujeres en situación de vulnerabilidad en la red asociativa y en actividades comunitarias
 Informar, orientar y gestionar recursos para mujeres con dificultades sociales
 Dar ayudas económicas
 Otro: _____

29. Por último, ¿hay algo que le gustaría añadir que no se le haya preguntado anteriormente?

Muchas gracias por su participación

Agradecemos su colaboración y le recordamos que la información recopilada en el cuestionario es completamente anónima. Si desea que le hagamos llegar los resultados una vez sistematizados indique su dirección de correo electrónico a continuación.

30. Si quiere que le hagamos llegar los resultados de este sondeo, recoja aquí su dirección de correo electrónico:

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO II: Cuestionario para entidades y asociaciones

3/5/22, 18:53

Propuesta participativa para un Plan de Igualdad Municipal de Villamuriel de Cerrato

Propuesta participativa para un Plan de Igualdad Municipal de Villamuriel de Cerrato

Mi nombre es Valeria Villalba, estudiante del Grado en Trabajo Social de la Universidad de Valladolid. Este cuestionario forma parte del Trabajo de Fin de Grado que estoy realizando junto con mi tutor Juan M^a Prieto Lobato. En este trabajo estamos explorando la posibilidad y el interés de diseñar e implementar un proceso participativo orientado al diseño de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villamuriel.

Con este objetivo, nos dirigimos a Ud. para pedirle, por favor, que dedique no más de 5 minutos a cumplimentar el siguiente cuestionario sobre la percepción de las entidades y asociaciones de Villamuriel de Cerrato respecto a la igualdad de oportunidades y sobre el papel del Trabajo Social en procesos orientados a este fin. Su opinión es especialmente importante.

El cuestionario es completamente anónimo y puede responderle hasta el 3 de mayo (incluido). Todas sus aportaciones enriquecerán enormemente los resultados del estudio y se pondrán a disposición de los responsables municipales para, en su caso, poder orientar un posible plan de igualdad municipal.

Le agradeceríamos que compartiera este cuestionario a cuantas personas pudieran cumplimentarlo.

Si desea recibir los resultados del estudio, al finalizar, podrá dejar su correo electrónico para que se los podamos facilitar.

En caso de cualquier duda o aportación, puede enviarnos un correo a las siguientes direcciones:

valeria.villalba@alumnos.uva.es // juanmaria.prieto@uva.es

Muchas gracias por su inestimable colaboración.

***Obligatorio**

1. Consentimiento Informado *

Yo, participante manifiesto que:

Selecciona todos los que correspondan.

- He leído la información sobre este estudio
 Acepto libremente mi conformidad para participar en el estudio

Datos de identificación

Perfil de la persona encuestada: edad, género, entidad a la que pertenece, etc.

3/5/22, 18:53

Propuesta participativa para un Plan de Igualdad Municipal de Villamuriel de Cerrato

2. Edad: *

Marca solo un óvalo.

- Menor de 18 años
 De 19 a 34 años
 De 35 a 49 años
 De 50 a 64 años
 De 65 a 79 años
 Más de 80 años

3. Género: *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
 Hombre
 Otro: _____

4. Entidad a la que pertenece *

5. Cargo o responsabilidad que asume en la entidad en la que trabaja o participa *

6. Tiempo trabajando o asumiendo responsabilidades formales en la entidad

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
 Entre 1 y 2 años
 Entre 3 y 5 años
 Entre 6 y 8 años
 Más de 8 años

Valoración
diagnóstica

Principales problemáticas en función del género en Villamuriel y objetivos prioritarios

7. En su opinión, ¿Cuáles son los ámbitos en los que percibe una mayor desigualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Empleo
 Educación
 Salud
 Uso y disfrute del tiempo
 Participación social
 Participación política
 Distribución de responsabilidades en el ámbito familiar
 Seguridad ciudadana
 Otro: _____

8. En su opinión, ¿Qué nivel de prioridad deberían tener los siguientes objetivos en el marco de políticas de igualdad en el ámbito local? (siendo 1 mínima prioridad y 5 máxima prioridad)

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación (Programas de igualdad para menores y adolescentes).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incrementar la empleabilidad de las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disminuir la feminización de la pobreza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Establecer nuevas fórmulas de conciliación laboral, familiar y personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reducir la violencia estructural y cultural hacia las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3/5/22, 18:53

Propuesta participativa para un Plan de Igualdad Municipal de Villamuriel de Cerrato

Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.

Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres en todas las etapas vitales.

Garantizar la atención integral a las víctimas de violencia de género desde una perspectiva empoderante

Promover intervenciones coordinadas entre los diferentes agentes sociales del municipio para abordar esta problemática.

Propuestas y participación

Valoraciones y posibles propuestas de actuación

9. ¿Conoce si el Ayuntamiento de Villamuriel ha realizado o está realizando actividades en relación con igualdad entre mujeres y hombres? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Ns/Nc

10. ¿Considera que el Ayuntamiento de Villamuriel podría reforzar sus actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Ns/Nc

3/5/22, 18:53

Propuesta participativa para un Plan de Igualdad Municipal de Villamuriel de Cerrato

11. En que medida cree que podría resultar adecuado realizar las siguientes acciones en Villamuriel (siendo 1 nada adecuado y 5 totalmente adecuado) *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Diagnóstico participativo sobre igualdad entre M y H	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diseño colaborativo de un plan de igualdad entre M y H	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acciones municipales de sensibilización para promover la igualdad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promoción del asociacionismo entre mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promoción de la participación, estableciendo cuotas mínimas de representación de mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visibilización y reconocimiento de la labor de las mujeres que hayan destacado de alguna manera en su trabajo (poner su nombre a una calle, homenajes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adopción de medidas para que el municipio sea más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilitar la formación de las mujeres a todas las edades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Difusión de campañas de corresponsabilidad para el reparto de las tareas domésticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realización de cursos de sensibilización sobre la igualdad a los hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. ¿Participaría Ud. o alguien de su entidad en alguna de las actividades anteriores? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Ns/Nc

13. ¿Qué otro tipo de acciones consideraría importante realizar para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres? *

14. ¿Ha realizado desde su servicio/asociación alguna acción relacionada con la igualdad de género? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

15. En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿Qué tipo de acción ha realizado?

16. ¿Sabe lo que es un Plan de Igualdad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

17. ¿Considera necesaria la elaboración de un Plan Igualdad en el municipio de Villamuriel? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Ns/Nc

18. Justifique brevemente, aquí, por favor, su respuesta a la pregunta anterior

19. ¿Participaría en el desarrollo y/o ejecución del Plan de Igualdad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

Trabajo Social en el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres

Conocimiento de la figura profesional y su relación con la igualdad entre mujeres y hombres

20. ¿Conoce la figura profesional del/la trabajador/a social? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Ns/Nc

21. Señale, por favor, en qué ámbitos relativos a la igualdad entre M y H cree Ud. que el/la trabajador/a social tiene o puede tener un papel relevante. *

Puede seleccionar varias

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicios Sociales
 Educación
 Salud
 Empleo
 Vivienda
 Justicia
 Animación y dinamización cultural
 Participación y dinamización social
 Ns/nc
 Otro: _____

22. ¿Cuáles cree que son las funciones que puede asumir un/a trabajador/a social en los procesos de fomento de igualdad entre M y H? *

Puede seleccionar varias

Selecciona todos los que correspondan.

- Realizar diagnósticos de igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito local y de manera participativa.
 Elaborar y gestionar planes, programas y proyectos para el fomento de la igualdad entre Mujeres y Hombres
 Diseñar, ejecutar y evaluar actividades orientadas a sensibilizar y formar sobre igualdad de género.
 Formar parte de equipos interprofesionales para el desarrollo de iniciativas de igualdad.
 Atención especializada a víctimas de violencia de género
 Realizar campañas de sensibilización y concienciación sobre la igualdad de oportunidades entre Mujeres y hombres
 Fomento de la participación de las mujeres en situación de vulnerabilidad en la red asociativa y en actividades comunitarias
 Informar, orientar y gestionar recursos para mujeres con dificultades sociales
 Dar ayudas económicas
 Otro: _____

23. Por último, ¿hay algo que le gustaría añadir que no se le haya preguntado anteriormente?

Muchas
gracias por
su
participación

Agradecemos su colaboración y le recordamos que la información recopilada en el cuestionario es completamente anónima. Si desea que le hagamos llegar los resultados una vez sistematizados indique su dirección de correo electrónico a continuación.

Bloque 0. Presentación.

- Agradecimiento.
- Contextualización.
- Objetivos.
- Confidencialidad
- Solicitud de autorización para grabar.
- Agradecimiento y ofrecimiento de los resultados del estudio.

Bloque 1. La igualdad de género en Villamuriel.

1. En su opinión, ¿Cuáles son los ámbitos en los que percibe una mayor desigualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel?
2. ¿Podría decirnos qué situaciones o circunstancias le permiten observar esa desigualdad?
3. ¿Considera que estas situaciones han ido empeorando o mejorando en los últimos años?
¿Por qué?

Bloque 2. Oportunidad de trabajar en la igualdad entre MyH en Villamuriel.

4. Desde su punto de vista, y partiendo de su experiencia con la ciudadanía ¿Considera que sería necesario o conveniente realizar un estudio o diagnóstico para conocer la situación de las mujeres en el municipio de Villamuriel? ¿Por qué? ¿Se le ocurre cuáles podrían ser las áreas de análisis de mayor interés?
5. En su opinión, ¿sería importante trabajar de manera coordinada en Villamuriel con otras entidades, servicios o asociaciones para realizar acciones en materia de igualdad de género? ¿En qué áreas? ¿Con qué objetivos? ¿Qué tipo de acciones podrían realizarse?
6. ¿Considera interesante que este trabajo coordinado estuviera orientado o enmarcado en un Plan de Igualdad Municipal? ¿Qué tipo de acciones consideraría fundamentales en dicho Plan?
7. ¿Quién podría o debería liderar, desde su punto de vista, este Plan? ¿Y qué entidades/servicios/recursos cree que deberían o podrían participar? ¿Y cómo considera que se podría conseguir la adhesión de esas entidades a una iniciativa de este tipo?
8. ¿Cuál podría ser la contribución de la entidad o el servicio en el que Ud. trabaja a este posible Plan? ¿Considera oportuna, interesante y/ o viable su participación en un Plan de este tipo?

Bloque 3. El Trabajo Social y la igualdad entre MyH.

9. ¿Qué papel – funciones – competencias considera que puede asumir un profesional del trabajo social en el fomento de igualdad entre hombres y mujeres?
10. ¿En qué ámbitos relativos a la igualdad entre M y H (educación, servicios sociales, salud, empleo, etc.) cree Ud. que el/la trabajador/a social tiene o puede tener un papel relevante?

11. En su opinión ¿Qué fortalezas y qué debilidades tiene el Trabajo Social en relación con la implementación y promoción de un Plan de Igualdad Municipal?
12. ¿Considera que, en el caso de existir un equipo técnico encargado de diseñar, gestionar y evaluar un Plan de este tipo, en él debería haber una/un trabajadora/or social? ¿Por qué? En caso afirmativo, ¿con qué cometidos y competencias?

Bloque 4. Cierre de la entrevista.

13. ¿Hay algo que le gustaría comentar o añadir que no le haya preguntado?
14. Agradecimiento. Ofrecimiento de los resultados del estudio. Recabar vía de contacto para el envío.

ANEXO IV: Ficha general de extractos verbales

1. La igualdad de género en el ámbito municipal o de Villamuriel

Subcategoría	Extracto verbal
Ámbitos en los que se percibe mayor desigualdad de género	<p>E.1. – “Las desigualdades entre mujeres y hombres están en todos los ámbitos de la estructura social, sobre todo de las sociedades occidentales postindustriales. Lo vemos en política, economía, en el acceso al mercado laboral, en cultura, en ocio...” (PTS)</p> <p>E.2. – “Yo creo que el mayor desequilibrio está en las responsabilidades en el ámbito doméstico, las mujeres se siguen haciendo cargo de la mayor parte del trabajo de cuidados. También en el ámbito del protagonismo público y político” (PS)</p> <p>E.3 – “Realmente en todos los ámbitos, en el ámbito rural obviamente en el tema del acceso a la tierra, hay una desigualdad absoluta en los trabajos. A nivel municipal, creo que encontramos todo lo que se da a niveles macro, de techo de cristal, de suelo pegajoso, de todas estas desigualdades, las encontramos a todos los niveles. Donde se ve una de las mayores desigualdades es en el tema de la prostitución de mujeres, porque sabemos que la prostitución se nutre de la trata de mujeres, es decir, de mujeres esclavas por lo tanto lo que tenemos en estos pueblos son mujeres esclavas.” (PGE)</p> <p>E.4. – “Tampoco es que perciba una desigualdad tan grande en Villamuriel, es una población joven y creo que bastante concienciada. Se puede percibir más en las personas mayores.” (RP)</p> <p>E.5– “A nivel laboral porque aquí tenemos la factoría FASA Renault y a nivel laboral muchas de las condiciones que tienen no se asemejan a las de los hombres por características personales, familiares, cuidado de hijos a nivel laboral. Puestos de responsabilidad. En infancia, en los juegos, en el tema de ocio y tiempo libre sigue habiendo una desigualdad, por ejemplo, en el juego libre por el tema de los roles está directamente relacionado [...] En jóvenes, el tema del ocio también, pero voy a resaltar las relaciones afectivas que van estrechamente relacionadas con las desigualdades en la infancia, incluso hasta a veces en los espacios, en como utilizan los diferentes espacios, el cómo se colocan, como se ubican.” (PCE)</p> <p>E.6 – “En los cuidados, sobre todo. Cuando vienen a solicitar una prestación las personas que acuden son principalmente mujeres incluso en la etnia gitana, cuando se llevan a cabo actividades para las familias como, por ejemplo, en el programa educar familias, las que acuden son únicamente mujeres, también violencia de género que cada vez con más jóvenes.” (SSB)</p>
Circunstancias que evidencian la desigualdad	<p>E.1. – “Suelo centralizar estas desigualdades en los cuidados, las mujeres de manera histórica se han ocupado y responsabilizado fundamentalmente de los cuidados. Los cuidados tienen unas exigencias: de atención, de compromiso, de tiempo [...] desgraciadamente no existe un ejercicio de corresponsabilidad en nuestras sociedades. O en el ocio que a veces lo dejamos más relegado, y hablamos de necesidades sociales, de vivienda,</p>

	<p>pero también de nuestras necesidades de ocio, que permitan hablar con otras personas y descargar estos cuidados.” (PTS)</p> <p>E.2. – “Seguimos teniendo muchos más alcaldes que alcaldesas, seguimos teniendo más concejales hombres que mujeres y la distribución de las concejalías muestran claramente una segregación horizontal, ósea las concejalías suelen ocuparse de educación, servicios sociales, sanidad y los hombres de la parte de economía, fomento, todo el tema de urbanismo” (PS)</p> <p>E.2. – “El número de horas que las mujeres dedican a los cuidados y el número de horas que los hombres dedican a los cuidados, que tareas hacen, eso es muy evidente también” (PS)</p> <p>E.3 – “Por ejemplo de Valladolid a Palencia, la cantidad de puticlubs que se encuentran en la carretera, entonces esto es uno de los puntos fuertes donde habría que tratar el tema de la desigualdad entre hombres y mujeres, la prostitución. También la pornografía, el ver, hacer un análisis de lo que es la pornografía, la misoginia que tiene la pornografía, la violencia que hay contra las mujeres y que se está empezando a consumir desde los 8/9 años, a niveles de niños que ya son adictos, adolescentes que ya no son capaces de tener una relación sexual sin consumir pornografía, entonces ahí en ese tema es donde vemos muy claramente el retroceso” (PGE)</p> <p>E.5– “Por ejemplo, en el caso de la educación no formal, a la hora de la elección de las extraescolares, se refleja la educación que reciben en casa o los roles que tienen se refleja en las familias son las que eligen porque son menores, en la elección de extraescolares claramente [...] tu les dejas una infinidad de recursos a niños/as de la misma edad en un aula y ellos tienen que elegir, y ellos eligen “juegos de niños” “juegos de niñas”. [...] A la hora de programar actividades, tu no programas para niños o para niñas, programas para todos, pero ves que a unas van niños y a otras van niñas, entonces es muy complicado introducir la perspectiva de género en la programación, desde aquí se tiene, pero es muy complicado.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Cuando realizamos valoraciones de dependencia la persona cuidadora casi siempre es mujer: hija, esposa, nuera, etc. Incluso en el ámbito laboral la ayuda a domicilio siempre la realizan mujeres, en algún caso han solicitado hombres y nos ha sido imposible encontrar uno que realice este tipo de labor. En intervenciones con menores, dentro de la familia la persona que participa también es la mujer generalmente pese a que la intervención ha de ir dirigida al núcleo familiar completo.” (SSB)</p>
Evolución de las desigualdades	<p>E.1. – “Se han ido transformando mucho, porque las sociedades de ahora tendemos más a esa despoblación rural, accediendo cada vez más a las zonas urbanas y esto genera que ya no existan tantos servicios en las zonas rurales [...] ahora las mujeres quieren incorporarse al mercado laboral y ser independientes teniendo su propia economía, pero a la vez tienen que compaginarlo con estos cuidados, sobrecargando de esta doble manera.” (PTS)</p> <p>E.2. – “Creo que había mejorado y hubo un retroceso en la última década.” (PS)</p> <p>E.3 – “No quiero ser demasiado pesimista porque si echamos la vista atrás y vemos desde el siglo XVII en el que empiezan las reivindicaciones por la</p>

	<p>igualdad entre hombres y mujeres, obviamente ha habido mejoras, obviamente hemos conseguido derechos civiles y políticos, hemos conseguido políticas públicas a favor de la igualdad, pero hay lo que la filósofa Celia Moros llama la “contrarreforma patriarcal” es decir, a cada paso que da el feminismo, hay una respuesta patriarcal que intenta echar por tierra el paso que se ha dado. Esto lo vemos, conseguimos una de las leyes más importantes como es la ley contra la violencia de género y no encontramos el “es una ley discriminatoria”, “que las mujeres también agreden” etc.” (PGE)</p> <p>E.4. – “Ha ido mejorando bastante” (RP)</p> <p>E.5– “La perspectiva que yo tengo es que hemos involucionado o nos hemos estancado, porque claro esto es una perspectiva mía con lo que yo veo laboralmente. Pero yo diría que, para atrás en temas de género, a pesar de tener padres más jóvenes, con más formación, más recursos, pero considero que para atrás.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Se mantienen” (SSB)</p>
--	--

2. Oportunidad de trabajar en la igualdad entre mujeres y hombres en Villamuriel

Subcategoría	Extracto verbal
Necesidad de realizar un diagnóstico municipal	<p>E.1. – “Claro que sí, primero porque hemos estudiado trabajo social, necesariamente desde el trabajo social entendemos la necesidad de diagnosticar, que no deja de ser un ejercicio de análisis e investigación acerca de que pasa aquí, entonces desde ese vamos a analizar y a investigar que pasa aquí vamos a intervenir [...] Diagnosticar siempre es el primer paso que tenemos que hacer desde el trabajo social, sea cual sea la problemática o la realidad social y hablando de las desigualdades entre mujeres y hombres prioritario.” (PTS)</p> <p>E.2. – “Yo creo que es muy necesario, pero me parece limitado hacerlo en un sólo municipio, porque necesitamos datos también de tendencia, entonces un municipio de menos de 12.000 habitantes es tan pequeño que es limitado.” (PS)</p> <p>E.3 – “Por supuesto, de hecho, los municipios más pequeños son aquellos en los que se puede ejercer la violencia contra las mujeres de una forma más silenciada o en los que se puede mantener un tipo de discriminación sutil, pero que permanecen, y es muy importante saber que se está produciendo en los lugares en los que las mujeres tienen menos capacidad de reacción precisamente por el tamaño del lugar.” (PGE)</p> <p>E.4. – “Por supuesto porque yo puedo tener una visión, pero no deja de ser una visión parcial yo no estoy viendo todo el bosque, entonces hacer un estudio va a ayudar muchísimo a ver si la realidad que yo tengo es la que es.” (RP)</p> <p>E.5– “Si claro, cuando tú tienes unos datos objetivos de lo que está pasando en tu realidad, puedes hacer un trabajo adaptado a esa realidad porque todo lo demás son “creo”, “igual” pero cuando tú te pones a hacer un estudio real es cuando tú dices no es que tenemos esto y con esto es con lo que tenemos que trabajar. Entonces esto es muy interesante porque a veces nos centramos en</p>

	<p>hacer, hacer y hacer saltándonos ese paso previo, entonces sería mucho más interesante trabajar al revés de lo que estamos haciendo que es como tú planteas, primero hago el estudio y luego planteo las propuestas.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Totalmente, cuanto más se conozca la realidad mejor se podrán atender las necesidades y la adaptación será mucho mayor.” (SSB)</p>
Áreas de análisis en el diagnóstico	<p>E.1. – “ Conocer quienes ejercen los cuidados en el municipio, cuáles son las personas dependientes que están en el municipio, quién ejerce esos cuidados, que significa para esas personas cuidar, que significa para ellos esa sobrecarga o esa incorporación al mercado laboral [...] pensando siempre en el trabajo social y en las necesidades que pueden ser cubiertas desde la intervención comunitaria pensaría en la necesidad de la intervención comunitaria en responsabilizarse de los cuidados y de quien los ejerce en Villamuriel. ” (PTS)</p> <p>E.2. – “Dónde están las mujeres, en qué sectores están, la división sexual del trabajo, y qué nivel de responsabilidad asumen hombres y mujeres.” (PS)</p> <p>E.3 – “Necesariamente una tendría que ser el tema de violencia de género dentro del área familiar, otra tendría que ser el grado de participación política, porque está claro que el que haya mujeres dentro de la política no garantiza que haya políticas feministas, pero tenemos que empezar porque también las mujeres estén en la política y sean ellas quienes tomen decisiones. También, la feminización de los cuidados, seguir viendo quiénes cuidan en estas zonas y quiénes reciben los cuidados.” (PGE)</p> <p>E.4. – “La homofobia es algo que sería muy interesante estudiar, la corresponsabilidad, el bullying no se si entraría.” (RP)</p> <p>E.5– “Empleo, social, educación no formal, tiempo libre, no podría faltar. Intervención comunitaria, es fundamental” (PCE)</p> <p>E.6 – “Educación, formación, salud, experiencia laboral.” (SSB)</p>
Coordinación entre entidades, servicios y asociaciones municipales	<p>E.1. – “Claro, imagínate yo considero que el ámbito fundamental en un Plan de Igualdad sería conocer los cuidados, esto implica a todos los agentes sociales, desde la educación, desde los niveles sanitarios, quién cuida, cómo cuidan, desde los médicos/as enfermeros/as que existan, evidentemente desde el trabajo social, ósea todos los agentes que puedan estar implicados en el municipio [...] el movimiento asociativo también sería importante, todos aquellos que puedan ser conscientes de todo ese tejido y de todas esos agentes sociales. ” (PTS)</p> <p>E.2. – “Por supuesto, tenemos que promover el trabajo en red, trabajando en todas las áreas. Hay un concepto muy interesante que es el enfoque paisaje o la gobernanza local, hay que trabajar de forma multisectorial, administraciones públicas, diferentes sectores económicos (primario, secundario, servicios) y diferentes niveles, desde lo municipal, lo regional, lo nacional y lo internacional y me parece fundamental que se trabaje entidades públicas y entidades privadas. Realmente aplicar la transversalidad de género que todavía estamos muy lejos.” (PS)</p> <p>E.3 – “Si claro, tiene que haber un primer paso de sensibilización y</p>

	<p>concienciación en todas las instituciones: institutos fundamental, en los colegios, en el profesorado... o sea no solo una educación para estudiantes sino una educación también para el profesorado y por supuesto hay que trabajar de forma interconectada apostando por la interdisciplinariedad.”(PGE)</p> <p>E.4. – “Si por supuesto, en Villamuriel en concreto la de participación ciudadana es muy relevante, deportes, cultura etc. todas” (RP)</p> <p>E.5– “La coordinación es fundamental en todo, para programar, para vernos, para no duplicar recursos y es algo en lo que se sigue fallando en muchos municipios porque aquí se intenta, pero al final es lo que te digo, cada uno es como que tenemos una barrera, un camino y no miramos detrás ni al lado.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Sí, cuanto mayor sea la coordinación, incluso ya en el estudio, será más eficaz y eficiente ya que los conocimientos de los diferentes ámbitos serán mayores. Lo mismo ocurre con las asociaciones, estas te pueden dar mucha información ya que su trato con determinados grupos de la población es más cercano.” (SSB)</p>
<p>Acciones de coordinación</p>	<p>E.1. – “Desde la intervención comunitaria, yo veo ahí todo el rato las posibilidades de trabajo social en intervención comunitaria.” (PTS)</p> <p>E.1. – “Desde el municipio, el ayuntamiento, serie la mejor manera de aglutinar todo lo que trabajan los agentes sociales, pero sin la participación de los agentes sociales y la participación de la ciudadanía creo que no funcionarían todas las iniciativas que se realizasen.” (PTS)</p> <p>E.2. – “Me parece que un Plan de Igualdad puede ser una buena herramienta para empezar esa coordinación y movilizar agentes sociales en el municipio.” (PS)</p> <p>E.3 – “Lo primero es una educación, o sea un proyecto de sensibilización, concienciación, porque muchas veces si ni si quiera la población o incluso los trabajadores/as tienen una formación básica de cuál es la situación de las mujeres, qué es el feminismo, por qué se da la violencia de género, o por qué es necesario trabajar estos problemas, lo que se genera de entrada muchas veces es un rechazo, pero no solo por los hombres porque ven amenazados sus privilegios sino también por las mujeres porque las propias mujeres estamos socializadas dentro de la ideología patriarcal entonces seguimos sientto patriarcales.”(PGE)</p>
<p>Acciones prioritarias en un PMIO</p>	<p>E.1. – “No podría faltar la participación, estamos hablando de un plan de igualdad municipal, por lo que el pueblo tiene que ser consciente de que existe esta iniciativa y de que pueda retratar en ese ejercicio de investigación, contar de la participación de la ciudadanía, contar de la participación de los vecinos y vecinas de Villamuriel” (PTS)</p> <p>E.2. – “Me parece fundamental la formación en igualdad porque las personas muchas veces no saben de qué estamos hablando cuando hablamos de igualdad entre mujeres y hombres, me parece necesario entonces el tema educativo, trabajar con el centro de salud, la atención primaria y si hay asociaciones de empresarios/as, si hay empresas grandes en el municipio como es el caso de</p>

	<p>Villamuriel y después, el tema de prevención y tratamiento de violencia de género me parece fundamental.” (PS)</p> <p>E.3 – “Ver muy claramente el tema de la pornografía y la prostitución, ver cómo está trastocando todo el imaginario de lo que son las mujeres. Acciones específicas de concienciación y educación me parece que es la base, si no hay educación no tiene ningún sentido.” (PEG)</p> <p>E.4. – “Acciones con los colegios, charlas formativas, formación a los infantes, a los más pequeños, al final si formamos desde pequeños con los años se va a ir viendo. Hay algo que se peca mucho, formamos a las niñas y las enseñamos a que haya una igualdad, y también hay que formar a los niños para que también participen en esa igualdad.” (RP)</p> <p>E.5– “Programas de afectividad y género estructurados, implantados en el tiempo, que no sea algo puntual, esos programas para gente joven son fundamentales y luego dentro de las entidades es obligatorio tener planes de igualdad. Para los niños, o más que con los niños trabajaría con las familias, fundamental programas de ocio con perspectiva de género desde edades tempranas, por ejemplo programas con familias de estimulación con perspectiva de género desde que son bebés, a partir de 6 meses hasta los dos años, desde los 2 años hasta los 4 años igual, tema de juguetes, tema de cuentos, o sea que tuvieran un espacio para compartir con su familia pero en el que se introduzcan este tipo de actividades con perspectiva de género porque claro si yo empiezo sembrando desde abajo, el día de mañana puede que cuando llegue a este programa de afectividad de jóvenes me encuentre otro resultado.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Desde los colegios sensibilización, mayor formación” (SSB)</p>
<p>Figura de coordinación del PMIO</p>	<p>E.1. – “La figura del trabajo social, esa perspectiva amplia, integral, holística, de todas las necesidades que puede tener una comunidad. Desde el trabajo social se forma y se habilita para tener esas competencias de diagnóstico social. Veo muy claro la figura del trabajo social, además una persona del pueblo que conoce los servicios, los recursos y a la gente todavía mejor. ” (PTS)</p> <p>E.2. – “Cualquiera figura profesional que tenga una formación real en igualdad de género, puede ser un profesional de las ciencias sociales que tenga una formación en igualdad de género.” (PS)</p> <p>E.3 – “Creo que la figura no es tan importante cuanto a la formación, es decir, un trabajador/a social, un psicólogo/a si no tiene formación feminista no va a poder liderar un plan de igualdad ” (PGE)</p> <p>E.4. – “Una persona como tú que estas estudiándolo y evidentemente vas a conocer más en profundidad como hacerlo. Alguien que conozca el tema en profundidad.” (RP)</p> <p>E.5– “Tiene que ser un técnico, puede ser el perfil de mi puesto de trabajo, en las administraciones locales se denomina técnico a la figura profesional que desempeña trabajos específicos. Para mí sería un técnico de servicios sociales, por ejemplo, en el que se abarquen diferentes áreas. Lógicamente con una</p>

	<p>formación específica de igualdad o una formación de grado encaminada al área social, trabajador/a social, educador/a social, etc.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Trabajador/a social.” (SSB)</p>
Adhesión de entidades al PMIO	<p>E.1. – “Eso es lo que a mi más difícil me parece, es lo que veo más necesario esa implicación y los más complicado. Es ese ejercicio de sensibilización que desde el trabajo social se ha de realizar, entendiendo esta figura como el motriz para animar a que se participe, es ese ejercicio de sensibilización de que entiendan la necesidad de que se impliquen en poder resolver las necesidades que puede tener el pueblo.” (PTS)</p> <p>E.2. – “Mi experiencia es que eso funciona a través de liderazgos, entonces hay que buscar alianzas con líderes del territorio, del municipio, que puedan convencer y motivar a otras personas.” (PS)</p> <p>E.3 – “A través de normativas, desgraciadamente como se van a adherir obligando a que se adhieran, no soy partidaria de que se obligue a nada, pero en estos casos si, igual que se nos obliga a adherirnos a un plan de respeto a personas con discapacidad pues lo mismo. Sin embargo, nos encontramos con casos en los que realmente las propias instituciones, los propios organismos van a buscar esa formación, entonces a través de campañas, casi publicitarias, tener un buen marketing para vender digamos lo importante que es tener este tipo de formación.” (PGE)</p> <p>E.4. – “Creando un grupo de partes interesadas, luego veríamos quienes son esas personas, ir cogiendo una persona de cada entidad, haciendo un grupo motor y con ello reunirles y comenzar con ello.” (RP)</p> <p>E.5– “Implementando medidas que les afecten a ellos, desarrollando acciones concretas dentro de su ámbito más cercano. Implementar programas específicos con los destinatarios de esas instituciones.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Realizar el plan de forma conjunta con las diferentes entidades y servicios para que se sientan implicados desde el primer momento, de igual forma realizar grupos de trabajo, cafés coloquio, grupos de debate, etc.” (SSB)</p>

3. El trabajo social y la igualdad entre mujeres y hombres.

Subcategoría	Extracto verbal
Funciones y competencias del trabajo social en el fomento de igualdad entre mujeres y hombres	<p>E.1. – “El papel del trabajo social tiene esa visión global y holística de los diagnósticos, tanto de necesidades, como de potencialidades. La desigualdad entre mujeres y hombres es estructural, entonces claro, si hablamos de un problema estructural hablamos del trabajo social como quién tiene que asumir el rol o la actividad de investigar, de conocer cuáles son las necesidades que tiene un determinado escenario, esta realidad la tiene que asumir necesariamente.” (PTS)</p> <p>E.2. – “Desde la tramitación de una ayuda hasta la coordinación de un proyecto nuevo, la propuesta de actividades, la articulación con otros servicios y la atención a necesidades específicas de mujeres y hombres me parece</p>

	<p>fundamental.” (PS)</p> <p>E.3 – “Yo tengo entendido que el trabajo social está más relacionado con la parte burocrática, la gestión, administrativa, de papeles, más que el estar directamente en contacto con las personas, pero como no conozco la figura realmente no puedo contestar.” (PGE)</p> <p>E.4. – “No lo sé” (RP)</p> <p>E.5– “Considero que puede asumir las funciones, pero que nos cuesta decirlo porque no se están haciendo, entonces a mi ahora me preguntas y yo tendría que pensar. O sea, la respuesta la tengo clara tiene competencia un trabajador social en materia de igualdad, pero no se está llevando a cabo en muchos casos por eso nos cuesta tanto ver ejemplos reales. Algunas funciones podría ser toda esa coordinación con otros agentes sociales, la gestión de un programa.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Sensibilización, sacar actividades para toda la unidad familiar, evitando que solo asista la mujer. ” (SSB)</p>
<p>Ámbitos dónde el trabajador/a social tiene un papel relevante</p>	<p>E.1. – “Es muy difícil que exista un ámbito del trabajo social en el que no tengan que intervenir sobre las desigualdades entre mujeres y hombres, ósea necesariamente da igual en el rol en el que nos encontremos que es necesario.” (PTS)</p> <p>E.2. – “Tiene un papel fundamental, desde el trabajo en cualquier ámbito de especialización el trabajador o trabajadora social es una persona que gestiona servicios sociales, es una persona que ejecuta proyectos, entonces tener una perspectiva de género que reduzca las discriminaciones, que visibilice las discriminaciones es fundamental.” (PS)</p> <p>E.3 – “En todos” (PGE)</p> <p>E.4. – “Servicios sociales evidentemente, empleo en orientación laboral y en acciones formativas.” (RP)</p> <p>E.5– “Servicios sociales es fundamental, pero en el resto también puede tener cabida. Porque en un municipio en el que se va a llevar a cabo un plan de igualdad, la coordinación con todas esas entidades yo creo que en cualquier área puede tener cabida.” (PCE)</p>
<p>Fortalezas del Trabajo social en los PMIO</p>	<p>E.1. – “Las fortalezas todas, desde que el trabajo social tiene conocimientos que le permiten entrar en la realidad social y tener una perspectiva mucho más global. Una persona que estudia en trabajo social tiene conocimientos en psicología, en derecho, en sociología, en salud, entonces claro, puede decir, bueno no somos psicólogas, no somos sociólogas, etc. No, pero tener este conocimiento general, para intervenir en la realidad social, nos permite tener las miras mucho más amplias.” (PTS)</p> <p>E.2. – “Están en el territorio, hay una red de trabajo social, hay una red de servicios sociales en la que los/as trabajadores/as sociales tienen un contacto muy directo con la población más vulnerable. Incluso en los temas de violencia de género, llegan mucho a los servicios sociales a través de los/as trabajadores/as sociales. Entonces, si hay formación, si hay interés y motivación profesional, esa red puede funcionar porque están presentes, es una</p>

	<p>profesión muy implantada en los territorios.” (PS)</p> <p>E.5– “Se incluye dentro, entonces al incluirla es un ámbito de actuación, puedes trabajar en ello. Yo creo que los ámbitos profesionales que abarcan muchos colectivos esa es una perspectiva muy buena.” (RP)</p> <p>E.6 – “Contacto continuo con las personas, ser la puerta de entrada para los servicios, trabajo con todos los colectivos.” (SSB)</p>
<p>Debilidades del trabajo social en los PMIO</p>	<p>E.1. – “La limitación la relacionaría con si tenemos la formación suficiente como para desarrollar planes de igualdad en materia de género, desde el grado creo que nos falta ese input, que nos falta un mayor refuerzo de competencias y conocimientos en materia de igualdad, pero creo que poco a poco se está intentando estar más encima de esta sensibilización.” (PTS)</p> <p>E.2. – “Falta de formación en igualdad, en ocasiones falta de iniciativa también y la burocratización de su trabajo, que aun teniendo ganas no tienen tiempo.” (PS)</p> <p>E.5– “La formación específica. Poco se trata muy poco el género entonces con ese poco a veces no llegas ni a ver que tienes cabida en ese ámbito. No se concretan las ocupaciones reales del catálogo profesional, aterrizar y concretar la categoría profesional, ver los ámbitos en los que tiene cabida. Aterrizar también en la realidad, que legislación tenemos ahora mismo, y con esa legislación que es lo que se está contratando porque esa si es la realidad.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Falta de tiempo y recursos o herramientas.” (SSB)</p>
<p>Trabajo social y PMIO</p>	<p>E.1. – “Desde el trabajo social se tiene esa visión integral y a la vez compartimentada, esa idea de puedo ir parcelando un plan de igualdad, parcelando las necesidades de esta comunidad en materia de vivienda, salud, transporte, ocio, mercado laboral y después hacer un ejercicio integral de decir dónde están las potencialidades de mi entorno, donde puedo centrarme y hacer palanca con estos agentes sociales.” (PTS)</p> <p>E.2. – “No diría que debería haber, diría que si el trabajador/a social tiene una formación en igualdad debería estar. En un plan de igualdad de un ayuntamiento, por ejemplo, hay que contar con los servicios sociales, entonces el trabajador social de allí tiene que estar, pero que este no significa que vaya a dar un buen impulso, entonces el que de un buen impulso va a depender de su formación en igualdad, pero tendrá que estar porque no puede haber un plan de igualdad que no implique a los servicios sociales. ” (PS)</p> <p>E.3 – “Si claro, por supuesto” (PGE)</p> <p>E.4. – “Si por supuesto, con un papel relevante” (RP)</p> <p>E.5– “Sí, coordinación de los programas, proyectos, en un plan de igualdad me parece fundamental 3 figuras: trabajo social, educación social y agente de igualdad y competencias habrá que decidir quién coordina y quién gestiona quién desarrolla esos proyectos y quién realiza esas acciones.” (PCE)</p> <p>E.6 – “Totalmente.” (SSB)</p>