



GUÍA

GUÍA PARA EL DISEÑO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD



BERDINSAREA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKOL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EUDEL

EUSKADIKO UDALEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS VASCOS

GUÍA PARA EL DISEÑO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD



TÍTULO: "Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad"

COEDITA: EUDEL-Asociación de Municipios Vascos y EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer

**DISEÑO GRÁFICO
Y MAQUETACIÓN:** ARRIN Comunicación y Diseño

TIRADA: 1.000

FECHA: Noviembre 2008

IMPRESIÓN: Gráficas Santamaría

D.L.: VI-518/08



EUEDEL-Asociación de Municipios Vascos y EMakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en desarrollo de nuestro compromiso de impulsar el avance de la igualdad de mujeres y hombres en la administración local vasca, ponemos a disposición de los Ayuntamientos y Mancomunidades, una nueva herramienta de trabajo. Esta publicación ha sido elaborada en el marco de Berdinsarea, la Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra

la Violencia hacia las Mujeres constituida en 2006 y de la que actualmente forman parte 41 municipios vascos, que agrupan al 69% de la población de la CAV.

Así, en el actual contexto normativo con el impulso de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Carta Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y tomando como referencia el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, Directrices VIII Legislatura, se ha elaborado esta Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad, que pretende servir como instrumento de apoyo para el desarrollo de planes locales de igualdad en cumplimiento de las funciones que se recogen para la administración local vasca en el artículo 7 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La presente guía es fruto de un largo proceso de trabajo en el que han colaborado las áreas de igualdad y otras áreas sectoriales de diversos Ayuntamientos de Berdinsarea, junto con Eudel y Emakunde. Han sido muchas e intensas las sesiones de trabajo realizadas, lo que ha permitido elaborar un documento que se nutre de las buenas prácticas llevadas a cabo en varios municipios y se ajusta a nuestra realidad local con el propósito de facilitar su aplicación.

Seguimos apostando por el impulso de las políticas de igualdad a nivel local por lo que esperamos que esta publicación pueda facilitar esta tarea y permita avanzar a los gobiernos locales en el trabajo de implementación de dichas políticas.

JOKIN BILDARRATZ
Presidente de EUEDEL-Asociación de
Municipios Vascos

IZASKUN MOYUA
Directora de EMakunde-Instituto
Vasco de la Mujer

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
PRIMERA PARTE:	
1. ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD	15
1.1. EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD	17
1.1.1 Marco normativo y regulador de los planes locales para la igualdad	19
1.1.2 Las políticas de igualdad en el contexto de la planificación municipal	27
1.1.3 Recorrido de las políticas locales de igualdad	33
1.2. ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO DE PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD	37
1.2.1 Preliminares para la elaboración de un plan para la igualdad: factores de éxito	39
1.2.2 Elaboración de diagnósticos	42
1.2.3 Definición de objetivos	46
1.2.4 Definición de la estructura	48
1.2.5 Elaboración de borrador	60
1.2.6 Validación y aprobación en el Pleno municipal	62
1.2.7 Procedimiento abreviado para el diseño de un plan de igualdad	63
1.3. LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN LOCAL DE IGUALDAD	65
1.3.1 Preliminares de la gestión de los planes para la igualdad: creación de estructuras de gestión	67
1.3.2 Programación anual	70
1.3.3 Seguimiento	73

1.3.4 Evaluación	76
1.3.5 Participación	83
1.3.6 Formación	88
1.3.7 Comunicación	91

1.4. LA ADECUACIÓN DE LOS PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD YA EXISTENTES	95
--	-----------

ANEXOS	99
-------------------------	-----------

Anexo 1. Descripción del desarrollo metodológico, herramientas y técnicas utilizadas	99
---	----

Anexo 2. Diagnóstico de la planificación municipal en igualdad: características, fortalezas y debilidades de los planes locales para la igualdad . . .	104
---	-----

SEGUNDA PARTE (solo en CD):

2. ORIENTACIONES PARA LA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES EN LOS PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD	121
---	------------

2.1 MEDIDAS GENERALES	123
--	------------

2.1.1 Introducción al planteamiento de medidas generales para la igualdad	125
--	-----

2.1.2 Relación de contenidos	128
--	-----

2.1.3 Desarrollo de contenidos por objetivo	132
---	-----

2.2 CULTURA	161
------------------------------	------------

2.2.1 Introducción al planteamiento del área de cultura	163
---	-----

2.2.2 Relación de contenidos	166
--	-----

2.2.3 Desarrollo de contenidos por objetivo	169
---	-----

2.3 EDUCACIÓN	193
--------------------------------	------------

2.3.1 Introducción al planteamiento del área de educación	195
---	-----

2.3.2 Relación de contenidos	198
--	-----

2.3.3 Desarrollo de contenidos por objetivo	201
---	-----

2.4 TRABAJO	219
2.4.1 Introducción al planteamiento del área de trabajo	221
2.4.2 Relación de contenidos	224
2.4.3 Desarrollo de contenidos por objetivo	228
2.5 INCLUSIÓN SOCIAL	251
2.5.1 Introducción al planteamiento del área de inclusión social	253
2.5.2 Relación de contenidos	256
2.5.3 Desarrollo de contenidos por objetivo	261
2.6 SALUD Y DROGODEPENDENCIAS	291
2.6.1 Introducción al planteamiento del área de salud y drogodependencias	293
2.6.2 Relación de contenidos	295
2.6.3 Desarrollo de contenidos por objetivo	297
2.7 URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE	313
2.7.1 Introducción al planteamiento del área de urbanismo, transporte público y medio ambiente	315
2.7.2 Relación de contenidos	319
2.7.3 Desarrollo de contenidos por objetivo	322
2.8 COOPERACIÓN Y DERECHOS HUMANOS	341
2.8.1 Introducción al planteamiento del área de cooperación y derechos humanos	343
2.8.2 Relación de contenidos	345
2.8.3 Desarrollo de contenidos por objetivo	347

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto se aborda en un contexto de fuerte cambio y evolución de las políticas de igualdad, cambio que se evidencia en marcos y directrices con capacidad normativa y/o de planificación y gestión tales como:

- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- La “Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local”
- El “IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura”.

El objetivo general de este documento es recoger los conocimientos, herramientas y procesos que permitan orientar la planificación y actuación que realizan los municipios vascos en materia de igualdad, teniendo en cuenta las pautas marcadas por dichos documentos de referencia.

Todo ello se concreta en recomendaciones sobre el diseño, la estructura y los instrumentos de gestión contenidos en los planes locales, así como sobre los objetivos y acciones más adecuadas.

El proceso metodológico de elaboración de este documento (1) ha tenido un carácter cualitativo, se ha realizado a través de grupos de trabajo con una amplia participación de agentes de igualdad y de personal técnico de otras áreas municipales. El hecho de combinar estos dos perfiles ha constituido una experiencia innovadora que ha permitido promover un nivel de debate y contraste positivo y enriquecedor.

Por otra parte, además ha tenido un carácter práctico y una dimensión eminentemente pedagógica, dirigida a:

- Adquirir herramientas básicas que permitieran ampliar el conocimiento.
- Aprender sobre la planificación de políticas de igualdad.
- Contrastar experiencias.

(1) Para más información sobre el proceso metodológico desarrollado remitirse al anexo 1.

- Avanzar en la reflexión conjunta sobre el diseño y gestión de las políticas municipales de igualdad.

El resultado de todo el proceso da lugar a un producto dividido en dos partes:

1ª parte: Orientaciones para el diseño de planes para la igualdad, que se presenta tanto en formato libro como en CD, en el que se establece:

El marco conceptual, en el que se describen:

- los documentos de referencia utilizados para la planificación de las políticas de igualdad y para la elaboración del presente documento;
- el marco en el que se deben contextualizar los planes para la igualdad;
- la evolución y retos de la planificación en igualdad.

Recomendaciones para el diseño de los planes para la igualdad, en las que se determinan:

- las buenas prácticas para la elaboración de diagnósticos;
- la definición de objetivos;
- el diseño de estructura;
- la definición, validación y aprobación del borrador.

Recomendaciones para el diseño de los procesos de gestión de los planes locales, en las que se establecen pautas sobre la planificación, seguimiento, evaluación, formación, comunicación y la participación.

2ª parte: Orientaciones para la definición de objetivos y acciones en los planes locales para la igualdad, se presenta solamente en CD y recoge el trabajo realizado en las siguientes áreas:

Medidas Generales

Cultura

Educación

Trabajo

Inclusión social

Salud y drogodependencias

Urbanismo, transporte público y medio ambiente

Cooperación al Desarrollo y Derechos Humanos

Cada área contiene a su vez una introducción al planteamiento del área, una tabla con la relación de objetivos y acciones, así como el desarrollo de contenidos por objetivo, en los que se explica pormenorizadamente los procesos para su consecución.

Para diseñar un plan es fundamental, adaptarlo a la realidad en que se va a implantar, tanto institucional como social, de forma que se haga una planificación factible que evite frustraciones. Más importante que aplicar una buena práctica o una acción ideal que ha podido resultar exitosa en otro contexto, pero que pudiera no ser aplicable en el de referencia, es planificar y programar desde la realidad, aprovechar las oportunidades que se pueden tener o presentar, desde una doble mirada: realista y estratégica (que marque el camino a medio y/o largo plazo).

IMPORTANTE



En ese sentido, las recomendaciones que contienen estos documentos pretenden inspirar y ayudar en la labor del diseño de planes locales para la igualdad, pero deben ser tenidas en cuenta sabiendo que tienen como público objetivo municipios muy diferentes en cuanto a características y en cuanto a la organización del Ayuntamiento o trayectoria en políticas de igualdad, por lo que debe ser adaptado a sus realidades y necesidades.

1.

ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD



primera parte

1.1

EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD

Se toman como referencia los siguientes textos normativos:

- **Carta Europea** para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.
- **Ley 7/1985**, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).
- **Ley 4/2005**, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- **Ley orgánica 4/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **IV Plan** para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Proyecto desarrollado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en el marco del 5º programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y hombres. 2005-2006.

http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_es.pdf

http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_ba.doc

Objetivos y premisas

Está *“Destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”*.

Parte de la **premisa** de que la igualdad de mujeres y hombres *“es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia”*.

Además de ese reconocimiento legal, se precisa la articulación de herramientas, en todos los ámbitos: políticos, económicos, sociales y culturales, que posibiliten el ejercicio de ese derecho.

Referencias a las políticas locales de igualdad

En este contexto, **destaca el papel de las autoridades locales y regionales**, en cuanto que instituciones más próximas a la ciudadanía y que representan *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.

EUDEL- Asociación de Municipios Vascos es una de las **entidades socias** del proyecto, redactora y firmante de la Carta, además de otras entidades e instituciones como Ayuntamientos, Uniones de ciudades, federaciones de municipios, etc.

Los Ayuntamientos adheridos se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad en consonancia con los principios y prioridades allí establecidas. Este Plan de acción ha de contar con recursos suficientes para su implementación, ser participativo, dado a conocer y sujeto a criterios de evaluación.

Estructura

Primera parte: despliega los principios generales que rigen la filosofía y la redacción.

Segunda parte: desarrolla la aplicación de la Carta y sus compromisos y se organiza en base a títulos y artículos, hasta un total de 30. Los grandes títulos en los que se organiza el articulado, son los siguientes:

- Responsabilidad democrática
- El papel político
- Marco general para la Igualdad
- El papel de la parte empleadora
- Suministro de bienes y servicios
- El papel de la parte prestataria de servicios
- Planificación y desarrollo sostenible
- El papel de regulación
- Hermanamientos y cooperación internacional

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local

BOE, nº 80 del 3 de abril de 1985

http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1985/05392

Referencias a las políticas locales de igualdad

En su artículo 28, especifica que los municipios pueden realizar actividades complementarias a las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.

En este contexto, la referencia hacia la Administración Local es clara, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los municipios la promoción de actividades, así como la prestación de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, menoscabo u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas (2).

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

BOPV, nº42 del 2 de marzo de 2005

http://www.emakunde.es/images/upload/LeyIO_c.pdf

Premisas

Esta Ley se entiende como un hito en el desarrollo de las políticas de igualdad en la CAE, en tanto que plantea una serie de instrumentos normativos para el desarrollo de estas políticas en la Administración Pública Vasca en esta materia. En **el marco** de la Ley se definen las funciones que corresponde a cada nivel administrativo en materia de igualdad de mujeres y hombres, a partir de las competencias que se derivan del Art. 10.39 del Estatuto de

(2) "Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad". Federación Española de Municipios y Provincias, Área de Igualdad, Madrid, 2006.

Estructura

Autonomía, de los artículos 6 y 7 y c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (Art. 9.2) y comunitarias (Art. 3.2 del Tratado de la Unión Europea), que obligan a los poderes públicos a promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real, así como la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

Se **estructura** en seis títulos, siendo el primero de ellos de carácter preliminar. En éste se establece el objeto de la ley y su ámbito de aplicación.

Establece, además, los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres: igualdad de trato, igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

El Título I define las competencias y las funciones de la Administración de la Comunidad Autónoma, de la Administración Foral y de la Administración Municipal, además de la organización institucional y de estructuras de coordinación entre las Administraciones públicas vascas.

El Título II regula las medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas (planificación, mejora de estadísticas y estudios, capacitación del personal, medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa...etc.)

El Título III regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sobre la base de las competencias que el Estatuto de Autonomía confiere a la CAE (participación sociopolítica, cultura y medios de comunicación, educación, trabajo, otros derechos sociales básicos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y medidas para combatir la violencia contra las mujeres).

El Título, IV, se centra en la creación y regulación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como un nuevo órgano de carácter independiente que tiene como objeto, velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la CAE y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

El quinto y último título establece y clasifica infracciones cometidas en materia de igualdad de mujeres y hombres, asignándoles las sanciones correspondientes.

Referencias a las políticas locales de igualdad

En el título II, capítulo I, establece cómo ha de ser la planificación de las políticas públicas para la igualdad. Así el artículo 15.1. señala que *“El Gobierno Vasco aprobará cada legislación, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres”*.

Por su parte, el artículo 15.3. señala que *“(....) Los Ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco y garantizarán mediante los recursos*

materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los Ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos”.

Respecto a las estructuras de impulso y coordinación, el artículo 10 de la Ley prevé que “Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación”.

Respecto al procedimiento, la Ley, en el artículo 15.4., señala que “antes de su aprobación, los planes o programas referidos en los dos párrafos anteriores han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar al comienzo de cada legislatura, según lo dispuesto en el párrafo 1”.

Respecto a la financiación, la necesidad de especificar los presupuestos asignados en la programación anual, se establece a partir del artículo 14 que recoge la obligatoriedad de que “las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de las medidas previstas en la presente Ley”.

Funciones que el articulado determina para la administración local

- Diseño de programación o planificación en materia de igualdad así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

- Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

BOE, nº 71 del 23 de marzo de 2007

http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/06115

Textos sustentadores

La CEDAW o Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 (y ratificada por el Estado español en 1983), y los textos resultantes de las conferencias mundiales de Nairobi, 1985 y Beijing, 1995.

Premisas y Objetivos

Establece como premisas que:

- La igualdad entre mujeres y hombres es *“un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”*.
- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley es un aspecto básico, pero necesita ser completado mediante una acción normativa, *“dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*.

Además, establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, destinadas a la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Principios

Entre otros, se basa en los principios de “Acción Positiva”, “Representación equilibrada” y “Transversalidad”.

El primero implica la toma de medidas específicas y temporales para acelerar el cambio hacia una igualdad plena, sobre el supuesto de que tratar de igual manera a quienes son desiguales perpetúa la desigualdad.

El segundo trata de asegurar una presencia suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

Mientras que **el tercero** entiende que una de las vías de superación de la desigualdad de género se basa en la articulación de una serie de acciones que deben desarrollarse en todas las esferas de la actividad social.

Estructura

Se estructura en un Título Preliminar, ocho títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad (discriminación directa o indirecta, acoso sexual, acciones positivas, etc.)

El Título Segundo se organiza en dos capítulos. En el primero se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, definiendo el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. En el segundo se establecen los criterios generales de orientación de las políticas públicas en los ámbitos de la educación, la cultura y la sanidad, sociedad de la información, el deporte, el desarrollo rural, las políticas urbanas, de ordenación del territorio y vivienda, y la política española de cooperación para el desarrollo; además del articulado relativo a la contratación y subvenciones públicas.

El Título III se refiere a los instrumentos, las medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, distinguiendo en las medidas y mecanismos de control entre los de titularidad pública y los privados.

El Título IV se centra en el derecho al trabajo y al empleo en igualdad de oportunidades, definiendo medidas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo.

El Título V, en su capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, mientras que en el II, se centra en regular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Administración General del Estado. Los Capítulos III, IV y V, se dedican, respectivamente, a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, a la regulación del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

El Título VI se centra en la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con especial referencia a los segundos.

El Título VII, se orienta a la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad y al fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Título VIII, establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y las Unidades de Igualdad de cada ministerio.

Además, a través de la Ley se define la constitución de un Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado para la participación institucional.

Referencias a las políticas locales de igualdad

La Ley se refiere a la “*generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales, como autonómicas y locales*”, en base al amparo de la Constitución (artículos 9.2. y 14) que hace competente al Estado para la regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todas las personas en el ejercicio de los derechos constitucionales. En este contexto, la Ley desarrolla de forma más detallada la regulación de aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

El artículo 21.1 señala que “*las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas*”. Así, la Ley 3/2007, remite a las competencias propias de las Administraciones Locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y especificadas en el caso de los municipios vascos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura.

www.emakunde.es/images/upload/IVPI_c.pdf

Premisa

Se fundamenta en la premisa de que los planes para la igualdad de Euskadi “*han llegado a un elevado nivel de desarrollo en lo relativo a la recopilación de las actuaciones necesarias para lograr el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres*”, planteando, asimismo, que “*adolecen de una carencia importante: la priorización de determinadas actuaciones sobre el resto*”.

Funciones

En la Ley 4/2005 del 18 de febrero se asignan cuatro funciones básicas para el diseño y la estructura del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV:

- Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan, (Título preliminar).
- Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas.
- Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
- Función de definición de contenidos básicos.

Estructura

Ejes estratégicos:

Definen los ámbitos de intervención básicos en materia de igualdad:

- Mainstreaming
- Empoderamiento y participación sociopolítica
- Conciliación y corresponsabilidad
- Violencia ejercida contra las mujeres

La programación de las políticas locales de igualdad

Áreas:

Definen los ámbitos de la administración que deben trabajar en cada uno de los cuatro ejes:

- Medidas generales para la igualdad
- Cultura
- Educación
- Trabajo
- Inclusión Social
- Salud
- Urbanismo, transporte público y medio ambiente

Articulación de ejes estratégicos y áreas:

Cada área trabaja los cuatro ejes: mainstreaming, empoderamiento, corresponsabilidad y violencia. Para ello el área se divide en distintos programas, cada uno de los cuales persigue uno o varios objetivos, para los cuales se dispone de una estrategia que se concreta en varias propuestas de acciones.

Se recomienda un proceso pautado, con los siguientes puntos:

- Análisis del documento del plan para la igualdad de referencia vigente, con el objeto de determinar los objetivos en los que los Ayuntamientos son competentes.
- Realización de un diagnóstico de necesidades sociales del ámbito municipal, bien derivado de la información disponible o bien de un estudio ad hoc.
- Determinación, a partir de las directrices del documento plan para la igualdad de referencia vigente y del diagnóstico de necesidades, de los objetivos prioritarios que el Ayuntamiento va a plantearse para el periodo de tiempo de aplicación del plan.
- Análisis de la viabilidad de implantación de las estrategias y acciones recomendadas para la consecución de los objetivos asumidos, buscando alternativas viables en el caso de que los objetivos propuestos se consideren como no viables.
- Definición del conjunto de actuaciones que se plantean para la consecución de los objetivos.
- Establecimiento de los indicadores de evaluación, las áreas responsables y el cronograma de distribución de las acciones por año.

Además, y sin perjuicio de los pasos propuestos en el proceso, se plantea la necesidad de promover que cada área elabore un documento que contenga la programación anual, en la que se especifiquen las actuaciones a realizar a lo largo del año, los resultados que se pretenden obtener, las personas responsables y los presupuestos asignados.

1.1.2

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL CONTEXTO DE LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN SU RELACIÓN CON LA POLÍTICA DEL MUNICIPIO: LA LEGISLATURA COMO MARCO PARA LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Uno de los principales requisitos para el éxito de cualquier política pública local es la sintonía entre sus objetivos y planteamientos y el proyecto de municipio que subyace al programa de gobierno.

Las personas con responsabilidad política del Ayuntamiento establecen los objetivos de legislatura tanto para las políticas de igualdad como para el resto de las políticas públicas, ya sean transversales o sectoriales. Es necesario realizar un esfuerzo de encuentro y coordinación entre todas ellas.

La duración óptima para un plan es variable en función de las circunstancias y situaciones de cada Ayuntamiento, y en ocasiones no coincide con los períodos legislativos. Sin embargo, es recomendable que dentro de lo posible, los planes para la igualdad locales tengan una vigencia de cuatro años, formando parte de los objetivos de legislatura.

LA TRANSVERSALIDAD Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

A) La política de igualdad como política transversal o cómo incorporar la perspectiva de género en todas las políticas

La transversalidad es una de las características fundamentales que deben presentar las políticas de igualdad para ser realmente eficaces. Éstas se han desarrollado a través de dos estrategias básicas:

La estrategia de la integración de la perspectiva de género o “mainstreaming” de género. Supone la incorporación en todas las políticas públicas, del objetivo básico de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las

diferentes condiciones y posiciones de unas y otros, desde la fase de diseño hasta la fase de evaluación.

Se trata de que toda la organización tenga la capacitación necesaria para diseñar sus políticas, teniendo como uno de los propósitos de partida eliminar o disminuir las desigualdades de género.

IMPORTANTE



Esta estrategia es fundamental en tanto que incrementa el grado de conocimiento e implicación en igualdad de todos los departamentos o áreas de la organización, y por tanto facilita la apropiación de los objetivos y las tareas necesarias para alcanzarlos.

La estrategia de la acción positiva. Consiste en la adopción de medidas específicas y temporales destinadas a reducir o eliminar las desigualdades existentes en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural y promocionar la igualdad de mujeres y hombres.

Esto resulta importante, ya que asociada a un adecuado proceso de comunicación que explicita los diagnósticos en que se sustenta, evidencia qué desigualdades prevalecen aún hoy y qué medidas es necesario tomar para contrarrestarlas y para impulsar la igualdad de la manera más precisa y eficaz.

IMPORTANTE



La transversalidad, al menos en un inicio, requiere de una estructura de trabajo (Servicio de Igualdad) que haga posible la implantación de las políticas de igualdad en la organización, a través del impulso de la introducción de la perspectiva de género en las actividades de otros Departamentos o Servicios.

Si bien esta forma de funcionamiento permite abordar de manera coordinada el proyecto para la igualdad desde los distintos ámbitos de trabajo del Ayuntamiento, a la hora de llevarlo a la práctica presenta varias **dificultades**:

- 1) Se opone a la estructura de la administración, que es sectorial, y por tanto a su tradicional cultura organizacional. Aunque la administración se está adaptando a los cambios paulatinamente, todavía hoy persiste en algunas partes de las organizaciones la percepción de "injerencia" o de "carga" cuando se ven instadas a realizar su trabajo con perspectiva de género y/o realizar actuaciones específicas para la igualdad desde su ámbito sectorial.
- 2) La necesidad de llevar a cabo procesos adecuados de trabajo, que faciliten la participación y aportación de conocimiento, además de la colaboración y coordinación

necesaria para el diseño e implementación de políticas transversales. Procesos para los que es necesario disponer de recursos y tiempo suficientes, preparación adecuada, canales estables y formales, etc. El alto componente pedagógico de los procesos de diseño y elaboración es de una gran importancia.

- 3) La falta de demanda social suficiente, debida en gran parte a la percepción social de que la problemática que aborda ha disminuido lo suficiente como para no ser prioritaria, esta es una percepción que en ocasiones desplaza el peso de la igualdad en la agenda política a favor de cuestiones más visibles socialmente. De ahí la importancia de seguir trabajando en apoyar y fomentar el empoderamiento de las mujeres.

B) La relación entre la política de igualdad y otras políticas transversales o cómo incorporar la diversidad en las políticas de igualdad

Un aspecto fundamental para el éxito de las políticas de igualdad, es que estén adecuadamente coordinadas con el resto de políticas transversales del municipio. Esta coordinación permitirá tener:

- una visión estratégica común;
- una coherencia que facilite a los departamentos sectoriales su puesta en marcha;
- instrumentos de trabajo compartidos con las áreas impulsoras de políticas que tienen dificultades similares a las propias.

Esto implica, por un lado, la necesidad de hacer un esfuerzo desde los servicios de igualdad municipales para participar en el diseño e implementación del resto de planes transversales, y por otro lado, tener en cuenta sus perspectivas y objetivos a la hora de diseñar planes para la igualdad, contando con sus responsables para asesorar a las agentes de igualdad en el diseño e implantación de su planificación.

En el caso, por ejemplo, de la discapacidad (3), los planes de igualdad de mujeres y hombres actuales no integran suficientemente la doble perspectiva de género y de la discapacidad a pesar de que el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, reconoce, en su Eje I, mainstreaming, que con carácter general y “de manera transversal, a la hora de desarrollar, eje-

EJEMPLO



(3) Estas aportaciones han sido realizadas por la Comisión de Mujeres por la Igualdad de Fekoor.

cutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas en este Plan habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple”.

Las actuaciones sobre discapacidad y género no pueden concebirse como el resultado de la mera suma de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad, por un lado, y a las mujeres en general, por otro. Por ello, definir la doble perspectiva de género y de la discapacidad nos obliga a adoptar un enfoque que nos permita conocer las situaciones actuales de las mujeres con discapacidad, así como sus necesidades y expectativas, con el fin de incluir este conocimiento en el diseño de las políticas de género y del resto de las políticas.

Así como han sido necesarios años de debate y de reflexiones para definir el concepto de *mainstreaming*, debemos emprender un proceso que nos permita construir la manera en la que queremos integrar la doble perspectiva de género y de discapacidad en todas las políticas.

Se sugieren las siguientes líneas, que pueden y deben ser aplicadas a todas las transversales y sectoriales de forma combinada.

1. Incentivarse la formación de profesionales en materia de género y discapacidad y otras transversales.
2. Realizar estudios comparativos de la situación de las mujeres con discapacidad en relación a los hombres con discapacidad y a la de las mujeres en general, con el objetivo de visibilizar sus necesidades.
3. Desagregación de la variable discapacidad, por sexo y por tipo de discapacidad en las estadísticas, con el objetivo de disponer de datos con los que realizar estudios sobre género y discapacidad.
4. Impulsar procesos para lograr un mayor nivel de participación de las mujeres con discapacidad en el diseño, organización y evaluación tanto de los instrumentos normativos como de los servicios disponibles para la ciudadanía.
5. Realizar diagnósticos de necesidades de las mujeres previamente al diseño de una actuación o norma, dicho diagnóstico debería contemplar expresamente cuáles son las necesidades de las mujeres con discapacidad, en la medida en que éstas puedan diferir de las de las mujeres en general.

6. *Previsiones del impacto de la norma o actuación que se pretende adoptar en función del género y de la discapacidad.*
7. *Como corolario al punto anterior, si se detectara en esa fase algún impacto negativo para las mujeres con discapacidad, debería modificarse, al tiempo que sería necesario diseñar acciones dirigidas a la cobertura de las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad que se hubieran detectado en la fase de diagnóstico.*
8. *En la fase de evaluación de cada actuación o norma, analizar el impacto que ha tenido sobre las situaciones y posiciones de las mujeres con discapacidad.*
9. *Por último, se entiende que no se podrá considerar integrada la doble perspectiva de género de discapacidad en tanto no se haya alcanzado el objetivo de accesibilidad universal, definido en la Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU), del año 2003, como “la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.*

Este enfoque de doble perspectiva de género y de discapacidad nos permitiría que las políticas que se desarrollen estén pensadas para todas las personas, integrando las peculiaridades y posiciones de las mujeres con discapacidad y evitando que las actuaciones dirigidas a este colectivo se centren, casi exclusivamente, en las áreas de inclusión social.

En cualquier caso, estas consideraciones pueden y deben ser aplicadas a todas las transversales y sectoriales de forma combinada.

OTROS INSTRUMENTOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD: LA ORDENANZA MUNICIPAL

Para hablar del papel de las ordenanzas municipales en el desarrollo de las políticas de igualdad se parte de dos **premisas**:

1. La necesidad de dotar de un rango mayor, tanto simbólico como práctico, a las políticas de igualdad en el marco general de las políticas municipales.

2. La generación de instrumentos para facultar a las Administraciones Locales a integrar la perspectiva de género, y avanzar así en el desarrollo de las políticas de igualdad.

Las ordenanzas municipales, como instrumentos normativos y reguladores, resultan potencialmente positivas para contribuir al desarrollo de las políticas locales de igualdad, en tanto que trasladan la fuerza normativa de las leyes de igualdad al ámbito local.

Una propuesta interesante es, por tanto, realizar ordenanzas para la igualdad como paso previo a la elaboración de planes, para establecer el marco en el que se van a desarrollar las políticas municipales de igualdad, y que éste sea:

PROPUESTA

P

- *de obligado cumplimiento;*
- *aprobado por todos los grupos políticos municipales;*
- *con repercusión hacia la ciudadanía.*

*La propuesta se centra, **en primer lugar**, en el diseño y aplicación de una ordenanza municipal de carácter general, que marque las líneas generales de obligado cumplimiento para todas las áreas y/o departamentos municipales, con extensión y repercusión hacia la ciudadanía.*

Los elementos considerados como potencialmente positivos con la aprobación de este tipo de ordenanza son los siguientes:

- *Contribuiría a objetivar y evidenciar el compromiso municipal con las políticas de igualdad.*
- *Marcaría las líneas de obligado cumplimiento por todas las áreas y/o departamentos municipales en materia de igualdad (acciones positivas y mainstreaming, porcentajes de representación, prioridades de las líneas de intervención, etc.).*
- *Sería un instrumento normativo de carácter estable y duradero.*
- *Implicaría a toda la organización municipal y tendría una extensión hacia la ciudadanía.*

Respecto al modelo de ordenanza a desarrollar, algunos elementos básicos podrían ser los siguientes:

- *Su desarrollo debería ser lo más completo posible (en cuanto a la definición de principios, objeto, contenidos y estrategias municipales para el desarrollo de las políticas de igualdad, de las líneas prioritarias de inter-*

vinción, etc.) pero no exhaustivo. Se considera que este tipo de ordenanza, habría de generar un marco general de carácter normativo, dejando sin embargo, márgenes suficientes como para que pudiera adaptarse a los cambios del ayuntamiento y/o del contexto legislativo y sociopolítico.

- *Habría de especificar qué otras disposiciones y/o ordenanzas municipales modificaría o derogarí, contribuyendo así a un cambio en el diseño de las políticas y la cultura organizacional.*

En segundo lugar, se propone la elaboración, aprobación y posterior aplicación de distintas ordenanzas municipales u otros instrumentos válidos que incidieran en ámbitos concretos, como los siguientes:

- *Uso no sexista del lenguaje y las imágenes.*
- *La evaluación de impacto de género.*
- *Inclusión de criterios de igualdad en la contratación administrativa y las subvenciones.*
- *Los presupuestos y el análisis presupuestario desde la perspectiva de género.*

Estas ordenanzas definirían todos los aspectos de obligado cumplimiento respecto a los ámbitos descritos, incidiendo además en la descripción y regulación de los procedimientos asociados para trabajar en los mismos.

1.1.3

RECORRIDO DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD

En este punto se exponen conclusiones basadas en el análisis de doce planes de igualdad, aportados en una convocatoria abierta por municipios de BERDINSAREA - Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres, que dio lugar a un diagnóstico más exhaustivo de la situación (expuesto en el anexo 2).

La información se centra tanto en las políticas locales de igualdad a nivel general, como en los planes municipales, ya que éstos se entienden como las herramientas concretas para el desarrollo de las políticas.

DISEÑO Y PROGRAMACIÓN DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD

- Hay un alto nivel de definición de las actuaciones necesarias para el desarrollo de las políticas de igualdad.
- Se da, sin embargo, una menor concreción:
 - en la **estandarización de los procesos municipales** para el diseño y programación de las políticas de igualdad;
 - en la **planificación transversal**;
 - en la consideración del **marco general legislativo y normativo** para el diseño de los planes municipales.
- La **planificación** ha sido **mimética** (con relación a la planificación general desarrollada en el III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE) y **no adaptada suficientemente a las distintas realidades y necesidades municipales**.

En definitiva, el análisis se centra en la idea de que el diseño y la programación no han alcanzado un carácter estratégico global, que facilite un marco de intervención global y general basado en la definición y priorización concreta y exhaustiva de las áreas de intervención, los programas y los objetivos a abordar para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres.

RESUMEN



ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DESARROLLADOS EN LOS PLANES MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD

- Se da la existencia de **diagnósticos** que definen la situación respecto a la igualdad en los municipios.
- Hay bastante diversidad en cuanto a los tipos de diagnósticos desarrollados (diagnósticos cuantitativos, cualitativos, de carácter general o estructurados en torno a áreas, etc.).
- Hay cierta tendencia a la disociación entre los diagnósticos y los planes debido a que los primeros pueden estar sobredimensionados con relación al desarrollo propuesto en los segundos, o a que no guardan relación entre las áreas de ambos.
- Se tiende a trabajar en todas las **áreas de intervención** posibles, sin priorizar aquellas en las que sea más necesario o más urgente intervenir.
- Los **objetivos** en gran parte son inconcretos y difícilmente medibles, hecho que dificulta tanto su priorización como su posterior evaluación.

- Se puede producir una descompensación entre los objetivos y los recursos que se generan para su abordaje.
- Se puede estar dando cierto sobredimensionamiento de los objetivos, que podría reducirse y/o eliminarse si éstos se desarrollaran en base a una estrategia más global.
- **Las acciones** pueden mostrar un cierto déficit en cuanto a ser consideradas como un proceso lógico que responda a la estrategia marcada para el abordaje de los objetivos.

Los objetivos y acciones tienden a adolecer, de los mismos problemas. Un avance positivo implicaría superar la visión parcializada entre las áreas de intervención, los objetivos y las acciones, dotándoles de un carácter global coherente – estratégico, que pueda facilitar, además, una priorización de los objetivos en base a los diagnósticos desarrollados y las áreas de intervención definidas.

RESUMEN



SOBRE LOS MECANISMOS DE GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS Y LOS PLANES MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN

Seguimiento: destaca la ausencia o indefinición, en ocasiones, de los mecanismos básicos necesarios (comisiones interdepartamentales, reuniones periódicas, informes de evaluación, etc.) para hacer un seguimiento del desarrollo de las políticas locales de igualdad, a través de los planes municipales.

Es necesario indicar en quién recae la responsabilidad de hacer el seguimiento, las estructuras que existen a tal efecto y el objeto del seguimiento, etc.

El objeto del seguimiento puede ser múltiple y complementario: la mejora, la adecuación de las acciones, la evaluación continua, la redefinición de las acciones, etc.

Así, el seguimiento debería ser otro de los mecanismos que dotara de flexibilidad al Plan.

Tiende a darse una indefinición de los tipos de **evaluación** de los planes, de los indicadores de resultados y de cumplimiento (o proceso), de los mecanismos de seguimiento para la evaluación, etc. Es necesario concretar los objetivos y definir indicadores de evaluación de resultados y de cumplimiento o proceso (asociados a las acciones).

Uno de los elementos que aparece con fuerza es la **comunicación**, tanto interna como externa de las políticas locales de igualdad. Es necesario aumentar la visibilización de estas políticas de modo que además se consiga dotarlas de un rango mayor, tanto simbólico como práctico.

Así, podría plantearse la elaboración de planes y/o acciones específicas de comunicación en coordinación con las distintas áreas y/o departamentos municipales responsables de la implementación de las políticas de igualdad, aunando además esfuerzos para visibilizar otros ámbitos transversales de trabajo (inmigración, juventud, etc.).

A esto se une la **participación** como mecanismo básico para mejorar la planificación y la gestión de las políticas de igualdad, a través del tejido asociativo, y la formación, que incide cada vez con más fuerza sobre la cantidad y la "calidad" -entendida como capacidad de trabajar en clave de igualdad- de las alianzas de que se dispone en el Ayuntamiento.

CONCLUSIONES GENERALES

A modo de reflexión y como punto de partida general para la planificación de las políticas locales de igualdad, se presentan algunas conclusiones generales:

- El avance en el desarrollo de las políticas locales de igualdad a lo largo de los últimos años ha sido eminentemente positivo, habiendo alcanzado un nivel de desarrollo alto que se ha extendido a una parte significativa de los municipios de la CAE.
- El contexto normativo actual se muestra como una oportunidad para dar ese salto cualitativo de las políticas locales de igualdad hacia una concepción, planificación e implementación de carácter estratégico.
- Se trata en definitiva, de incrementar la operatividad, claridad y eficacia de los principios rectores de las políticas locales de igualdad, desarrollados a través de los planes municipales para la igualdad, y de acentuar los esfuerzos en la gestión y coordinación de su implantación.

1.2

ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO DE PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD

El objeto de estas orientaciones es facilitar el diseño de planes locales para la igualdad. Éstos deberán adaptarse a las necesidades específicas del municipio y del Ayuntamiento en que se desarrollen, y ser acordes con el actual marco normativo de referencia.

1.2.1

PRELIMINARES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN PARA LA IGUALDAD: FACTORES DE ÉXITO

La viabilidad de las orientaciones depende también de una serie de factores de éxito que influyen tanto en el proceso de elaboración, como en el diseño de los planes. Cabe destacar los siguientes:

- **La implicación e impulso político.**

Es necesario contar con el liderazgo y la participación del personal político responsable de la política municipal de igualdad en todo su proceso (diseño, gestión y evaluación).

- **La existencia de **personal con formación y experiencia en igualdad.****

Es una necesidad básica que en los Ayuntamientos existan servicios de igualdad o equivalentes que planifiquen la política de igualdad municipal.

Esta necesidad se ampara en la Ley 4/2005, de 28 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece en su artículo 10 que *“las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación”*.

Las funciones específicas que han de ejercer estas entidades se detallan de forma más concreta en el punto 1.1. “Marco Normativo y regulador” de este documento (4).

(4) Para más información sobre las funciones, consultar el artículo 10.2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres.

- La existencia de un **equipo promotor**, si es posible, formado por las personas con responsabilidad política y técnica en la elaboración del plan para la igualdad.

Es la primera estructura de diseño del plan, órgano necesario y conveniente siempre que el tamaño y la estructura del Ayuntamiento lo permita.

Formado por:

- las personas que trabajen en la unidad o servicio de igualdad o que cumplan esas funciones;
- la concejala o concejal responsable;
- la dirección del departamento o área al que pertenece el servicio de igualdad.
- Y habría que valorar, en su caso, la oportunidad de que participen personas responsables de otras áreas transversales.
- Igualmente puede plantearse la posibilidad de incluir en el equipo promotor a mujeres representantes del movimiento asociativo a favor de la igualdad.

Esta configuración permite facilitar y fomentar el impulso político, al crear espacios específicos en los que el concejal o concejala se informe y haga seguimiento del plan (5).

Las **funciones** del equipo en el diseño serán:

- la búsqueda de información;
 - la coordinación y dinamización del proceso;
 - la toma de decisiones;
 - la socialización de los resultados.
- La existencia en los distintos departamentos o áreas del Ayuntamiento de **personas con formación y disponibilidad para trabajar en igualdad**, adecuada a la magnitud de objetivos que se persigan.

El grupo técnico interdepartamental formaría la segunda estructura de diseño del plan.

Formado por personas técnicas de las distintas áreas del Ayuntamiento, si es posible con conocimientos o formación en igualdad y con capacidad de aportación en el tra-

(5) La frecuencia de reuniones del equipo y personas asistentes se debe decidir en función de las necesidades: habrá otros momentos de decisión técnica en los que el equipo pueda funcionar sin necesidad de la persona política representante, cuyo tiempo suele ser limitado.

bajo en equipo y preferentemente con posición en el área o departamento de modo que puedan hacer interlocución entre su departamento y la comisión interdepartamental.

Sus **funciones** serán:

- participar en la fase de diagnóstico aportando datos e ideas tanto de la situación en el ámbito social como en el propio consistorio;
- asesorar al equipo promotor en la toma de decisiones cuando así lo solicite;
- contrastar el borrador, desde la perspectiva de la viabilidad de implantación y la coordinación con la política de los departamentos o áreas representados.

Debe plantearse la posibilidad de que el grupo técnico interdepartamental participe en el proceso de forma continua y transversal, desde la fase de diagnóstico, definición, contraste, etc.

- **La participación del movimiento asociativo** y de las mujeres en todo el proceso.

La tercera estructura que ha de estar presente en el proceso de diseño del plan, así como en el proceso general de diseño, gestión y evaluación de las políticas municipales de igualdad, son los espacios u órganos de participación de la sociedad organizada, y de las mujeres en particular (Consejos de Igualdad, grupos de trabajo, foros, etc.).

Formados por:

- asociaciones de mujeres;
- otras asociaciones cuyo trabajo pueda estar relacionado con la consecución de los objetivos de igualdad;
- personas no asociadas, pertenecientes, por ejemplo, a colectivos poco organizados y con escasa representación.

Funciones:

- servir de contraste para la rendición de cuentas;
- facilitar datos e ideas en todo el proceso, pudiendo ayudar a concretar en la fase de diagnóstico de la situación y las necesidades de las mujeres y en la fase de contraste, aportar su opinión desde la perspectiva de la adecuación del plan a las prioridades sociales de las mujeres y de las políticas de igualdad.

La participación debe impedir que se hagan cosas para las mujeres, sin las propias mujeres (aplicable también a los grupos técnicos interdepartamentales).

Es importante trabajar en el proceso de diseño del Plan desde una perspectiva transversal. Esto supone, en la práctica, que los planes municipales para la igualdad se diseñen con relación a otros planes transversales existentes en el Ayuntamiento. El desarrollo de las políticas transversales municipales implica que los procesos de diseño de los distintos planes asociados a estas políticas han de desarrollarse de una forma integral.

IMPORTANTE



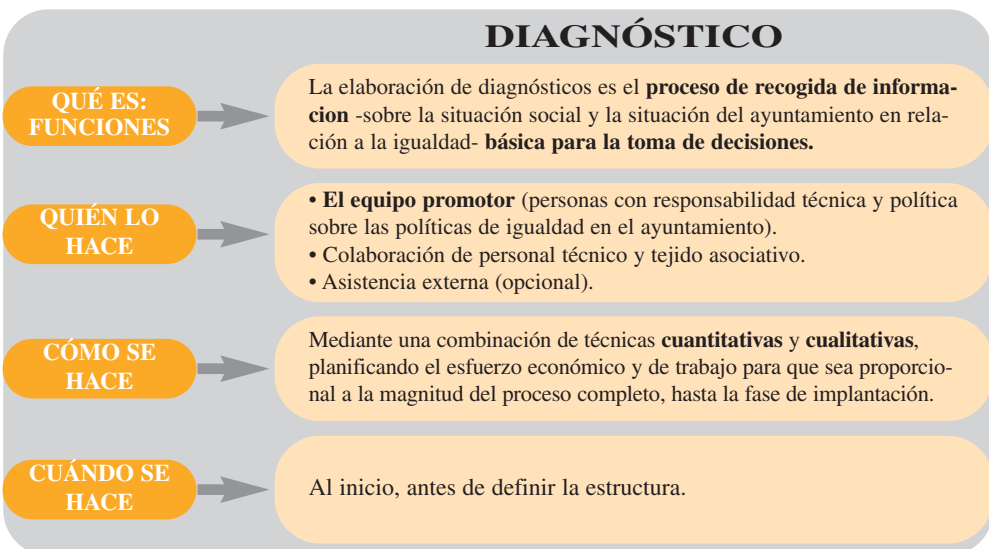
En este contexto se plantea un camino de ida y vuelta, habiendo de considerar la combinación de los objetivos referidos a otros ámbitos de trabajo transversales (juventud, inmigración, diversidad funcional, etc.) con los propios que se asocien a las políticas locales de igualdad.

La creación de estructuras estables de coordinación, la implicación del personal político, la coordinación entre los distintos servicios municipales a nivel de direcciones, son mecanismos que facilitan el diseño de los planes desde esa perspectiva transversal.

1.2.2

ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS

FIGURA 1: Claves de la fase de diagnóstico



La elaboración de diagnósticos permite contar con información básica fundamental para el diseño de planes y su posterior evaluación.

Su función es aportar información para una toma de decisiones consciente y adecuada a las necesidades particulares del municipio y del Ayuntamiento en que se van a gestionar las políticas de igualdad.

En términos generales, los diagnósticos deben estar dimensionados con relación a los planes, desarrollarse preferentemente de forma participativa, tanto a lo interno como a lo externo, combinar una parte cuantitativa con otra cualitativa, referirse tanto al ámbito interno de los Ayuntamientos como a la externa de los municipios, y partir de una reflexión estratégica que dé lugar a una relación coherente entre las áreas.

IMPORTANTE



Es responsabilidad del equipo promotor, y especialmente de la persona responsable del área de igualdad, diseñar y dirigir la recogida de información de forma que sea lo más sencilla, útil y eficaz para el proceso de diseño.

La recogida de información y la elaboración del trabajo de campo pueden ser llevadas a cabo por una asistencia externa, bajo las directrices y supervisión de la agente de igualdad. En el caso de municipios pequeños, también pueden elaborarse diagnósticos conjuntos de los municipios de la comarca o zona, a través de la Mancomunidad, Cuadrilla y otras entidades supramunicipales y/o con la creación de grupos de trabajo intermunicipales.

En los Ayuntamientos más pequeños o que dispongan de menos recursos, la recogida de datos (cuantitativos y cualitativos) puede ser realizada en parte por el propio equipo promotor, especialmente mediante la explotación de fuentes secundarias (Eustat, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Egailan, Ayuntamiento...) también se pueden organizar grupos de trabajo o entrevistas.

Es conveniente tender a la sencillez, y medir las fuerzas que se emplean en esta fase en función de la magnitud del proceso, teniendo en cuenta que la elaboración de diagnósticos es la primera parte de la elaboración de un plan que además hay que implantar (que es la fase verdaderamente crítica) y evaluar.

IMPORTANTE



Los datos a tener en cuenta se pueden recoger de dos ámbitos: del ámbito del Ayuntamiento y del ámbito social.

Datos del ámbito del Ayuntamiento

Se trata de recoger información con respecto a la situación actual del Ayuntamiento en relación a las políticas de igualdad. En esta fase es necesaria la participación del grupo de trabajo interdepartamental, si lo hubiera, y si procede por tamaño del Ayuntamiento, con el fin de que contribuya a la obtención e interpretación de los datos.

Las cuestiones a analizar pueden ser las siguientes:

PROPUESTA

P

Situación con respecto a los ámbitos fundamentales en los que es necesario trabajar para integrar la perspectiva de género: La finalidad es recoger información con respecto a los ámbitos en los que en el objetivo M1 del Área 0 de Medidas Generales para la Igualdad (6), se considera necesario trabajar para integrar la perspectiva de género en el trabajo habitual del Ayuntamiento, que son:

- La integración de la perspectiva de género en el ámbito de la planificación.
- Sensibilización política.
- Capacitación técnica.
- Integración de la perspectiva de género en las estructuras de Impulso y coordinación.
- Integración de la perspectiva de género en las herramientas de trabajo.
- Integración de la perspectiva de género en los programas y servicios municipales.
- Integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos.
- Integración de la perspectiva de género en la recogida de datos y realización de estudios.

Análisis de la permeabilidad de las diversas áreas del Ayuntamiento a la actuación en igualdad. Se trata de analizar en qué medida son favorables a trabajar en igualdad los distintos departamentos o áreas del Ayuntamiento, mediante un cuestionario o encuesta en el que se analicen los factores objetivos (nº de mujeres y hombres con formación en igualdad, experiencia previa de trabajo con o hacia las mujeres o la igualdad...) y los factores subjetivos (percepción de la importancia de trabajar en igualdad, percepción de la relación entre el trabajo del departamento y la situación de las mujeres...).

(6) Recogida como tal en el "IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices VIII Legislatura.

Análisis de las condiciones laborales de mujeres y hombres en el propio Ayuntamiento. Se trata de analizar las condiciones y posiciones de las mujeres en el Ayuntamiento para ver en qué medida es necesario actuar a nivel interno. Para ello se pueden tener en cuenta factores como la ocupación de las mujeres en puestos de responsabilidad, distribución de la plantilla y posiciones de las mujeres, salarios, criterios de selección y ascenso, formación, políticas de conciliación...

Datos del ámbito social

Se trata de recoger información de la situación social del municipio en relación a la igualdad. Es fundamental la cooperación de los espacios u órganos de participación de las mujeres, con el fin de que contribuyan a la obtención de datos y a su interpretación.

En concreto deben realizarse dos tipos de análisis.

1. **Análisis cuantitativo:** Para hacerlo es recomendable buscar datos de la situación de partida (de los indicadores de resultados de los objetivos definidos en los documentos de referencia), de forma que se pueda hacer un análisis comparativo entre objetivos, para así determinar en cuáles es prioritario trabajar.

También es necesario disponer de datos estándar que permitan comparar la situación del municipio con el entorno.

2. **Análisis cualitativo:** Es recomendable organizar debates en grupos de trabajo que ayudarán a interpretar los datos de cara a la toma de decisiones. Habrá de contar, en la medida de lo posible, con órganos de participación de las mujeres.

Los resultados de la fase de diagnóstico nos deben aportar:

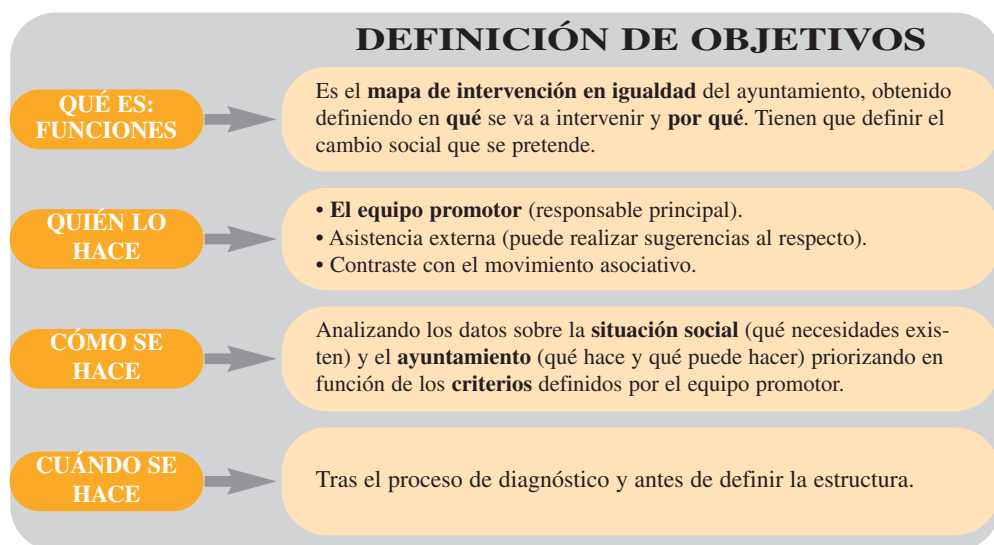
- Un mapa de las principales fortalezas y debilidades del Ayuntamiento para trabajar en igualdad.
- Un mapa de la situación de desigualdad, en todas las áreas de actuación, tanto en el ámbito social como en el ámbito interno del consistorio –extraído del análisis social cuantitativo y cualitativo y del análisis de las condiciones de igualdad en el propio Ayuntamiento-. De este mapa pueden extraerse las prioridades para las políticas de igualdad.
- Un mapa de permeabilidad de los departamentos o áreas de trabajo del Ayuntamiento en temas de igualdad. De este mapa puede extraerse la factibilidad de trabajar en las distintas prioridades.

Toda esta información debe ser analizada de manera conjunta por el equipo promotor, incluyendo además al personal político, para determinar qué objetivos formarán parte del plan local para la igualdad.

1.2.3

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

FIGURA 2: Claves de la fase de definición de objetivos



En esta fase se trata de sintetizar los resultados del diagnóstico en un único **mapa de la intervención en igualdad** para los años de vigencia del plan, en el que se determine qué objetivos de cambio social son prioritarios y estratégicos y qué objetivos a nivel del Ayuntamiento es necesario realizar para conseguirlos.

Este trabajo se habrá de desarrollar contando también con la participación de movimiento asociativo de mujeres, como agentes proactivos y propositivos en la definición de los objetivos de cambio social, su priorización, etc. y teniendo en cuenta que van a ser unas de las principales destinatarias del mismo.

Los objetivos han de plantear claramente el cambio social que se pretende conseguir. Para elegir los objetivos más adecuados, es fundamental consensuar previamente los criterios de elección, entre los que cabe destacar:

- **La necesidad social de intervenir.** Cuanto mayor sea la necesidad social, más aún si es demandada por las mujeres, más urgente y necesaria será la intervención y más visibles los resultados.

Algunos ejemplos podrían ser unas elevadas tasas de desempleo de las mujeres, un nivel alto de absentismo escolar de las niñas, una falta de corresponsabilidad de los hombres, etc.

EJEMPLO



- **La existencia de oportunidades de intervención.** En los casos en los que las circunstancias sociales o institucionales abren una oportunidad de intervención, es conveniente tener en cuenta la importancia de aprovecharla.

Como ejemplos valdrían los casos de un Ayuntamiento que hubiera comenzado a desarrollar un proceso participativo para consultar a la ciudadanía sobre los equipamientos colectivos que habría de tener un barrio en próxima construcción, un Ayuntamiento que estuviera desarrollando el proceso de Agenda Local 21, etc.

EJEMPLO



- **La permeabilidad.** A mayor permeabilidad de los departamentos o áreas del Ayuntamiento al desarrollo de políticas de igualdad, mayor es la factibilidad de que las medidas que se planifiquen sean implantadas y por tanto tengan impacto social, mayor o menor dependiendo de que se corresponda además con una necesidad.

A modo de ejemplo, un Ayuntamiento en el que en las áreas de juventud e inmigración hay personas con sensibilidad en igualdad, se podría plantear la posibilidad de abrir vías comunes de trabajo, interviniendo así en el área desde la perspectiva de igualdad.

EJEMPLO



- **Los recursos.** Si hay suficientes, los recursos no son un criterio de planificación importante, porque pueden plantearse los objetivos más prioritarios y factibles, pero si hay un déficit de recursos, es necesario analizar en qué medida la cuantía necesaria para implantar un objetivo se corresponde con el impacto potencial que va tener o si existe algún otro objetivo que por la misma cuantía tendría un impacto mayor.

Como ejemplo podría considerarse que no sería adecuado desarrollar acciones de información y sensibilización orientadas a toda la ciudadanía, cuando sería necesario dirigir los mensajes, principalmente, a los hombres adultos, pudiendo plantearse otras alternativas de información y sensibilización más dirigidas y orientadas específicamente al público objetivo.

EJEMPLO



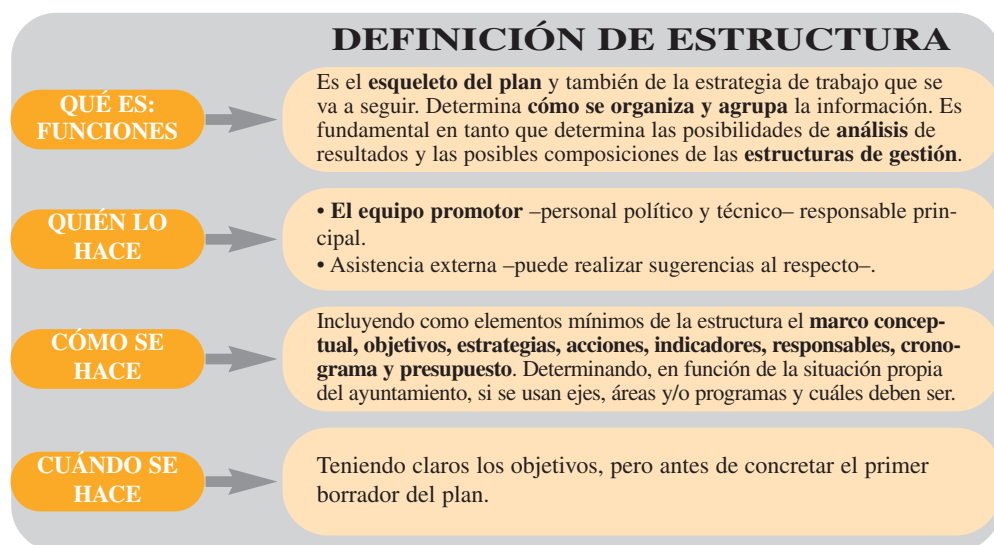
- **La adecuación a las directrices generales de documentos de referencia** y marcos normativos de carácter autonómico, estatal y europeo y la coordinación con las políticas de igualdad del entorno.
- **Las políticas transversales.** Según los resultados del diagnóstico por categorías de análisis puede que un objetivo sea fundamental para lograr la igualdad de un colectivo y no de otro.

En esta fase es importante también buscar la vía para posibilitar la participación de la ciudadanía en la definición de objetivos tanto como contraste del proceso realizado internamente como para posibilitar sugerencias de objetivos o planteamientos no tenidos en cuenta desde las instituciones.

1.2.4

DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA

FIGURA 3: Claves de la fase de definición de estructura



Una vez definidos los objetivos considerados prioritarios, es el momento de determinar la estructura que configurará el esqueleto del plan.

El objeto de esta fase es establecer qué información se va a dar en el documento final y cómo se organiza, intentando por una parte, que proporcione el máximo de información

posible (tendrá que informar a personas que no necesariamente han participado en el diseño), y por otra, que se adapte a la cultura organizativa de la institución en la que se implanta, de forma que el propio armazón del documento sea un elemento más que facilite su implantación.

Es importante posibilitar **procesos de reflexión** acerca de las características generales del Plan y del papel que juegan los distintos elementos estructurales y los capítulos que lo componen. De forma que se escojan aquellos que sean más útiles.

Hay unos mínimos imprescindibles para elaborar un plan eficaz, a continuación se indica cuáles son, qué beneficios aportan al documento final y qué características deben de tener en caso que se decida incorporarlos.

MARCO CONCEPTUAL

Es introductorio y fundamental para la comprensión del plan. Su función es básicamente pedagógica, en tanto que debe contribuir a que quien lo lee, entienda qué documento tiene entre manos, porqué se ha elaborado, cuál es su importancia, cómo se organiza y porqué, y quiénes han participado en su diseño.

En este sentido, un buen marco conceptual dota de rango al documento y es un paso más para implicar y sensibilizar a la organización sobre la importancia de las políticas de igualdad.

IMPORTANTE



Contenidos básicos:

- **Exposición de Motivos:** Se debe indicar porqué se ha elaborado el plan, cuál es la importancia de la política de igualdad en el marco de las políticas municipales, y cuál es la causa y el beneficio social de la implantación de las medidas contenidas en el plan.
- **Evolución de las políticas de igualdad del municipio:** Se debe describir, si es la 1ª, 2ª o 3ª edición de planes para la igualdad, cuál ha sido el aprendizaje que se ha extraído de las respectivas evaluaciones de los planes anteriores o de otras actuaciones desarrolladas en materia de igualdad, y cómo ese aprendizaje ha influido en la evolución de la planificación.
- **Contextualización del plan:** En este apartado es conveniente determinar los documentos marcos a los que se adecua, cómo se han tomado en cuenta y qué relación tienen

con el plan local de igualdad (ver apartado 1.1.1 Marco Normativo, pág. 19 de este documento).

- **Vigencia del plan:** El periodo de vigencia debe ser explicado en esta fase. (ver las recomendaciones realizadas en el apartado 1.1.2 sobre la legislatura como marco para las políticas de igualdad, pág. 27).
- **Descripción de la estructura:** Teniendo en cuenta el carácter pedagógico del plan, es importante incluir una descripción de los elementos en los que se basa, cómo y por qué se han seleccionado y cuál es su utilidad.
- **Proceso de elaboración y participantes:** Incluye la explicación de las fases y metodologías seguidas durante el diseño y con las personas participantes.
- **Variables que se van a tener en cuenta:** Para alcanzar un diseño lo más eficaz posible que dé respuesta a las necesidades que experimentan las mujeres y hombres, en toda su diversidad y complejidad, las variables que se propone tener en cuenta son las siguientes: sexo, edad, ingresos económicos, lugar de origen y discapacidad, asociadas a la siguientes categorías de análisis: género, ciclo vital, estatus socio-económico, diversidad cultural y funcional.

DIAGNÓSTICO

Además de ser una fase del proceso de elaboración, el diagnóstico también debe ser un capítulo o un apartado del propio documento.

De los tres mapas que deben extraerse del proceso de elaboración de diagnósticos (7) , en el documento debe figurar el segundo, no siendo imprescindible que aparezcan los otros.

En este apartado, la clave es describir cuál es la situación de partida que motiva a trabajar en igualdad, de modo que todas las personas que se impliquen en la implantación sepan qué es necesario cambiar, y por qué.

IMPORTANTE



De cara a la estructura, el diagnóstico puede incluirse como un capítulo aparte o en cada eje, área o programa según los contenidos, (dependiendo de la estructura que se elija)

(7) Recordamos que eran “principales fortalezas y debilidades del Ayuntamiento”, “situación en igualdad, en todas las áreas de actuación, tanto en el ámbito social como en el ámbito interno del consistorio” y “permeabilidad de los departamentos o áreas de trabajo del Ayuntamiento a trabajar en igualdad”.

como explicación previa a la exposición de los objetivos y acciones que se proponen en el plan.

EJES

Los ejes estratégicos definen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años. Su función es clarificar en qué hay que trabajar para conseguir la igualdad.

La tradicional organización en áreas implicaba en cierto sentido indicar a los departamentos qué podían y/o debían hacer en igualdad. Incluir los ejes, supone explicitar no sólo lo que hay que hacer, sino también cuáles son las metas estratégicas conjuntas por las que es necesario trabajar.

IMPORTANTE



En el IV Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la CAPV, Directrices de la VIII Legislatura, se han consensuado cuatro ejes: Mainstreaming; Empoderamiento y participación sociopolítica; Conciliación y corresponsabilidad; Violencia ejercida contra las mujeres.

Los criterios según los cuales se determinaron dichos ejes son:

- Estar reflejados en la Ley 4/2005.
- Haber sido considerados los retos fundamentales a abordar en las políticas para la igualdad en los foros de reflexión de ámbito local, estatal y europeo realizados en los últimos años.
- Tener carácter interinstitucional y capacidad de estructurar las prioridades de todas las áreas.
- Obedecer a un principio de necesidad social y poseer gran potencial de transformación.

El beneficio de incluir los ejes como elemento estructural del plan, es que permite visualizar y estructurar los retos estratégicos en igualdad, describiendo qué se pretende conseguir en cada uno de ellos y por qué, además de incrementar la coherencia en su planificación al facilitar una lectura conjunta. Desde el punto de vista de gestión, permite estructurar las reuniones de planificación anual, el seguimiento y/o la evaluación en función de estos núcleos temáticos, más reducidos y concretos.

RESUMEN



Las áreas son los ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad. La estructura de las Administraciones Públicas Vascas se basa en una organización funcional, por departamentos.

Si bien cada institución presenta su propia estructura departamental, las áreas de intervención que recoge el presente documento suelen estar presentes en las administraciones de forma fácilmente reconocible en sus distribuciones concretas.

Las responsabilidades departamentales no se agotan necesariamente en un área concreta ya que puede haber departamentos cuyo ámbito de competencia se extienda a más de un área.

No obstante, la estructuración del plan por áreas contribuye a facilitar un planteamiento de la actuación en el que las personas responsables de la implantación de políticas de igualdad se puedan reconocer con mayor facilidad, así como a hacer un análisis y replanteamiento de las políticas sectoriales que se diseñan desde la perspectiva de género.

IMPORTANTE



Otro **beneficio** de estructurar por áreas la planificación en igualdad, es que al ser fácilmente asociables a los departamentos, el diagnóstico de permeabilidad nos sirve para identificar si las personas responsables de la implantación de las medidas van a tener mayores o menores dificultades para trabajar en igualdad, lo cual nos da tres posibilidades:

- Trabajar exclusivamente con las áreas que hayan mostrado una mayor proactividad respecto a las políticas de igualdad, potenciando sinergias positivas con los departamentos menos implicados, hasta el momento, en el desarrollo de políticas de igualdad.
- Confiar en que los departamentos más proactivos sigan trabajando sin el impulso directo de los Servicios de Igualdad, centrando las estrategias de actuación en aquellos departamentos con mas dificultades.

Planteando con ellos objetivos menos ambiciosos y acciones más sencillas de forma que el propio servicio de igualdad pueda ayudar a impulsar la realización de acciones de formación, asesoramiento continuo a la implantación, sensibilización etc.

EJEMPLO



- Combinar las dos estrategias anteriores, asesorando y coordinando el trabajo de los departamentos más proactivos y planeándose una velocidad de trabajo menor con el resto.

En cualquier caso la selección de las áreas vendrá marcada por la información aportada por los diagnósticos en los distintos mapas de situación y las decisiones con respecto a qué objetivos es prioritario abordar. El primer criterio a valorar, desde la base, es el de necesidad social, habiéndolo de coordinar posteriormente con el de oportunidad.

PROGRAMAS

Los programas permiten organizar los objetivos y tareas necesarios para abordar ámbitos de actuación concretos de una forma integral, interdisciplinar, interdepartamental, compacta y coherente.

Su beneficio es que se corresponden a una estructura más flexible que la sectorial o departamental, que permite el abordaje interdepartamental de cuestiones que no disponen en el Ayuntamiento de una ordenación estanca y de una única disciplina, lo cual facilita también la integración de las políticas transversales.

IMPORTANTE



Los programas pueden definirse en función de distintos criterios: Por eje, por área o por líneas de intervención dentro de un área, por el público objetivo, por cuestión social emergente...

OBJETIVOS

Los objetivos tienen la función de priorizar qué hay que hacer y de marcar un horizonte común para todas las personas implicadas en la implantación del plan. Por ese motivo es fundamental que cumplan una serie de **características básicas**:

- Deben definir la realidad social que se pretende cambiar. Se trata de plantear como objetivo la realidad última a la que nos gustaría llegar con las actuaciones institucionales. Es necesario distinguir, además, entre los objetivos generales y los operativos.

Un ejemplo de los primeros sería garantizar la accesibilidad y el acceso a la información para las mujeres con discapacidad de los recursos socioculturales existentes en el municipio.

EJEMPLO



Por otro lado, cuando se plantean como objetivos formar, conocer, crear normas o crear servicios... nos estaríamos refiriendo a objetivos operativos estos no son un fin en sí mismos sino un instrumento para conseguir cambiar los comportamientos sociales y por tanto las condiciones y posiciones en que viven hombres y mujeres, que es el verdadero fin de las políticas de igualdad.

- Deben ser concretos y medibles, operativos y fácilmente entendibles. Es decir deben tener un sentido unívoco que no dé lugar a confusión y permitir, incluso a una persona que no sea experta en igualdad, saber qué hay que hacer. En este sentido los diagnósticos cuantitativos, extraídos como una medición de partida de los indicadores de resultados, son útiles, en tanto que nos indican cuál es la situación actual y nos permite estimar cuánto queremos cambiar.

Por ejemplo, incrementar en un 30% el número de mujeres extranjeras víctimas de violencia que acceden a los servicios de salud y atención a través de los protocolos locales de atención a las mujeres víctimas de violencia.

EJEMPLO



A la hora de definir objetivos hay que tener en cuenta el resto de políticas transversales y los resultados del diagnóstico según las categorías de análisis utilizadas.

ESTRATEGIAS

Las estrategias describen un enfoque de trabajo posible e idóneo para la consecución del objetivo, es decir determina de qué manera se va a abordar.

Lo más frecuente es que haya más de una forma de abordar el objetivo. Pueden establecerse estrategias diferentes:

- cuando pueden distinguirse distintos públicos objetivo;
- cuando se aborda desde el ámbito institucional o privado; o desde el ámbito personal o laboral;
- cuando el objetivo se puede subdividir en tipologías diferentes y cada una requiere un proceso de trabajo distinto.

Por ejemplo, si el objetivo es “incrementar en un 30% el número de mujeres extranjeras víctimas de violencia que acceden a los servicios de salud y atención a través de los protocolos locales de atención a las mujeres víctimas de

EJEMPLO



violencia”, pueden plantearse dos estrategias diferentes. La primera puede incidir en que el trabajo se desarrolle desde las entidades del tercer sector que trabajan con colectivos de mujeres extranjeras, vía dotación municipal de recursos económicos; mientras que la segunda puede centrarse en desarrollar, de forma directa desde el Ayuntamiento, una estrategia informativa y de sensibilización orientada de forma general hacia la ciudadanía, tratando así de alcanzar y llegar al público objetivo definido.

ACCIONES Y PROCESO DE ACTUACIÓN

Para desarrollar la estrategia, hay que definir qué instrumentos se van a utilizar y con qué orden, es decir qué acciones concretas se plantea desarrollar.

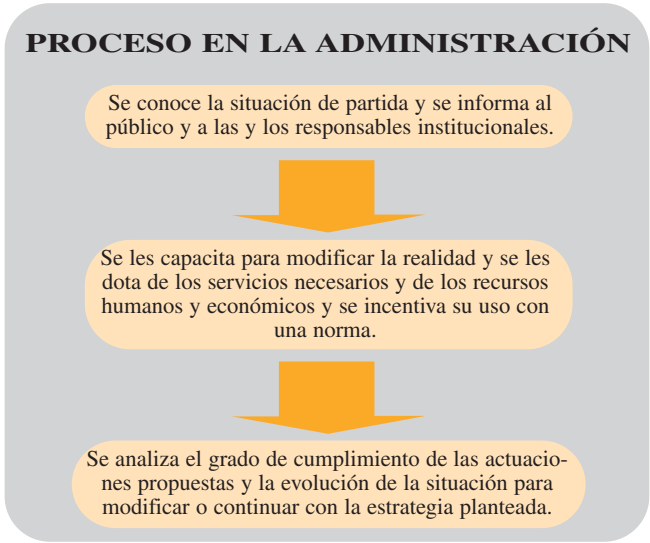
Para ser útiles deben concretarse al máximo posible describiendo qué se va hacer, quién lo ha de hacer, porqué y para qué y, si es posible, qué se espera conseguir, además de aspectos como el presupuesto, su nivel de prioridad y su temporalización.

El conjunto de acciones a llevar a cabo, por orden cronológico o de importancia, constituyen el **proceso de actuación**. En la administración los tipos de acción que se utilizan generalmente son de:

- **Conocimiento:** Instrumentos para incrementar el grado de conocimiento existente sobre la realidad que se intenta transformar, o sobre aspectos puntuales de ella: estudios, análisis, diagnósticos, estadísticas, datos...
- **Información y sensibilización:** Instrumentos para incrementar el grado de conocimiento y la importancia que los públicos objetivo que se definan, dan a un determinado tema.
- **Formación:** Instrumentos para capacitar a la administración o al público que se defina en la adquisición de destrezas o el manejo de información claves para la consecución del objetivo.
- **Servicios y recursos:** Es la categoría más variada. Incluye recursos humanos y económicos, pero también programas, planes y en general toda la infraestructura necesaria para la obtención del impacto buscado.
- **Normas:** Instrumentos para establecer la obligatoriedad de una determinada actuación que contribuye a la consecución del objetivo.
- **Seguimiento:** Instrumentos para conocer y favorecer la evolución de los aspectos de la realidad que se intentan modificar.

Como puede observarse, estructurados en el orden en que se presentan, todos estos elementos constituyen un proceso “estándar”, válido para la administración:

FIGURA 4: Proceso de actuación estandar de la Administración



No obstante, este proceso estándar se modifica frecuentemente cuando ya hay una parte de las acciones desarrolladas, cuando no es viable utilizar determinados tipos de herramientas o cuando es más eficaz y adecuado para la consecución del objetivo ordenar de otro modo las acciones.

INDICADORES

Su definición debería darse en la fase de diseño del plan. Podemos distinguir dos tipos principales de indicadores utilizados:

Los indicadores de resultados: Se asocian a los objetivos específicos del plan. Miden la modificación de la realidad que se pretende cambiar. Si los objetivos definen qué se quiere cambiar, los indicadores de resultados, medidos al final del periodo de vigencia del plan, determinan en qué medida ha variado la situación de partida y por tanto en qué medida se ha conseguido el fin último que se pretendía.

Por ejemplo, continuando con el objetivo señalado anteriormente de “incrementar en un 30% el número de mujeres extranjeras víctimas de violencia que

EJEMPLO



acceden a los servicios de salud y atención a través de los protocolos locales de atención a las mujeres víctimas de violencia”, un indicador de resultados sería: el porcentaje de mujeres extranjeras que acuden a los servicios de salud.

Los indicadores de cumplimiento, también llamados indicadores de proceso, se asocian a las acciones y están orientados a medir el grado de cumplimiento del plan. Miden si los planes se están realizando o no y en qué medida, es decir, miden si se ha cumplido con lo planificado, y por lo tanto eliminan la posibilidad de que, si no hay el impacto esperado, eso se deba a que no se ha hecho lo programado.

Por seguir con el ejemplo anterior, si hubiéramos definido una acción para el desarrollo del objetivo similar a esta: “realizar un folleto informativo en varios idiomas dirigido a mujeres extranjeras informando sobre los recursos existentes ante casos de maltrato”, un indicador de cumplimiento o de proceso sería: número de ejemplares del folleto editados.

EJEMPLO



También es importante revisar los indicadores definidos por otros planes transversales vigentes en el Ayuntamiento para incluirlos o tenerlos en cuenta para adecuar los indicadores del plan de igualdad. Si no hubiera, hay que tener en cuenta las variables de otras políticas transversales en la definición de indicadores de igualdad.

Por ejemplo, tasa de desempleo por edad y discapacidad.

EJEMPLO



RESPONSABLES

Ya en el diseño es importante concretar quién es el área responsable de la implantación dentro del Ayuntamiento, indicando si es posible tanto la o las personas técnicas de contacto, como la parte de la estructura organizativa (departamento o área, servicio) a la que corresponde ya que facilita la apropiación del plan y su seguimiento.

Esta asignación de responsabilidades puede realizarse a nivel de objetivo o, si es posible, a nivel de acción, ya que cuanto más se concrete más exhaustivo y operativo será el seguimiento que se realice.

En términos generales, es necesario distinguir entre **las y los responsables de impulso del Plan** (Servicio de Igualdad) y **las y los de implantación** (todas las

IMPORTANTE



áreas o departamentos municipales). Asimismo es necesario aclarar que los departamentos son los responsables de la implementación de las acciones que les corresponda, pudiendo además distinguir entre las áreas/departamentos responsables y las áreas/departamentos colaboradores en la implementación.

CRONOGRAMA

Es un instrumento fundamental para organizar los tiempos y para adecuar la velocidad de implantación del plan de forma que se asegure que al final del período de vigencia se han implantado las medidas diseñadas.

Obviamente hacer un cronograma para un plan, que tiene una vigencia media de cuatro años es complicado, sin embargo sí es posible realizar una primera aproximación, estableciendo qué objetivos se van a acometer en cada año y durante cuánto tiempo, de tal forma que se disponga de una herramienta que facilite la programación anual, pero que al mismo tiempo sea lo suficientemente flexible como para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo.

Por ello es importante calendarizar los años de implementación de las acciones para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales.

IMPORTANTE



PRESUPUESTO

Las administraciones diseñan sus presupuestos de forma anual, por tanto, la definición presupuestaria de un plan que tiene vigencia de varios años normalmente sólo puede alcanzar a nivel de estimación. Esta estimación presupuestaria debe ser del conjunto del plan, de forma que se oriente sobre el volumen de recursos económicos que requiere su implantación.

La lógica a utilizar puede ser la misma que para el cronograma. El plan, por tanto, irá acompañado de un programa operativo anual y de un presupuesto aproximado por año.

DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN

El diseño del plan no está completo si no se definen los sistemas de seguimiento y gestión necesarios para implantarlo. En el capítulo siguiente, describiremos y realizaremos reco-

mendaciones sobre cómo diseñar e implementar los distintos procesos que es conveniente contemplar: programación anual, seguimiento, evaluación, participación, comunicación y formación.

En cualquier caso, es conveniente tener en cuenta que en el documento que contenga el plan para la igualdad del municipio se deben determinar, con mayor o menor exhaustividad los procesos que se van a seguir en la fase de implementación y las personas que van a tomar parte en ellos, así como los recursos humanos, el presupuesto y los modos de gestión del mismo, el procedimiento administrativo de aprobación, los mecanismos existentes para la flexibilización del plan y las estructuras de gestión.

LA COMBINACIÓN DE LOS ELEMENTOS EN EL DISEÑO DE LA ESTRUCTURA

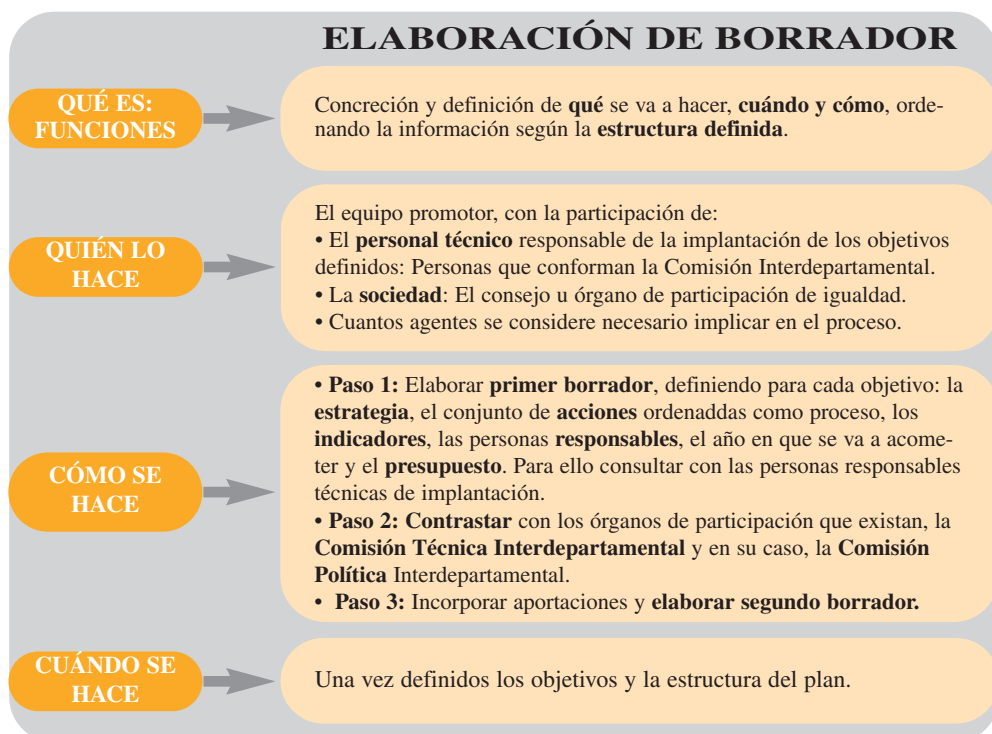
A la hora de decidir la estructura final, es conveniente tener en cuenta que los ejes, áreas y/o programas son los niveles estructurales que determinan el agrupamiento de los objetivos y que se corresponderán posteriormente con las posibilidades de seguimiento, evaluación y gestión.

En ese sentido, el uso de uno o varios de estos elementos y la manera en que se relacionan entre sí se deben diseñar en función de la cultura organizacional del Ayuntamiento y de los niveles de análisis y seguimiento de cumplimiento de los objetivos que posteriormente vayan a interesar más al servicio de igualdad: a mayor cantidad de niveles de estructura, mayor es la complejidad pero también son mayores las posibilidades de análisis, seguimiento y gestión de la actuación y los resultados relacionados con el plan.

En definitiva, el modelo a seguir tiene que adaptarse en función de la trayectoria de las políticas de igualdad desarrolladas, así como de otras políticas en la propia organización.

El resto de los elementos: marco conceptual, objetivos, estrategias, acciones, indicadores, responsables, cronograma y presupuesto, tienen todos un peso específico y una función concreta dentro de las teorías sobre planificación y en concreto en la elaboración de planes para la igualdad, tal y como se ha explicado en los puntos anteriores, por lo que es recomendable que sean utilizados en cualquier caso.

FIGURA 5: Claves de la fase de elaboración de borrador



Una vez definida la estructura es el momento de elaborar el **primer borrador** del documento. La **responsabilidad** en esta fase recae en el equipo promotor, y la **tarea clave** es concretar los objetivos y definir para cada uno de ellos la estrategia de actuación, el proceso o conjunto de acciones que se van a acometer, los indicadores -de resultados y de cumplimiento (o proceso) -, las personas responsables, el cronograma y el presupuesto, para posteriormente describir el enfoque global de los niveles de agrupamiento que se hayan definido y el marco conceptual.

En esta fase es conveniente tener en cuenta las orientaciones y buenas prácticas de los documentos de referencia, pero también la voz de las personas responsables de la implantación de los objetivos definidos.

En este sentido una buena práctica es realizar encuentros con las y los miembros del grupo técnico interdepartamental durante la fase de redacción, bien sea mediante reuniones o entrevistas, que pueden desarrollarse antes de elaborar el primer borrador –si las personas a entrevistar tienen un alto conocimiento e implicación en igualdad- o sobre la base de una primera propuesta del equipo promotor.

Por otra parte, también puede hacerse mediante una reunión conjunta con todo el equipo en la que se les presente el borrador y se les dé tiempo para realizar modificaciones. La primera posibilidad –las entrevistas- es la óptima, porque permite que las personas que conforman el equipo interdepartamental se impliquen en el diseño de sus propias actuaciones y por tanto se desarrolla una labor de alto contenido pedagógico y legitimador, pero no siempre se disponen de los plazos ni de los recursos necesarios, por lo que la reunión de grupo puede ser una buena alternativa.

Una vez se hayan considerado, analizado y estimado, las recomendaciones, se incorporan los cambios y se obtiene un **segundo borrador** con un alto nivel de concreción y de aproximación al resultado final, que es conveniente contrastar mediante una **ronda de reuniones**, con el objetivo de poder consensuar, matizar y completar el documento resultante en la definición de acciones.

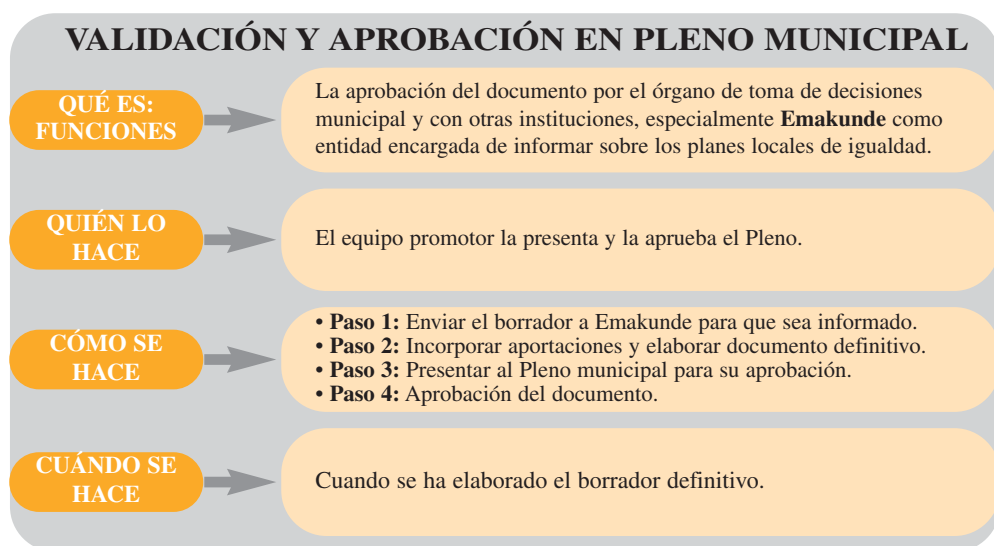
- 1ª reunión: con la **Comisión Interdepartamental**, a la que se le debe devolver el resultado de sus aportaciones y una explicación de cuáles han sido incorporadas, cuáles no y por qué.
- 2ª reunión: con los **órganos de participación** de la sociedad y especialmente de las mujeres, en los que se debe explicar cómo se han tenido en cuenta sus aportaciones de la fase de diagnóstico y, en caso de que lo hubiera, explicar los motivos de aquello que hayan aportado y no sea viable, para dar la oportunidad de buscar soluciones conjuntas de cara a futuro.
- 3ª reunión: con las personas con responsabilidad política y/o del personal directivo, con el fin de fomentar el conocimiento de los contenidos del plan y facilitar su aprobación en pleno.
- 4ª reunión: También puede plantearse la posibilidad de incorporar en este proceso a los **sindicatos del Ayuntamiento** y a otras personas que también han podido participar en fases previas del mismo.

Finalmente, se desarrollará una **fase de audiencia pública** del segundo borrador, para que cualquier persona o asociación u otra entidad municipal pueda hacer sus aportaciones.

1.2.6

VALIDACIÓN Y APROBACIÓN EN EL PLENO MUNICIPAL

FIGURA 6: Claves de la fase de validación y aprobación en Pleno



Tras la elaboración y consenso del borrador, y antes de su aprobación es necesario (artículo 15.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres) que sea informado, en cuanto a sus contenidos, por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de acuerdo a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar al comienzo de cada legislatura.

La revisión dará como resultado un **informe con recomendaciones y sugerencias** destinadas a mejorar los planes para la igualdad. Conviene que esas sugerencias sean revisadas y consideradas por el equipo impulsor, al objeto de incorporar los cambios que se consideren factibles.

El resultado de este proceso será el **documento final**, el plan municipal para la igualdad que ha de ser aprobado por el Ayuntamiento.



Es recomendable que sea el Pleno del Ayuntamiento quien lo apruebe, previa revisión de la Comisión Informativa correspondiente o Junta de Gobierno, a fin de dotar al plan de mayor rango y para socializar e informar a las personas con responsabilidad política.

También es recomendable que los diferentes partidos hayan tenido previamente la oportunidad de hacer aportaciones y revisiones, de forma que se prevea una aprobación directa del documento en pleno.

1.2.7

PROCEDIMIENTO ABREVIADO PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Tener en cuenta todos los aspectos antes mencionados puede suponer un proceso complejo, especialmente cuando se trata de una guía en la que se intentan contemplar la mayor cantidad de posibilidades.

Una forma de simplificarlo puede ser elaborar el plan de igualdad en los siguientes pasos, que constituyen los puntos mínimos a tener en cuenta para la obtención de un documento:

RESUMEN



1. *Realizar el diagnóstico de la situación del municipio en igualdad, cuantitativo –en base a los indicadores de resultado- y cualitativo –contrastando el cuantitativo con las entrevista/s o grupo/s con personas, asociaciones o entidades relevantes que se considere-.*
2. *En base al diagnóstico, seleccionar los objetivos (8) prioritarios, estableciendo los límites de la selección en función de los recursos del Ayuntamiento y adaptando su redacción a la situación y necesidades específicas del municipio.*
3. *Organizar los objetivos en base a los elementos que más se adecuen a la estructura del Ayuntamiento y a la situación de las políticas de igualdad en el municipio (por áreas, por ejes, por programas...) de forma que sea fácilmente entendible por todas aquellas personas que lo vayan a utilizar.*

(8) Los objetivos pueden seleccionarse tomando como referencia el documento “Orientaciones para la definición de objetivos y acciones” (CD) y las directrices generales de los planes autonómicos.

4. *En base a las acciones establecidas, y al propio conocimiento de la política municipal, elaborar una propuesta de proceso, especialmente teniendo en cuenta las acciones clave, para abordar los objetivos.*
5. *Contrastar con departamentos y personas implicados en su implantación, negociando cuales mantener, modificar o en su caso, suprimir y cuales añadir, para hacer un documento factible, legitimado y consensuado. Solicitar la colaboración de las y los participantes para concretar cronogramas, presupuestos y responsables.*
6. *Contrastar con los distintos partidos políticos.*
7. *Elaborar el borrador definitivo en función de la información obtenida en la fase anterior y proceder a su validación y aprobación en pleno municipal.*

1.3

LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN LOCAL DE IGUALDAD

En el capítulo que se desarrolla a continuación, se exponen algunas pautas generales para la gestión de los planes para la igualdad.

Este sistema de gestión debe plantearse al mismo tiempo que se elabora el plan, ya que hay una fuerte relación entre la estructura del plan y las posibles estructuras de gestión de las personas y de la información.

Es importante que los planteamientos básicos de gestión y evaluación que se van a desarrollar se incluyan en el documento final, si bien no es necesario explicitar todas las tareas y herramientas a utilizar, ya que a lo largo del período de implantación pueden producirse variaciones por la necesidad de adaptación a los cambios de la organización.

Por ese motivo, es conveniente que el documento de planificación contenga los rasgos generales, más o menos exhaustivos, en función del grado de seguridad en la estabilidad de los procesos, y que el servicio de igualdad tenga un documento interno de planificación de gestión más concreto.

PROPUESTA

P

1.3.1

PRELIMINARES DE LA GESTIÓN DE LOS PLANES PARA LA IGUALDAD: CREACIÓN DE ESTRUCTURAS DE GESTIÓN

El primer paso en el diseño de un sistema de gestión es la creación de las estructuras, siempre y cuando el tamaño de los Ayuntamientos lo permita. Lo más habitual es que las estructuras que se desarrollen durante la fase de implantación sean las mismas que las de la fase de diseño, si bien con funciones diferentes.

Además, una vez aprobado el plan, es conveniente nombrar estructuras de coordinación a nivel político y si es pertinente, directivo, de carácter estable y estructuras a nivel técnico.

Podemos destacar las siguientes:

- **Equipo promotor –unidades o servicios de igualdad–.** Formado por personal adecuado, en cuanto a número y cualificación, al tamaño del municipio y al volumen de trabajo que realiza. (unidad de igualdad, servicio de igualdad, agente de igualdad....bajo la dirección de la concejala o concejal responsable y, en su caso de la directora o director del área en que se inscriba).

Las **funciones** del equipo promotor son:

- Coordinar todas las tareas necesarias para la implantación del plan.
- Desarrollar las acciones y objetivos concretos que el plan les asigne.

Concretamente pueden enumerarse las siguientes funciones: impulso y coordinación del Plan; interlocución respecto a todos los agentes participantes; información y comunicación; asesoramiento y formación y seguimiento y evaluación...

EJEMPLO



- **Grupo Político Interdepartamental –estructura política de seguimiento e impulso–.** Formada por personas con responsabilidad política y capacidad de decisión estratégica, representantes de todas las áreas de la organización implicadas en la implantación del plan, (puede conformarse a través de la Junta de Gobierno Local).

Funciones:

- Coordinar las decisiones en políticas de igualdad que se desarrollan desde todos los ámbitos de la administración.
- Facilitar y fomentar la implicación política en igualdad mediante una adecuada información.

- **Grupo de dirección interdepartamental –estructura de coordinación de directores y directoras–.** En aquellos Ayuntamientos en los que existan, estará formado por personas con funciones de dirección y capacidad de decisión operativa.

Funciones:

- La toma de decisiones en el nivel directivo, y por tanto, la implicación para la puesta en marcha del plan en los departamentos.
- Permitir contrastar el seguimiento de las acciones con las personas responsables de los departamentos en los que se implanta.
- Facilitar información con respecto a las tareas que el personal técnico de sus departamentos que trabajan en igualdad deben desarrollar.

- **Grupo técnico Interdepartamental –estructura de coordinación técnica–.** Formado por las personas de las áreas o departamentos sectoriales y transversales del Ayuntamiento que trabajan desarrollando en ellas medidas para la igualdad.

Funciones:

- Facilitar la coordinación de su labor de diseño, implantación y evaluación de las medidas para la igualdad en sus departamentos o áreas.
- Proponer mejoras, propuestas de cambios, introducción de criterios de flexibilización del Plan, etc.

- **Espacios u órganos de participación de las mujeres y/o de la ciudadanía –estructura de participación ciudadana–.** Formado por los mismos perfiles de representantes que en la fase de diseño.

Sus **funciones** deben consensuarse y pueden ser:

- Proponer, colaborar en la implementación.
- Hacer seguimiento y control y evaluación.
- Asesorar a las unidades de igualdad.
- Participar en el seguimiento de la implantación del plan.
- Generar opinión y capacidad de análisis.

Una vez se han definido las estructuras de gestión, se está en disposición de implantar los principales procesos que aparecen definidos en la siguiente figura:

FIGURA 7: Procesos de gestión



Tal y como puede observarse, la **programación**, el **seguimiento** y la **evaluación** forman un continuo que se retroalimenta entre sí siguiendo el siguiente ciclo: las acciones definidas en la programación marcan el objeto del seguimiento anual, cuyos resultados determinan la evaluación, que a su vez informa la toma de decisiones para la programación del año siguiente.

En ese marco, **la formación, la comunicación y la participación** se configuran como procesos continuos, indispensables para el desarrollo del plan y la buena marcha de las dinámicas de trabajo.

En los siguientes apartados se explica cada uno de ellos: qué es, cuándo debe desarrollarse, quién debe implicarse y pautas o buenas prácticas para su implementación.

FIGURA 8: Claves del proceso programación



Es el proceso para elaborar un documento operativo en el que se explique qué objetivos y acciones van a desarrollarse a lo largo del año, las áreas/departamentos responsables y colaboradores, el personal responsable, los agentes sociales a implicar, la temporalización de las acciones y el presupuesto asociado a las mismas.

Cada Ayuntamiento decide cuándo es el momento óptimo para acometer el proceso de programación, teniendo en cuenta que debe coordinarse con otros dos procesos básicos:

- con la elaboración de presupuestos del Ayuntamiento, en tanto que va a contener una estimación del presupuesto dedicado a la implantación del plan a lo largo del año,
- y con el de evaluación anual, en tanto que sus resultados deben de ser determinantes para el diseño del documento.

Teniendo ambos aspectos en cuenta, puede ser adecuado desarrollar la programación anual a finales de año, coordinando con los ritmos y tiempos de programación del presupuesto municipal.

PROPUESTA

P

FUNCIONES EN EL PROCESO DE PROGRAMACIÓN

Equipo promotor o unidad de igualdad	Impulsar y coordinar este proceso.
Grupo técnico interdepartamental y Grupo de dirección interdepartamental	Aportar la información básica que permita concretar las medidas que van a ser abordadas, es decir, quién las va a desarrollar, cuándo, cómo –con qué características- y con qué presupuesto.
El grupo político interdepartamental	Debe ser informado al inicio del proceso. Cumple una función de validación del resultado final (p.e. en una reunión en la que se informe de los objetivos para el año entrante).
Estructura de participación, o en su caso el Consejo de Igualdad	Validar el resultado final. Es conveniente realizar una reunión para presentar la programación del año entrante, si es posible explicando cómo han sido tenidas en cuenta las aportaciones realizadas durante la evaluación, cuáles de sus sugerencias se han incorporado, cuáles no y por qué.

En cualquier caso, y desde una perspectiva global, señalar que tanto la programación anual, como el seguimiento de la misma, han de estar en la agenda de trabajo de todas las partes implicadas en el proceso: personal político, directivo, técnico y movimiento asociativo y debe coincidir con el resto de programaciones del Ayuntamiento.

Ejemplo de un proceso de programación:

EJEMPLO



1. Preparación por parte de la Unidad de Igualdad –extracción de conclusiones de la evaluación anual y preparación de materiales o fichas de recogida de información de la programación–.
2. Envío de carta de información y solicitud de colaboración al grupo político y/o de direcciones.
3. Envío de carta de convocatoria al grupo técnico interdepartamental para la primera reunión de programación.
4. Celebración de la primera reunión de programación entre la unidad de igualdad y la Comisión Técnica Interdepartamental, para definir y explicar las propuestas de fichas de recogida de información, las tareas y los plazos. Dependiendo de las características del Ayuntamiento puede con-

vocarse a esta reunión al grupo de dirección interdepartamental, en función de la valoración de la unidad de igualdad.

5. Convocatoria de la segunda reunión. Tras el período de planificación de las medidas para la igualdad dentro de cada departamento, la unidad de igualdad o equipo promotor se encargará de la recogida, análisis y estructuración de la información y posteriormente, convocará al grupo de coordinación técnica interdepartamental.
6. Celebración de la segunda reunión de programación, con el fin de presentar y validar los resultados del proceso de programación. Además de la Comisión Técnica Interdepartamental, podrá convocarse al grupo de dirección interdepartamental en función de la valoración de la unidad de igualdad.
7. Presentación para validación y contraste de los procesos de programación del año entrante, al grupo político interdepartamental y a la estructura de participación.

Por otra parte, la recogida de información puede ser realizada a través de un modelo de ficha semejante al que se presenta a continuación:

PROPUESTA

P

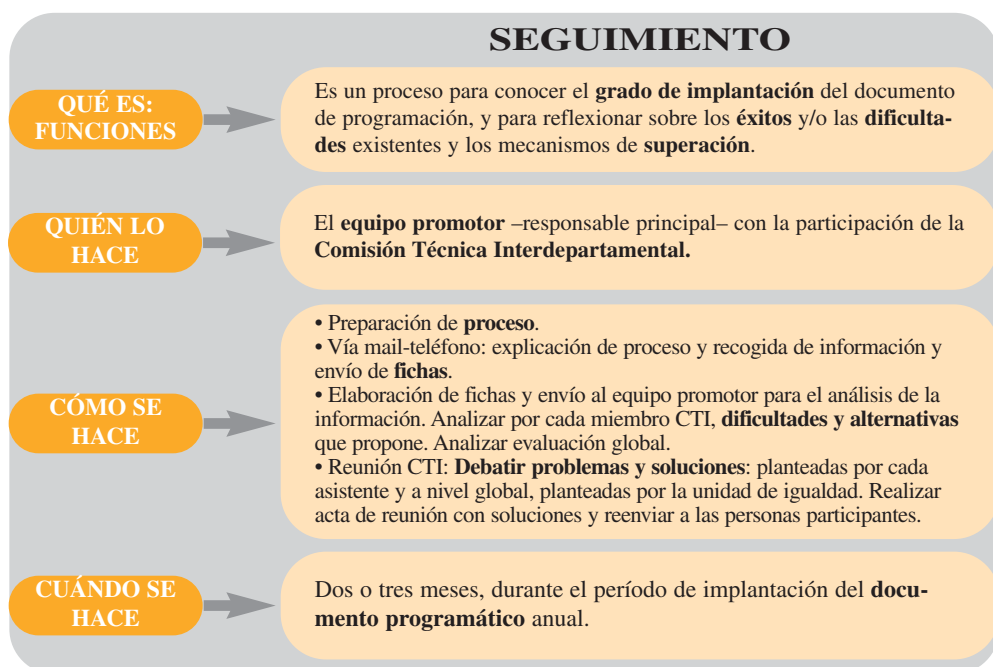
FICHA DE PROGRAMACIÓN DE ACCIONES	
BLOQUE I. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	
Área:	
Eje:	
Programa:	
Objetivo:	
BLOQUE II. DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS A LA ACCIÓN	
Enunciado	
Descripción (Describir la acción, considerando aspectos básicos como su desarrollo en fases, las herramientas de trabajo a considerar, la finalidad de la misma, etc.)	
Departamento/s y persona/s responsable/s (Identificar el departamento y o servicio responsable/s así como los nombres de las personas responsables de implementar la acción)	

Carácter de la actuación (indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año (Indicar si se desarrolla todos los años o sólo en el presente))	
Finalista/Continua	Todos los años/año actual
Mes de inicio de la acción y duración prevista	
Presupuesto estimado para la realización de la acción (Considerar todos los costes posibles asociados a la misma y área de la que se destina el presupuesto)	
Entidades colaboradoras (en el caso de que el desarrollo de la acción implique la coordinación con entidades internas del Ayuntamiento o externas –otras instituciones, asociaciones...- indicar cuáles)	
Internas	Externas
Resultados esperados (cuantificación en función de los indicadores de cumplimiento (o proceso) de acción que se definan)	

1.3.3

SEGUIMIENTO

FIGURA 9: Claves del proceso de seguimiento



El **objetivo** de este proceso es triple:

- 1) Conocer la evolución del grado de implantación del documento de programación, y si es o no acorde con lo planificado en cuanto a cronograma, presupuesto y resultados esperados.
- 2) Crear un espacio para el asesoramiento y la reflexión con respecto a éxitos y dificultades existentes y los mecanismos de superación que al efecto se puedan implementar.
- 3) Mejorar, y en su caso, tomar decisiones sobre potenciales modificaciones que puedan cambiar el plan inicial, teniendo en cuenta el necesario criterio de flexibilidad.

Efectivamente, los grupos de coordinación técnica interdepartamental de los Ayuntamientos, pueden estar conformados por personal con poca formación y trayectoria en igualdad. Incluso en el caso en el que el personal esté formado y motivado, es frecuente que dentro de sus respectivos departamentos encuentren dificultades para desarrollar las acciones que los documentos programáticos plantean.

En ese sentido, un espacio en el que analizar la evolución, compartir inquietudes y dificultades y reflexionar de manera conjunta con respecto a cómo solventarlas, puede contribuir a un mayor y mejor desarrollo de los planes para la igualdad.

PROPUESTA

P

Es conveniente que se realice dos o tres veces durante el período de vigencia del documento programático anual, con una periodicidad semestral o cuatrimestral.

FUNCIONES EN EL PROCESO DE SEGUIMIENTO

Equipo promotor o
unidad de igualdad

Coordinar y dinamizar el proceso.

Grupo técnico
interdepartamental

Aportar la información previa necesaria y participar en las reuniones de seguimiento que se programen, aportando también reflexión, análisis de las fortalezas y debilidades asociadas al Plan, visión y sugerencias sobre las necesidades de cambio, aspectos de mejora, etc.

Ejemplo de un proceso de seguimiento:

EJEMPLO

E

1. **Preparación** por parte de la Unidad de Igualdad –definición del proceso, tareas y responsables y preparación de materiales o fichas de recogida de información-.
2. **Envío de explicación y convocatoria** de proceso, por parte de la unidad de igualdad, al grupo técnico interdepartamental y envío de fichas de recogida de información.

3. **Recogida de fichas** con información relativa a cómo evolucionan las medidas diseñadas con respecto a lo planificado, dificultades y alternativas, grado de cumplimiento, recursos movilizados, presupuesto invertido, resultados esperados y no esperados de las acciones, etc.

4. **Análisis de la información** por parte de la unidad de igualdad, extrayendo conclusiones sobre:

a) cuáles son las principales dificultades y cuáles son las alternativas de solución para la consecución de los objetivos del plan planteados;

b) evolución del grado de cumplimiento del documento programático.

A continuación definir los problemas globales y alternativas posibles y diseñar material para reunión en la que se recojan las dificultades y alternativas posibles así como los logros obtenidos.

5. **Reunión de trabajo** –de una duración acorde con la cantidad de temas a tratar– en base al material preparado por la unidad de igualdad, con el objetivo de analizar las dificultades y las alternativas de actuación y tomar las decisiones oportunas así como presentar los logros a nivel tanto general de la Comisión, como de cada área.

6. **Extracto del acta de reunión** con las temáticas abordadas y las decisiones adoptadas y reenvío al grupo técnico, además se analizará con los órganos y espacios de participación. Posteriormente el **documento de informe de seguimiento** habrá de darse a conocer, para su estudio, análisis y validación, al personal directivo y al político.

A continuación, se recoge un modelo de ficha que puede utilizarse para la recogida de información de seguimiento.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES	
BLOQUE I. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	
Área:	
Eje:	
Programa:	
Objetivo:	
BLOQUE II. DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS A LA ACCIÓN	
Enunciado	

Descripción (Describir la acción, considerando aspectos básicos como su desarrollo en fases, las herramientas de trabajo a considerar, la finalidad de la misma, etc.)		
Departamento/s y persona/s responsable/s (Identificar el departamento y o servicio responsable/s así como los nombres de las personas responsables de implementar la acción)		
Carácter de la actuación (indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año(Indicar si se desarrolla todos los años o sólo en el presente)		
Finalista/Continua		Todos los años/año actual
GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN		
Total	Parcial	Nulo
Mes de inicio de la acción y duración prevista	Mes de inicio de la acción y duración conocida o estimada en momento del seguimiento	
Presupuesto estimado para la realización de la acción en el documento de programación anual	Presupuesto estimado para la realización de la acción conocida o estimada en momento del seguimiento y presupuesto ejecutado hasta la fecha	
Resultados esperados (cuantificación esperada en función de los indicadores de cumplimiento que se definan)	Resultados conocidos o estimados en momento del seguimiento (cuantificación obtenida en el momento del seguimiento de los indicadores de cumplimiento de acción que se definan)	
Dificultades para la implementación de la acción (Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado)		
Propuestas para el cumplimiento de la acción (Alternativas para la superación de las dificultades detectadas)		

1.3.4

EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso fundamental para determinar el grado de cumplimiento del plan y el alcance del impacto que han tenido las acciones ejecutadas. En ese sentido nos centraremos en dos tipos de evaluación: la evaluación del grado de cumplimiento y la evaluación de resultados.

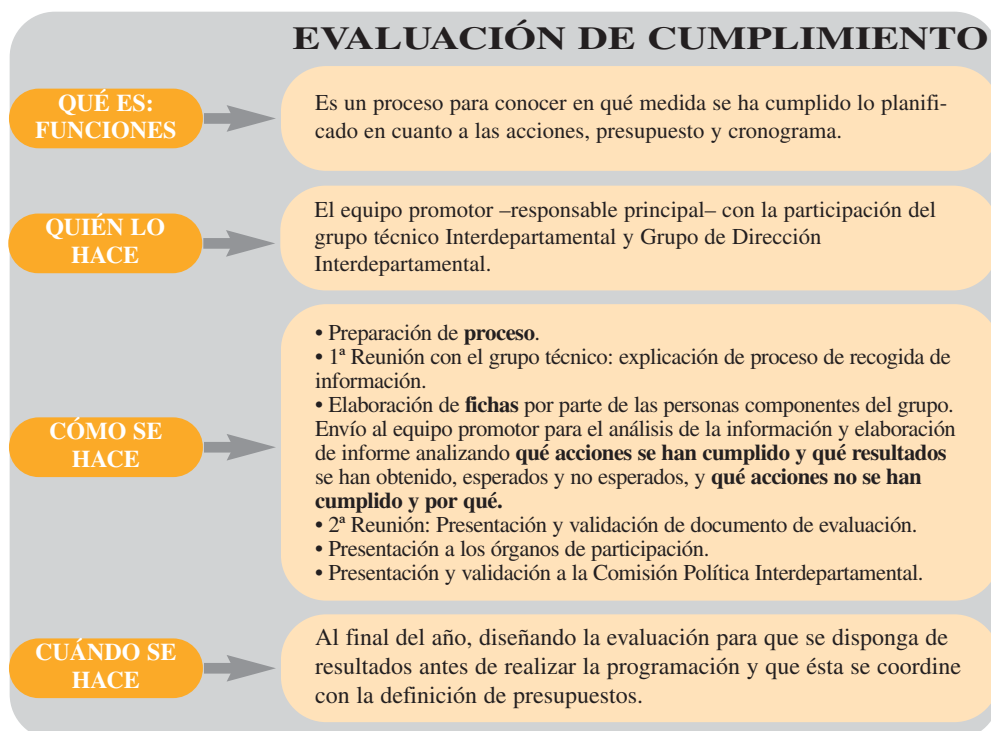


Es importante recordar que Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer, tiene la obligación establecida por el artículo 5.d de la Ley 4/2005, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de evaluar las políticas para la igualdad llevadas a cabo por los poderes públicos. Por ello, anualmente solicita información a los Ayuntamientos y al resto de entidades implicadas en la ejecución de planes para la igualdad.

Es necesario aportar esa información al objeto de que la evaluación realizada recoja lo más fielmente posible el trabajo de todos los poderes públicos hacia la igualdad. Además, la información recogida puede ser útil a los Ayuntamientos para evaluar el grado de cumplimiento.

EVALUACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO

FIGURA 10: Claves del proceso evaluación de cumplimiento



Debe realizarse anualmente y al finalizar el período de vigencia del plan, en base a los indicadores de cumplimiento, también llamados de proceso (véase el punto Indicadores, pág. 56). Tiene como objetivo conocer en qué medida se han realizado las acciones pla-

nificadas en los documentos operativos anuales –cuando se trata de una evaluación anual- y en el plan global- cuando se trata de la evaluación de cumplimiento final-.

Es conveniente que la evaluación anual aporte información útil para el replanteamiento de la actuación del Ayuntamiento.

El último año de vigencia del plan, además de recogerse información anual, debe recopilarse información de todo el período, con el fin de obtener **conclusiones** de qué porcentaje de lo planificado ha sido implantado y qué resultados se han obtenido (entendidos como personas beneficiadas, infraestructuras creadas etc. en función de una cuantificación de los indicadores de cumplimiento).

FUNCIONES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO	
Equipo promotor o unidad de igualdad	Responsable de este proceso con la colaboración del resto de estructuras de gestión.
Grupo técnico interdepartamental	Aportar información con respecto a qué acciones se han realizado y cuáles no y las razones de no haberlo hecho.
El grupo político interdepartamental	Deberán ser informados al inicio del proceso. Validar los resultados finales.
Estructura de participación, o en su caso el Consejo de Igualdad	Valorar el grado de cumplimiento del plan y la visibilidad de los resultados en el ámbito social.

Es conveniente que los materiales de recogida de información sean coherentes en cuanto a sus contenidos con los de programación y con los de seguimiento, de forma que se pueda analizar la evolución de las acciones en su proceso de implantación y que sea fácil recuperar información.

Igualmente, es conveniente que los procesos tengan cierta semejanza entre sí y que además se mantengan a lo largo del tiempo, para que pueda haber un aprendizaje.

Ejemplo de un proceso de evaluación:

EJEMPLO

1. **Preparación** por parte del equipo promotor –definición del proceso, tareas y responsables y preparación de materiales o fichas de recogida de información-



2. **Envío de carta de información** y solicitud de colaboración al grupo político y/o de direcciones.
3. **Envío de carta de convocatoria** al grupo técnico interdepartamental para la primera reunión de evaluación.
4. **Celebración de la primera reunión de evaluación** entre la unidad de igualdad y el grupo técnico, para contrastar y explicar las fichas de recogida de información, las tareas y los plazos. Dependiendo de las características del Ayuntamiento, puede convocarse a esta reunión al grupo de dirección interdepartamental.
5. **Análisis de la información y elaboración de informe.** Se realizará un informe analizando qué acciones se han cumplido y qué resultados se han obtenido, esperados y no esperados, y qué acciones no se han cumplido y por qué. El agrupamiento de análisis de acciones y de extracción de conclusiones se puede realizar en función de la estructura elegida para el plan para la igualdad (realizando un análisis global del grado de cumplimiento por áreas, por ejes, por programas.... según convenga).
6. **Celebración de la segunda reunión de evaluación** para presentar y validar los resultados del proceso de evaluación. Además de al grupo técnico, podrá convocarse al grupo de dirección interdepartamental, en función de la valoración de la unidad de igualdad.
7. **Presentación de los resultados** del proceso de evaluación, para su validación y contraste al grupo político interdepartamental y a la estructura de participación o Consejo de Igualdad.

Para la evaluación se puede utilizar el modelo de fichas que envía Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, incorporando otra información que pudiera ser pertinente para el Ayuntamiento y que tenga semejanza con los materiales utilizados en la programación y seguimiento.

PROPUESTA

P

FICHA DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES

BLOQUE I. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Área:

Eje:

Programa:

Objetivo:

BLOQUE II. DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS A LA ACCIÓN

Enunciado

Descripción (Describir la acción, considerando aspectos básicos como su desarrollo en fases, las herramientas de trabajo a considerar, la finalidad de la misma, etc.)

Departamento/s y persona/s responsable/s (Identificar el departamento y o servicio responsable/s así como los nombres de las personas responsables de implementar la acción)

Carácter de la actuación (indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año (Indicar si se desarrolla todos los años o sólo en el presente)

Finalista/Continua

Todos los años/año actual

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN

Total

Parcial

Nulo

Mes de inicio de la acción y duración prevista

Mes de inicio de la acción y duración real

Presupuesto estimado para la realización de la acción en el documento de programación anual

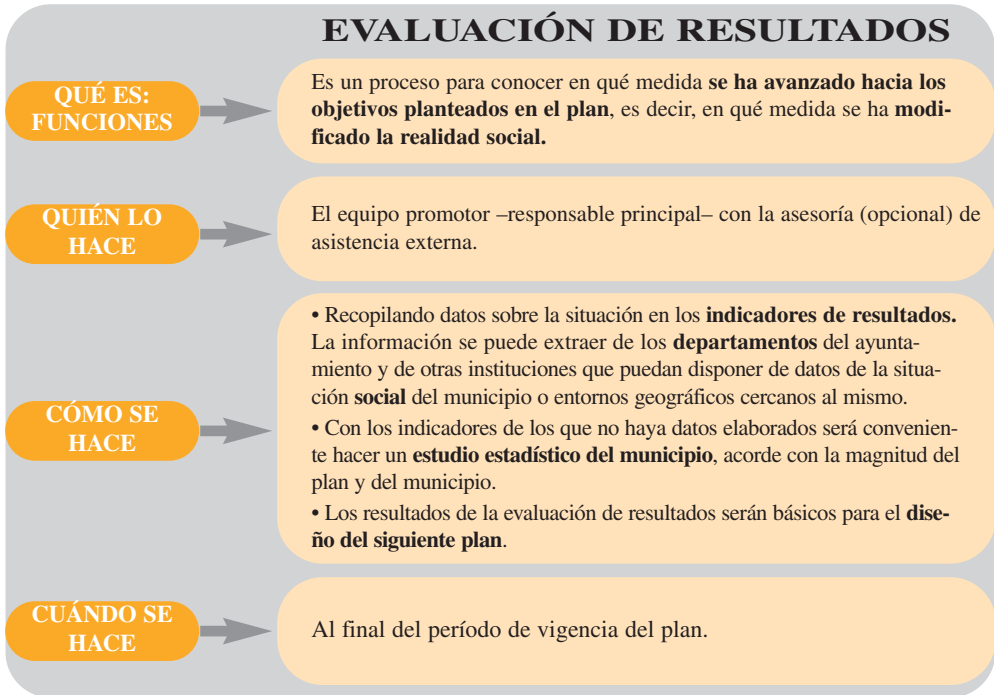
Presupuesto ejecutado para la realización de la acción

Resultados esperados (cuantificación esperada en función de los indicadores de cumplimiento que se definan)

Resultados obtenidos (cuantificación obtenida en el momento del seguimiento de los indicadores de cumplimiento de acción que se definan)

Dificultades para la implementación de la acción (Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado)

FIGURA 11: Claves del proceso evaluación de resultados



La evaluación de resultados mide el impacto inmediato del plan, tiene por objeto cuantificar el cambio que se ha producido en el ámbito social.

La diferencia entre la medición de partida de los indicadores de resultados y la que resulte al final del período de vigencia del plan, debe ser la que determine en qué grado se ha conseguido aproximarse a la realidad propuesta en los objetivos.

La evaluación de resultados es clave, ya que se constituye como el análisis cuantitativo de partida de la situación social para la siguiente edición del plan, de forma que el mismo resultado sirve para evaluar en qué medida se han conseguido los objetivos que se pretendían en la edición anterior y qué necesidades sociales son prioritarias para elaborar el siguiente plan.

IMPORTANTE



Para ello es necesario recoger los datos (previos y posteriores a la implantación) de los indicadores de resultados de los objetivos que el Ayuntamiento haya planteado. Es conveniente que los indicadores, sean en la medida de lo posible, los recomendados por los documentos de referencia, con el fin de que los datos sean comparables con los de otros municipios.

La responsabilidad de la recogida y análisis de la información es del equipo promotor, si bien se puede valorar la oportunidad de contar con apoyo externo. Para ello pueden recogerse datos existentes en los distintos departamentos y, en caso de que sea posible y necesario, pueden elaborarse mediante una encuesta. Es conveniente que en la recogida de información se implique el grupo técnico Interdepartamental, con el fin de que colaboren en la recogida de información y sea transmitida a la Unidad de Igualdad para su análisis.

Los municipios pequeños o con dificultades para contratar una investigación en exclusiva, pueden hacer referencia a datos de fuentes secundarias y/o pueden realizar diagnósticos con otros municipios de la comarca, la mancomunidad, cuadrilla, etc.

En este contexto, decir que los modos de desarrollo de la evaluación pueden ser varios, siendo recomendable que la evaluación pueda ser externa o mixta en el caso de los municipios medianos y grandes, mientras que puede ser más adecuado que sea interna en el caso de los más pequeños.

PROPUESTA

P

Finalmente, señalar que la evaluación ha de significarse como un proceso de aprendizaje, habiendo de incorporar al mismo, además de al personal técnico, al personal político y a la ciudadanía, a través de los espacios u órganos de participación pertinentes.

FIGURA 12: Claves de los procesos de participación, formación y comunicación



Teniendo en cuenta que el empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres es uno de los cuatro ejes estratégicos del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, el diseño, la programación y evaluación de las políticas de igualdad deben apoyarse en un proceso participativo de carácter continuo que persiga dos objetivos principales.

Por una parte, se trata de **mejorar la calidad de la planificación municipal**. La incorporación o, en su caso, activación de órganos y espacios de participación de las mujeres permite:

- profundizar en las tareas de diagnóstico de género;
- lograr un mayor consenso para definir las necesidades prácticas y estratégicas de las ciudadanas;
- consolidar el nivel de compromiso colectivo con la implementación y seguimiento del Plan de igualdad resultante.

Por otra parte, permite avanzar hacia **el objetivo estratégico de empoderamiento de las mujeres**, acercándolas a las estructuras municipales y fomentando su reconocimiento como interlocutoras válidas por la representación política y el personal técnico de las distintas áreas del Ayuntamiento.

A la hora de diseñar cualquier proceso participativo, conviene tener en cuenta una serie de consideraciones:

• Una palabra clave: el proceso

Para que sea eficaz, la participación tiene que ir más allá del encadenamiento de **momentos** puntuales. Aunque puedan servir para recabar la opinión de la ciudadanía e incluso colaborar en la toma de decisiones, este tipo de mecanismos de corta duración y con un objetivo muy concreto carecen de la capacidad transformadora de las iniciativas de participación que se prolongan en el tiempo.

Los **procesos**, en cambio, tienen el valor del compromiso y la corresponsabilidad de todas las partes, así como de la evaluación constante. Tienen también el valor de transformar las formas de hacer tanto de las instituciones como de la ciudadanía, de mejorar la confianza, la escucha y el diálogo.

Son, en el fondo, un **proceso educativo y de empoderamiento**.

El ciclo de trabajo que representan las fases de diseño, seguimiento y evaluación de los planes locales para la igualdad ofrecen una oportunidad única de construir y consolidar en el tiempo los canales de participación socio-política de las mujeres en el municipio.

IMPORTANTE



La participación:

- Se entiende como un **derecho**, y como tal, no está restringida al proceso de diseño de planes que se señala en este documento.
- Permite **trabajar en otros ámbitos**, reunirse para otros fines (organización de actividades en torno a días como el 8 de marzo, el 25 de noviembre, organización de sesiones de trabajo sobre temas específicos de interés para las entidades que participan en el Consejo, etc.).
- Tiene que desarrollarse desde una **perspectiva proactiva**, en la que los órganos y espacios de participación de las mujeres puedan fortalecer el proceso de desarrollo de las políticas locales de igualdad, pero que también puedan establecerse los mecanismos pertinentes para facilitar una participación activa, de impulso, crítica, propuestas, etc.

• Invitar a participar

Si el equipo promotor de este proceso es la unidad o el servicio de igualdad (incluyendo al personal político responsable y al personal administrativo), éste tiene un papel fundamental en el diseño y la facilitación del proceso de participación. Puede además actuar como puente entre la ciudadanía y las áreas y departamentos municipales que de un modo u otro toman parte también en el proceso.

¿Quiénes participan desde la ciudadanía? La participación puede tener una base asociativa, individual o mixta. En el caso de los procesos liderados por las áreas de igualdad, las interlocutoras privilegiadas son las asociaciones de mujeres y, en su caso, las mujeres individuales que ya forman parte de los Consejos de Igualdad u otros órganos y espacios de participación que puedan existir en el municipio. Es necesario tener en cuenta que en este tipo de Consejos Sectoriales, suele darse una participación combinada de personal político, personal técnico y ciudadanía asociada.

Sin embargo, puede ser igualmente necesario incorporar a estos procesos a ciudadanas no asociadas con el objetivo de recabar una mayor diversidad de aportaciones, en particular en los sitios donde el tejido asociativo de muje-

PROPUESTA



res resulta más débil y entre los colectivos de mujeres que tienen una menor tasa de asociacionismo.

También conviene plantearse la posibilidad de impulsar de forma específica la participación de hombres (asociados o no) en el conjunto o fases concretas del proceso, para aumentar su nivel de concienciación y compromiso con los objetivos del Plan, fomentar una mayor corresponsabilidad, y buscar estrategias eficaces de intervención con la población masculina.

• Querer, saber y poder participar

Es importante reflexionar sobre **lo que motiva a la ciudadanía** y, en particular, a las mujeres a participar.

Extender una invitación no es siempre suficiente y resulta necesario generar espacios donde los y las participantes se sientan cómodas y vean que sus aportaciones cuentan.

A modo de buena práctica, destacar la importancia de que desde la unidad o servicio de igualdad se trabaje en clave de consenso, promoviendo el debate sobre cuantos elementos sean necesarios y dando valor evidente y objetivo a la participación de las asociaciones.

PROPUESTA

P

Por otro lado, procurar contar con el apoyo político en todas aquellas iniciativas que se consideren básicas y finalmente, desarrollar dinámicas de trabajo conjunto con el resto del personal técnico que pueda participar, bien estable o puntualmente, en los espacios de participación de las mujeres.

También conviene tener presente que todavía existe una escasa **cultura de la participación**, tanto en las instituciones como en la ciudadanía. Por tanto, se recomienda prever actividades de capacitación y formación en temas de participación ciudadana, recordando que a participar se aprende participando y que el desarrollo del propio proceso constituye la mejor vía de aprendizaje posible para todas las partes implicadas.

Desde una perspectiva general, se ha planteado la necesidad de que la participación de las asociaciones de mujeres y otros agentes se produzca y desarrolle a lo largo de todo el proceso, habiendo de buscar los **mecanismos más adecuados** para facilitar un intercambio continuo de información que permita estructurar la participación en la planificación municipal de una forma continua y transversal.

Lograr esta meta no depende sólo de los espacios o las estructuras organizativas que se fomenten desde las instituciones, también influye mucho la capacidad de acción de las

organizaciones ciudadanas. En este caso, la fragilidad estructural de muchas asociaciones de mujeres merma su capacidad para colaborar en estructuras externas.

Esta situación no tiene fácil remedio, pero conviene tomarla en consideración a la hora de solicitar la participación de sus representantes e identificar las medidas de apoyo que puedan facilitarles la tarea a corto o medio plazo (desde servicios de guardería durante las reuniones y adecuación de los horarios y duración de las mismas, a la oferta de herramientas o cursos de mejora de la gestión de las asociaciones para consolidar su funcionamiento).

Ejemplo de un proceso de participación:

EJEMPLO



Preparación del proceso participativo

1. *Formación del equipo promotor del proceso (normalmente la unidad o el servicio de igualdad, con el personal político y técnico responsable).*
2. *Análisis de las características del tejido asociativo de mujeres e identificación de otros agentes claves en el municipio.*
3. *Contactos con las asociaciones y las personas individuales identificadas para motivarles a participar, recogiendo sus aportaciones y definiendo las distintas fases del proceso.*
4. *Establecimiento de alianzas estratégicas con otras áreas y servicios del Ayuntamiento, haciendo visible el compromiso político y técnico por la participación.*
5. *Realización de unas primeras acciones formativas, según las necesidades identificadas en la ciudadanía, el personal técnico y el personal político responsable.*

Fase de evaluación del Plan anterior y diagnóstico de género

6. *Preparación y envío de convocatoria para sesión de evaluación del plan local de igualdad a los órganos o espacios de participación existentes.*
7. *Celebración de una o varias sesiones orientadas a desarrollar un diagnóstico sobre las debilidades y fortalezas de la actuación del Ayuntamiento u recomendaciones o retos para el año siguiente. Los espacios de participación se muestran como un agente activo, con capacidad crítica, de análisis, evaluación y proposición y definición de ámbitos de mejora y recomendaciones.*

Fase de programación del nuevo plan de igualdad

8. *Análisis e incorporación de las aportaciones realizadas por los espacios de participación a la programación del siguiente plan local de igualdad.*
9. *Preparación y envío de convocatoria para las sesiones de programación del nuevo plan local de igualdad a los órganos o espacios de participación. Se realizan aportaciones para definir la estructura del plan y elaborar el borrador.*
10. *Celebración de la sesión orientada a la presentación, para su contraste y validación, de la nueva programación elaborada.*

Fase de seguimiento y evaluación del plan de igualdad

11. *Preparación y envío de convocatoria para las sesiones de seguimiento del nuevo plan local de igualdad a los órganos o espacios de participación existentes.*
12. *Celebración de las sesiones orientadas al seguimiento del nuevo plan local de igualdad (una vez que se hubiera aprobado el plan, hubiera comenzado a desarrollarse y estuviera, aproximadamente, a la mitad del periodo total contemplado para su implementación).*
13. *Preparación y puesta en marcha del proceso de evaluación final del plan, iniciándose así un nuevo ciclo de programación dentro de los órganos o espacios de participación existentes.*

El proceso, dibujado a grandes rasgos, puede observar distintas variaciones, en particular en lo que toca al número de sesiones celebradas con las estructuras de participación, adoptando un ritmo de trabajo que sea adecuado para las asociaciones y la ciudadanía involucradas y deje espacio para la celebración de otras reuniones, que como se ha comentado anteriormente, abarquen otros ámbitos de trabajo.

Se trata de un proceso circular, que facilita la retroalimentación entre evaluación y programación, ya que empieza considerando las aportaciones de la primera para la integración de los mismos en la segunda. Este proceso con los órganos o espacios de participación de las mujeres, comenzaría con el proceso de evaluación del plan local, y finalizaría cuando se definiera la siguiente programación, es decir, cuando se diera lugar al siguiente plan local de igualdad.

1.3.6

FORMACIÓN

En este contexto, la formación se entiende como la articulación de los recursos necesarios para facilitar el desarrollo del trabajo del personal municipal, a través de la adquisición de herramientas y aprendizajes que sean transferibles a su trabajo cotidiano.

El equipo promotor es el responsable municipal de diseñar y dinamizar este proceso que, además, ha de contar con la participación estructural, en la definición de necesidades formativas, implementación y evaluación del proceso, del área responsable de la formación continua del personal municipal, y de todas las áreas municipales con responsabilidad en materia de igualdad, preferentemente a través del grupo técnico de coordinación interdepartamental.

El proceso de formación, **se dirige** a todo el personal municipal responsable del diseño, implementación y/o evaluación de las políticas locales de igualdad (de forma independiente o combinada):

- Grupo técnico interdepartamental del plan de igualdad
- Personal político
- Personal técnico
- Personal administrativo

También se puede considerar la posibilidad de formación para las mujeres y/o ciudadanía.

Por otro lado, es básica la detección, definición y distinción de los distintos tipos de **necesidades formativas** existentes, que serán diferentes en función del público con el que se asocien:

- Necesidades formativas de carácter genérico de todo el personal municipal (político, técnico y administrativo):
 - Conceptos básicos sobre políticas de igualdad, acciones positivas y mainstreaming de género.
 - Marco legislativo y normativo.
 - Uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
 - Otras.
- Necesidades formativas del personal técnico a nivel general:
 - Obtención, tratamiento y difusión de datos desagregados por sexo.
 - Evaluación de impacto de género.

- Diseño, implementación y evaluación de contrataciones y órdenes de subvenciones desde la perspectiva de género.
 - Diagnóstico y análisis de la realidad social desde la perspectiva de género.
 - Otras.
- Necesidades formativas de carácter específico del grupo técnico interdepartamental del plan para la igualdad:
 - Coordinación departamental y dinamización del proceso para la implantación de los planes municipales para la igualdad.
 - Otras.
 - Necesidades formativas específicas derivadas de la puesta en marcha de las acciones contenidas en los planes municipales para la igualdad (personal técnico responsable de la puesta en marcha de las acciones contenidas en los mismos):
 - Violencia contra las mujeres.
 - Género y empleo.
 - Género e inmigración.
 - Género y urbanismo.
 - Otras.

El proceso orientado a la capacitación del personal municipal conviene que sea de carácter continuo, desarrollándose de forma periódica y asociado a los procesos generales de planificación de las políticas locales de igualdad. La planificación de las políticas municipales de igualdad, requiere de la puesta en marcha de distintos procesos orgánicos interrelacionados, que den lugar a una planificación global (formación, comunicación, participación...).

Para el desarrollo del proceso de formación, es necesario considerar la puesta en marcha de las siguientes **acciones**:

- **Definición y análisis de las necesidades formativas**

La identificación de las necesidades formativas ha de desarrollarse según un proceso de trabajo conjunto en el que se implique activamente a los distintos perfiles potencialmente receptores de las acciones formativas (personal político, técnico y administrativo municipal).

En principio, la Unidad de Igualdad sería la responsable de dinamizar este proceso de análisis, que sería desarrollado conjuntamente con el área responsable de la formación continua del personal municipal y en colaboración con el grupo técnico de coordinación

interdepartamental. Es, además, necesario enfocar el proceso de análisis de modo que se llegue a la definición de distintos tipos de necesidades formativas.

Por ejemplo; generales, departamentales, sectoriales, etc. derivadas de la puesta en marcha de los planes locales para la igualdad... Un planteamiento que vaya del desarrollo de acciones formativas más generales a las de carácter más específico, puede ser válido para avanzar en la capacitación del personal municipal.

EJEMPLO



• Diseño e implementación del plan de formación

Será dinamizado por la Unidad de Igualdad y desarrollado conjuntamente con el área responsable de la formación continua del personal municipal y, en términos ideales, en colaboración con el Grupo Técnico de Coordinación Interdepartamental.

Uno de los requerimientos más importantes asociados a la capacitación y formación, es que sea de carácter eminentemente práctico, de modo que se signifique como un aprendizaje transferible y útil para el desempeño del trabajo cotidiano en igualdad.

Para facilitar el desarrollo de la formación desde esta perspectiva, se plantea la posibilidad de trabajar en torno a buenas prácticas desarrolladas en el ámbito municipal, en forma de talleres, que se orienten a ámbitos específicos de intervención y desde una perspectiva transversal y sectorial.

Por ejemplo, pautas para el planeamiento urbanístico desde la perspectiva de género, metodologías para el análisis de la realidad social desde la perspectiva de género, etc.

EJEMPLO



• Seguimiento y evaluación del plan de formación

Implica la evaluación de la totalidad de las acciones formativas:

- en los aspectos referentes a la transferencia del aprendizaje adquirido en el trabajo cotidiano, (entendida ésta como una de las cualidades básicas que hacen que la formación pueda adjetivarse como eficaz);
- en todos aquellos aspectos referentes a la calidad de la formación y el nivel de satisfacción de las personas participantes.

Asimismo, es necesario promover una revisión periódica de las acciones formativas diseñadas y desarrolladas, facilitando así una dinámica de retroalimentación lógica entre la

definición y análisis de las necesidades formativas y el diseño de los planes y acciones de formación asociadas a las mismas.

1.3.7

COMUNICACIÓN

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación del plan y para la dinamización e implicación de las personas.

Es conveniente que sea planificada y utilizada tanto en el ámbito interno, como en el ámbito externo, adaptando los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades y las funciones de los públicos en las políticas de igualdad (incluyendo criterios de accesibilidad, traducción a otras lenguas, etc.).

Es además necesario establecer **canales formales y estables de comunicación**, tanto interna como externa, a fin de posibilitar un sentido bidireccional de la información.

Además de los canales, es también básico **definir los mensajes y los contenidos** sobre los que se quiere comunicar, entre éstas puede identificarse algunos básicos como el Plan, información de iniciativas legislativas, buenas prácticas, etc.

LA COMUNICACIÓN INTERNA

Su **funciones** son:

- Dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación de las políticas de igualdad y sus resultados.
- Realizar un seguimiento continuo de la implantación de los planes en los distintos departamentos.
- Dar a conocer al personal del Ayuntamiento, información relevante con respecto a contenidos que les ayuden a poner en marcha las acciones de las que son responsables.

En la comunicación interna es necesario que la Unidad de Igualdad tenga en cuenta a todas las estructuras que participan en la implantación de los planes.

En función del público objetivo, podemos distinguir diferentes tipos de contenido de la comunicación interna:

- **A las estructuras de Implantación –Comisión Política, Grupo de Dirección y Comisión Técnica—:** Todos los grupos deben ser informados –adaptando el formato y el contenido de los mensajes a sus intereses y funciones- del comienzo y el final de los procesos de evaluación, seguimiento y programación de los objetivos que se persiguen en esos procesos y de los resultados de los mismos. También conviene que se les trasladen las conclusiones de los procesos participativos. Este tipo de comunicación debe tener un carácter formal, en forma de convocatorias y de actas.
- **A las áreas –a través del grupo de dirección y de la Comisión Técnica Interdepartamental—:** Es necesario comunicar la oferta formativa del Ayuntamiento en materia de igualdad y toda aquella información que pueda ayudar a los departamentos a la consecución de sus objetivos (tales como documentación, jornadas y congresos relevantes, mecanismos de financiación). Es conveniente que a tal efecto se establezcan canales estables de comunicación, vía mail, correspondencia interna, o estableciendo una página web en la que compartir documentos e información.

En cualquier caso, es conveniente que se anime un tipo de comunicación bidireccional, en la que especialmente las personas de la Comisión Técnica puedan informar de sus dificultades y sus logros.

PROPUESTA



- **Al conjunto del Ayuntamiento:** Dado que la implantación de la perspectiva de género requiere de la implicación de todo el personal municipal, es conveniente que, en la medida de lo posible, se realice (al menos una vez al año), una comunicación con respecto al plan para la igualdad, informando de los objetivos, logros y metas a futuro, bien sea mediante la publicación en la revista del Ayuntamiento o mediante jornadas informativas de presentación de los resultados y la evolución de los planes para la igualdad.

LA COMUNICACIÓN EXTERNA

La información, sensibilización, implicación y participación de la ciudadanía serían los objetivos generales asociados a la comunicación externa.

Sus **funciones** son:

- Dar a conocer a la población qué medidas se están implantando en materia de igualdad y qué resultados se están obteniendo, de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social en las políticas de igualdad.

- Realizar acciones comunicativas que fomenten en sí mismas la consecución de los objetivos para la igualdad.

La comunicación puede realizarse de forma coordinada entre todos los departamentos o cada departamento por separado, especialmente cuando el objeto de la comunicación es la consecución de los objetivos y puede dirigirse a tres tipos de públicos objetivo:

- **A la sociedad en general:** Se le puede comunicar los datos relevantes de los diagnósticos, los planes diseñados y los resultados e impacto de las medidas que se están implantando. Por otra parte pueden realizarse acciones comunicativas dirigidas a cambiar el comportamiento social en relación a la igualdad. Es clave, por ejemplo, para el fomento de la corresponsabilidad y se utiliza muy frecuentemente en la lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres.
- **A las asociaciones de mujeres o asociaciones para la igualdad:** Pueden realizarse acciones de comunicación dirigidas a fomentar su implicación y colaboración en las políticas para la igualdad, así como a otras asociaciones de carácter general y/o sectorial.
- **A otras instituciones:** Es conveniente intercambiar información con respecto a los planes diseñados, los resultados de las evaluaciones de cumplimiento y de resultados, buenas prácticas... etc.

En concreto, es clave la comunicación fluida con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en tanto que organismo director de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE, con las Diputaciones y con EUDEL - Asociación de Municipios Vascos que tiene en su seno a BERDINSAREA-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres.

IMPORTANTE



1.4

LA ADECUACIÓN DE LOS PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD YA EXISTENTES

El presente documento se centra, principalmente, en facilitar orientaciones para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad. Así, la mayor parte del mismo se desarrolla considerando como clave principal la elaboración de nuevos planes.

Sin embargo, también hay que considerar la realidad de aquellos Ayuntamientos que ya tienen planes elaborados y vigentes.

Se facilitan a continuación orientaciones básicas para poder desarrollar el proceso de adecuación de los mismos a los documentos normativos y de referencia, a las líneas de intervención y directrices definidas desde el Gobierno y a los procesos de diseño, gestión y evaluación desde una perspectiva estratégica y global.

A nivel práctico, será necesario, además de desarrollar los procesos municipales propios de seguimiento y evaluación del plan, identificar entre los propios objetivos y acciones, cuáles son aquellos que se asocian con las líneas de intervención y directrices señaladas en los documentos normativos y de referencia más amplios. Así, se garantizaría la realización de una evaluación de referencia más amplia.

Este análisis implica considerar los indicadores de resultados asociados a los objetivos definidos en las líneas de intervención y directrices del Gobierno y trasladarlos a aquellos objetivos del plan que se hayan asociado a esos otros objetivos.

Finalmente, será necesario conseguir la información necesaria y los datos de partida asociados a esos objetivos, para poder evaluar posteriormente el impacto de los mismos.

Desde una perspectiva más estratégica, y de posterior desarrollo de contenidos (objetivos y modos de desarrollo de las acciones) será necesario hacer una revisión del plan orientada a conocer si hay líneas de intervención estratégicas, directrices, de los documentos de referencia que no han sido incorporados al plan, habiendo de valorar, tras la realización de ese análisis, la pertinencia de incorporarlas, adecuando el plan.

Este análisis estratégico implica también sentar las bases para un proceso de reflexión y negociación municipal, habiendo de incorporar asimismo al plan los procedimientos más adecuados de flexibilización del mismo.

Anexo 1.

DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO METODOLÓGICO, HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS UTILIZADAS

Antes de la descripción concreta de las distintas herramientas y pasos dados para el desarrollo del proceso, es necesario destacar el papel de la Comisión de Seguimiento, conformada por personas representantes de EUDEL - Asociación de Municipios Vascos, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y agentes de igualdad de los Ayuntamientos de Bilbao y Vitoria-Gasteiz, así como una participación muy activa de agentes de igualdad del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián que han actuado como referente para el contraste y validación continua de las distintas fases del proceso.

A continuación, se describen las herramientas y técnicas utilizadas en el proceso, expuestas en orden cronológico general, y descritas con relación a los objetivos asociados a cada una de ellas. Así, las herramientas y técnicas utilizadas han sido las siguientes:

ANÁLISIS DOCUMENTAL

El análisis documental se realizó en base a 12 planes municipales para la igualdad (Arrigorriaga, Balmaseda, Basauri, Berriz, Bilbo, Eibar, Elorrio, Vitoria-Gasteiz, Getxo, Laudio, Zalla, Zarautz) y la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local con el fin de realizar un primer diagnóstico de las fortalezas y debilidades de los planes realizados hasta el momento.

Los planes analizados fueron aquellos enviados por las agentes de igualdad de BERDIN-SAREA - Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres, en una convocatoria abierta, recogándose una muestra variada que incluía planes de Ayuntamientos pequeños, medianos y grandes y primeras y segundas ediciones. El análisis de los planes municipales para la igualdad se realizó teniendo como referencia:

- Los objetivos contenidos en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres de la CAPV. Directrices VIII Legislatura.

Se definieron tres tipos de situaciones: objetivos contenidos en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres de la CAPV no abordados por ninguna de las acciones de los planes municipales, objetivos abordados a través de acciones de los planes municipales y acciones no asociadas a ninguno de los objetivos recogidos Plan. El objetivo era analizar

el grado de coordinación en cuanto a contenidos entre las directrices de la VIII Legislatura y la planificación que los Ayuntamientos estaban desarrollando.

- La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

El objetivo de este análisis era asociar los objetivos de los planes municipales para la igualdad a los objetivos contenidos en la Carta Europea para la Igualdad, facilitando así la generación de un marco común de análisis que permitiera definir e incidir en los ámbitos de trabajo propios de los municipios vascos.

Por otro lado, para la elaboración del documento de diseño e implementación de planes municipales para la igualdad, se realizó una reunión con las agentes de igualdad de BERDINSAREA-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres, presentando el diagnóstico de los planes para la igualdad de la fase de análisis documental y solicitando aportaciones, que se completó con el trabajo desarrollado por la Comisión de Seguimiento en una reunión orientada a tal fin.

ELABORACIÓN DE MATERIALES INICIALES DE TRABAJO

A partir del análisis general, se procedió a la elaboración de los materiales iniciales de trabajo a utilizar en los grupos que se iban a desarrollar con personas expertas en políticas de igualdad y expertas en políticas sectoriales.

Para cada una de las áreas -a saber, área 0 de medidas generales para la igualdad; Educación, Salud y Drogodependencias; Trabajo; Inclusión Social; Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente y Cooperación y Derechos Humanos-, se elaboró un documento inicial de trabajo que presentó, para cada uno de los objetivos contenidos en las distintas áreas, una propuesta inicial de estrategias, acciones e indicadores de resultados.

REUNIONES DE GRUPOS

Una vez diseñados los materiales generales se procedió a la elaboración del trabajo de campo, que constó de las siguientes fases:

- Reunión general de presentación del proceso

En esta reunión, de carácter general y orientada a todas las personas participantes en el proceso, se pretendía exponer los objetivos del mismo, definir el papel y las tareas que se asociaban a cada participante y trabajar en la aclaración de cuántas dudas pudiesen surgir.

- Reunión con personas expertas en políticas transversales

El objetivo de esta reunión fue implicar a personas expertas en distintas materias transversales (inmigración, diversidad funcional, ciclo vital) en el proceso. Así, tras la reunión se desarrolló una dinámica de trabajo con estas personas, orientada a que realizasen las aportaciones oportunas.

- Reuniones con personas expertas, orientadas a la elaboración de los documentos de área 0 de medidas generales para la igualdad y el de diseño e implementación de planes municipales para la igualdad.

Para el documento del área 0 de medidas generales para la igualdad se celebraron dos reuniones, una con agentes de igualdad y otra con Secretarías y Secretarios municipales. Además, se contó con la participación y colaboración, a través de correo electrónico, del Colegio Oficial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Álava.

- Reuniones de grupo orientadas a la elaboración de los documentos de las áreas sectoriales

A partir de los documentos iniciales elaborados, el proceso se desarrolló vía grupos de trabajo sectoriales, considerando las siguientes áreas y número de sesiones:

ÁREA/S	Nº DE SESIONES
Cultura	2
Educación, Salud y Drogodependencias	1
Trabajo	2
Inclusión Social	2
Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente	2
Cooperación y Derechos Humanos	1
Área de Medidas Generales para la Igualdad	2
Diseño e Implementación de planes municipales para la igualdad	2

En los grupos se trabajó en torno a la definición de las estrategias básicas que habrían de guiar la intervención en cada objetivo, definiendo además las acciones que se entendían como más adecuadas y coherentes.

ELABORACIÓN DE PRIMEROS Y SEGUNDOS BORRADORES POR ÁREAS

Tras la realización de los grupos se procedió a la elaboración de los segundos borradores. Posteriormente, se estableció un periodo de tiempo para que todas las personas participantes pudieran hacer aportaciones a los mismos, tras lo cual, se elaboraron los documentos definitivos que se recogen en el presente documento.

Como último contenido a añadir en este anexo, señalar que en la elaboración de este documento, además del sexo se han tenido en cuenta las siguientes variables, asociadas a sus correspondientes categorías de análisis:

- Edad (ciclo vital)
- Ingresos económicos (pobreza y exclusión social)
- Lugar de procedencia (inmigración y multiculturalidad)
- Tipo y grado de discapacidad (diversidad funcional)

Para poder trabajar en esta clave, se organizó al comienzo del proceso, tal y como se explica en la definición de la metodología del proyecto, un grupo de trabajo con representantes municipales de políticas destinadas a personas mayores, jóvenes, personas inmigrantes y personas con diversidad funcional, presentando el proceso de trabajo. A todas estas personas se les ha ofertado un proceso participativo, de forma que pudieran hacer aportaciones.

Su colaboración se materializó en el envío de información sobre las políticas que se están desarrollando en sus respectivos campos y en el envío de aportaciones concretas antes de las dinámicas en las que se trabajasen temas de interés común.

Una de las claves del proceso ha sido la cantidad y la calidad de las personas que han participado en los distintos espacios y procesos a quienes se agradece de manera especial su participación.

LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROCESO

AYUNTAMIENTO	PERSONAL	ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN
Abadiño	Maite Blanco	Igualdad
Amurrio	Ander Iturbe	Diversidad
	Ruth Aguilar	Igualdad
Arrigorriaga	Elena Díaz de Corcuera	Igualdad

Balmaseda	Raquel Gómez	Igualdad
Basauri	Anabel Sanz	Igualdad
	Marian Intxaustegi	Empleo
	Susana Carramiñana	Igualdad e Inclusión social
Bilbao	Amaia Domingo	Igualdad
	Fran Viñez	Obras y servicios
	Argizka Etxebarria	Salud
	Itziar Azpeitia	Derechos Humanos e Inmigración
	Jon Zabala	Medidas generales para la Igualdad
	Jone Unzueta	Educación
	Jesús Manzano	Empleo
	Karmele Guinea	Inclusión social
	Maite Murguialday	Urbanismo, transporte y medioambiente
	Miguel Pérez	Cooperación y Derechos Humanos
	Mikel Toral	Urbanismo, transporte y medioambiente
	Rosa Yurrebaso	Cultura
Berriz	Naiara Garate	Igualdad
Donostia	Arantxa Amat	Empleo
	Belen Martínez	Igualdad, Participación y Cooperación
Durango	Kety Arrabal	Igualdad
Elorrio	Ainhoa Moreno	Agenda Local 21
	Jone Jaia Gurrea	Igualdad
	Josune Aranguren	Cultura
Erandio	Karmele Ruiz	Discapacidad
Ermua	Ainhoa Larrañaga	Acción social
	Begoña Fernández Alcalde	Igualdad
	Blanca Barragán	Contratación
	Patxi López	Cultura, Educación, Salud y Drogodependencias
Vitoria-Gasteiz	Aitor Gabilondo	Cooperación
	Arantza Cañamares	Igualdad y Empleo
	Idoia Martínez Pedralva	Secretaría del Ayuntamiento
	Inmaculada Sánchez	Cultura
	Joxangel Agirre	Inclusión social
	Oskar Fernández	Juventud
	Reina Ruiz	Igualdad
	Silvia Pardes	Inclusión social
Getxo	Idoia Eizmendi	Igualdad
	Unai Amezaga	Juventud

Gernika	Ixone Badiola	Cultura, Educación, Salud y Drogodependencias
	Nerea Llantada	Igualdad
Gordexola	Larraitx Olabarrieta	Igualdad
Hernani	Irantzu Jauregi	Igualdad, Cooperación y Derechos Humanos
Iurreta	Olatz Elorza	Urbanismo, Transporte y Medioambiente
Lekeitio	Agurtzane Ruiz	Igualdad
Ondarroa	Rosa Baltar	Igualdad
Zalla	Alaine Garai	Urbanismo y Medioambiente
	Sara Merino	Igualdad
Comisión Mujeres por la Igualdad Fekoor	Karmele Ruiz	Igualdad
Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer	Raquel Raposo	Igualdad
Eudel-Asociación de Municipios Vascos	Mireia Espiau	Igualdad

Anexo 2.

DIAGNÓSTICO DE LA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL EN IGUALDAD: CARACTERÍSTICAS, FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LOS PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD

En este apartado se recogen las conclusiones extraídas de la revisión de 12 planes municipales para la igualdad enviados por las administraciones locales, en respuesta a una convocatoria abierta de aportación de planes realizada en BERDINSAREA- Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres. Todos ellos son una muestra lo suficientemente amplia en cuanto a número y calidad, en tanto que hay tanto primeras como segundas ediciones, de planes para la igualdad y son de municipios grandes, pequeños y medianos de los tres territorios históricos.

El texto se articula en base a dos apartados, el primero referente a la estructura de los planes para la igualdad, dentro del cual se recogen 9 puntos como referencia de análisis: introducción, diagnóstico, áreas, líneas o programas, objetivos, acciones, áreas y unidades responsables y colaboradoras, temporalización e indicadores. El segundo apartado

analiza los contenidos de los documentos de planificación en relación a las previsiones de gestión, en concreto, los apartados que se enumeran a continuación: ubicación, programación, seguimiento, evaluación, comunicación, procesos de participación, descripción de las estructuras de gestión, descripción de las estructuras de participación y dotación presupuestaria.

Dentro de cada punto de análisis aludido, hallamos un primer epígrafe que bajo la denominación de “Situación Actual” recoge una reseña acerca de las características generales de los planes aportados referentes al apartado recogido en el enunciado. Del mismo modo, el epígrafe “Fortalezas y Debilidades” describe los elementos más destacables que configuran las potencialidades y dificultades más relevantes de los puntos contemplados.

ESTRUCTURA DE LOS PLANES MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD: MODO DE ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN

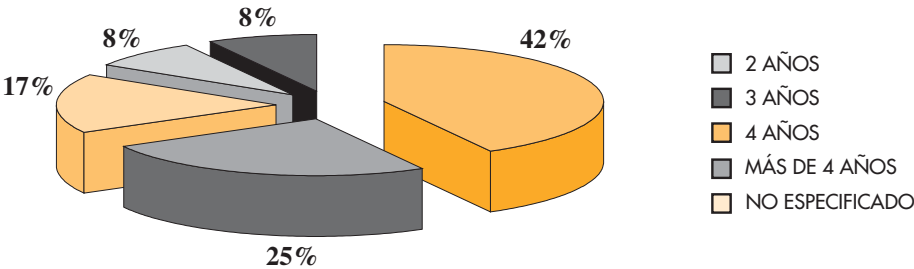
Introducción de los planes municipales para la igualdad

Situación actual

Todos los planes analizados constan de un primer apartado, que bajo el concepto de introducción, engloba los contenidos referentes a la presentación y motivación propia del plan, un esbozo del marco institucional y legislativo existente (en algunos casos), así como una definición de las características y del marco conceptual que recoge el documento referido. Estos rasgos definidos pueden considerarse comunes a todos los planes, aunque existan algunas excepciones en el contenido y desarrollo de los puntos mencionados

Por otra parte cabe mencionar que la vigencia de los mismos, en la mayoría de los casos, se sitúa en los cuatro años, siendo el tema de la vigencia una cuestión abierta al debate.

GRAFICO 1: Periodo vigencia plan



Fortalezas y debilidades

La introducción pasa por ser el primer elemento de referencia con el que nos encontramos a la hora de abordar un plan municipal para la igualdad. Siendo este punto el que nos dota de una perspectiva general y contextual de la naturaleza, motivaciones, contenidos y objetivos del plan, conviene dotar a este apartado de un relevante vigor y concreción de contenidos (tanto a nivel general como a nivel de objetivos y estrategias). Si bien en la actualidad los planes recogen elementos tendentes a la consecución del objetivo expresado (motivación, objetivos...), los elementos contemplados resultan en ocasiones dispares o incompletos. No debemos olvidar en todo caso, que la promulgación de nuevas referencias normativas (Ley 4/2005 de igualdad, Carta Europea...) posteriores a la elaboración de los planes, requiere que las nuevas ediciones de los planes recojan estos elementos referenciales, necesarios para contextualizar, motivar y encuadrar los planes dentro de los marcos referentes y legales existentes. Otros elementos surgidos a través del desarrollo, mejora y revisión de sucesivos planes (estructuras de participación y diseño, seguimiento...) pueden ser incorporados con el afán de reforzar los contenidos de este apartado, buscando alcanzar una mejor y más profunda comprensión de los elementos y contextos que configuran el plan, ahondando en el conocimiento y concreción del mismo y potenciando del mismo modo, las dimensiones pedagógicas y de sensibilización del texto referido.

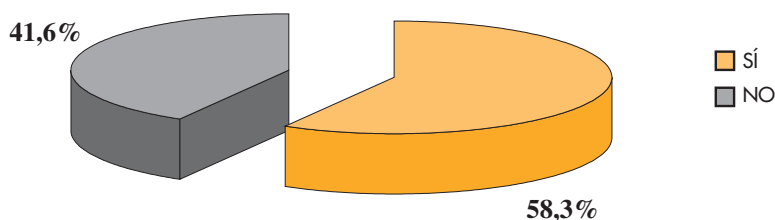
Respecto a la vigencia, destacar que una vigencia inferior a cuatro años supone duplicar el trabajo de elaboración del Plan, y por otra parte, el tiempo queda limitado para implementar los objetivos y visibilizar los logros, cambios y resultados específicos obtenidos. Por otro lado, una vigencia superior a cuatro años puede suponer que los objetivos planteados queden obsoletos con el paso del tiempo, surgiendo la necesidad de plantear nuevas estrategias que se adapten a la realidad del municipio.

Diagnóstico de los planes municipales para la igualdad

Situación actual

El diagnóstico, entendido en términos de análisis de la situación con respecto a la igualdad a nivel municipal (dimensión social y dimensión administrativa), es el punto de arranque primordial sobre el que se diseñe el plan para la igualdad. A este respecto, cabe mencionar que cerca del 60% de los planes analizados cuentan con este elemento de diagnóstico previo, prevaleciendo los análisis de carácter cualitativos sobre los de base cuantitativa, recogiendo mayoritariamente la dimensión social (externa) y obviando en ocasiones la administrativa (interna).

GRAFICO 2: Diagnóstico previo y específico para los planes municipales para la igualdad



Fortalezas y debilidades

El carácter cualitativo de muchos de los diagnósticos, resulta un elemento interesante por el potencial y la versatilidad que ofrece este tipo de herramientas. Unido a ello, resulta importante señalar la necesidad de un mayor uso de la dimensión cuantitativa, para alcanzar una más completa objetivación de la motivación, operativizando de esta manera, los elementos de diagnóstico que permitan mejorar la coherencia entre los diagnósticos establecidos y los planes a implementar.

Áreas de los planes municipales para la igualdad

Situación actual

En lo referente a la delimitación de las áreas de intervención, todos los planes recogen dicha dimensión extraída del III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE, con la pretensión de adaptar los contenidos del plan a la estructura municipal. Una diferencia significativa de los planes más recientes con respecto a las Áreas que presenta el III Plan de Acción Positiva de la CAE, es que prácticamente todos los Planes municipales analizados presentan un área específica de Violencia contra las Mujeres.

Fortalezas y debilidades

El uso del III Plan como referente permite incidir en la sistematización y homogeneidad de los planes municipales, generando un marco comparativo y en cierto modo estándar, facilitador a la hora de realizar contrastes e introducir mejoras en los propios planes y optimizar las necesidades de transversalidad existentes. El elemento de referencia utilizado en los planes, genera en ocasiones disociaciones entre las áreas de diagnóstico y las áreas de intervención, toda vez que el desajuste de trasladar un plan concebido a nivel CAE, a

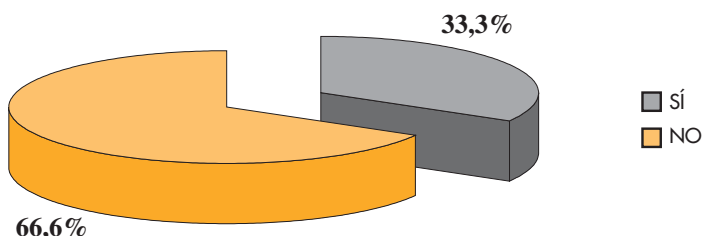
las dimensiones y recursos de las diferentes entidades locales, requiere de una más ajustada elección y definición de las áreas y estructuras contempladas dentro del plan municipal.

Líneas o programas de los planes municipales para la igualdad

Situación actual

En los planes analizados, se ha detectado que algo más del 30% presentan programas o líneas de intervención generales. En algunos, estas líneas de intervención se refieren a dos ámbitos de actuación: el ámbito del municipio o social, y el ámbito administrativo o del propio Ayuntamiento (esto último en menos ocasiones). Otros presentan una estructura muy similar a la que recoge el “IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura”, mostrando los mismos ejes estratégicos y programas adecuados en consonancia a la realidad municipal.

GRAFICO 3: Líneas de intervención o programas



Fortalezas y debilidades

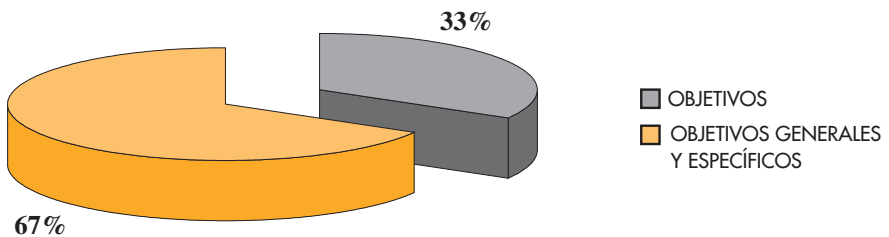
La toma en consideración de las dimensiones interna y externa a la hora del diseño de las líneas de intervención, favorece una intervención integral del proceso, consiguiendo del mismo modo una homogeneización entre los distintos planes, al compartir del mismo modo, el modelo de referencia situado en el “IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV. Directrices VIII Legislatura”. Sin embargo, en ocasiones se detecta una falta de definición operativa en las líneas de intervención o programas contemplados, hallándonos de nuevo frente a ciertos desajustes derivados de la traslación del Plan a nivel municipal. Del mismo modo se detecta una falta de definición de las funciones que van a desempeñar dentro de los planes para la igualdad sus distintos elementos de estructura, entre ellos las líneas de intervención o programas.

Objetivos propuestos en los planes municipales para la igualdad

Situación actual

Tanto los objetivos como muchas de las acciones contempladas en los planes municipales, arrastran el condicionamiento referido anteriormente con respecto a la traslación del Plan de la CAE. En varias ocasiones encontramos de la misma manera que las diferencias entre los objetivos generales y los específicos son prácticamente inexistentes, proponiéndose en algunos casos herramientas de intervención como objetivos en sí mismos. Del mismo modo la factibilidad de muchos de los objetivos resulta discutible (tanto por su dimensión, alcance o número de objetivos contemplados), no estableciéndose prioridades entre los objetivos contemplados, elemento éste que incide en la complejidad para un desarrollo correcto del plan.

GRAFICO 4: Tipos de objetivos de los planes municipales para la igualdad



Fortalezas y debilidades

La existencia de un número elevado de objetivos, expresa una indudable voluntad de trabajo e intervención en el ámbito de la igualdad, una ambición que aunque en ocasiones pueda resultar excesiva, resulta un inmejorable punto de partida para un mejor afinamiento y desarrollo de planes venideros. Sin embargo, la falta en muchos casos de un diagnóstico preciso acerca de la realidad municipal, genera un desajuste entre los objetivos recogidos y la realidad del municipio y de los recursos del propio ayuntamiento. Del mismo modo, la falta de definición y concreción de los enunciados, unido a la difícil cuantificación de muchos de los objetivos contemplados, ahonda en las dificultades para un correcto y efectivo desarrollo y evaluación de los planes municipales para la igualdad.

Acciones propuestas en los planes municipales para la igualdad

Situación actual

En términos generales encontramos un elevado número de acciones. Esta abundancia denota una importante intencionalidad dinámica y de intervención, que en ocasiones queda limitada por las dificultades operativas que presentan algunas de ellas (dificultades descriptivas, de operatividad, obsoletas etc.).

Fortalezas y debilidades

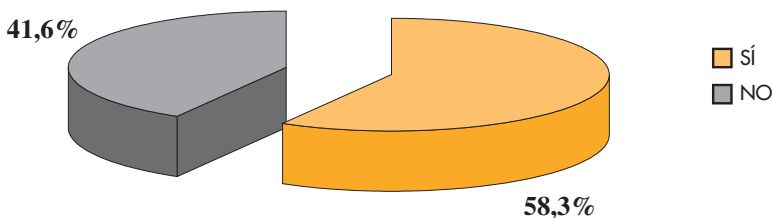
La toma de referencia de los planes a nivel CAE como elemento central, permite por un lado homogeneizar en cierto grado los planes locales diseñados, así como el establecimiento de una lógica de concatenación de las acciones. De todas maneras, se debe incidir a la hora de adaptar a las realidades locales los elementos expuestos en los planes a nivel CAE, en aras a evitar frustraciones derivadas de la imposibilidad del desarrollo de aspectos referentes a los planes locales.

Definición de áreas y unidades responsables y colaboradoras

Situación actual

Casi el 60% de los planes analizados indican los órganos, entidades, áreas y unidades responsables y colaboradoras en la ejecución de las acciones previstas para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

GRÁFICO 5: Porcentaje de planes que señalan las áreas, entidades, órganos y entidades colaboradoras y responsables



Fortalezas y debilidades

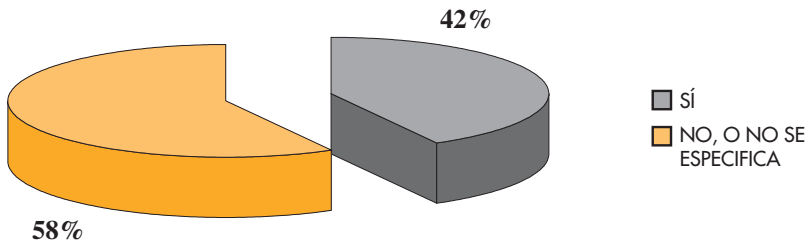
Parece conveniente una mayor definición y precisión a la hora de distribuir y diferenciar los cometidos y la naturaleza de las diferentes áreas responsables, colaboradoras y financiadoras, con el objetivo último de una mejor y mayor concreción y responsabilidad referente a los cometidos atribuidos.

Temporalización

Situación actual

En torno al 50% de los planes revisados cuentan con una referencia a la necesidad de contar con una herramienta de planificación cronológica del plan, sin embargo, sólo en el 42% de estos casos, se incluye un cronograma dentro del propio plan. No obstante cabe mencionar que en los documentos programáticos anuales sí incluyen este elemento de planificación y estructuración.

GRÁFICO 6: Temporalización de las acciones de los planes municipales



Fortalezas y debilidades

Se considera un elemento de elevada importancia la inclusión de cronogramas, y así se constata en la revisión de los documentos realizados, que aunque puedan resultar en ocasiones más orientativos que referenciales, de acuerdo a una cierta flexibilidad práctica o de oportunidad, permite establecer pautas temporales que facilitan la gestión y el desarrollo de los elementos y fases contempladas en los planes.

Situación actual

El porcentaje de los planes municipales que contemplan indicadores factibles y medibles, que permitan evaluar los cambios acaecidos mediante la implementación del plan municipal alcanza el 41,6%, pudiéndose considerar como un porcentaje bajo, debido a la importancia de estos instrumentos. Del mismo modo resulta reseñable que la importancia de los indicadores resulta un elemento compartido en todos los planes, y en bastantes ocasiones, acaban siendo recogidos en alguna sección documental.

Fortalezas y debilidades

Resulta capital complementar y mejorar el diseño de una batería de indicadores tanto de resultados como de cumplimiento o proceso, que permitan evaluar de manera homogénea la incidencia de los diferentes planes y acciones municipales en sus ámbitos de actuación. La utilización de estas herramientas permitiría visibilizar y cuantificar los procesos e intensidades de transformación que se persiguen con los planes locales para la igualdad.

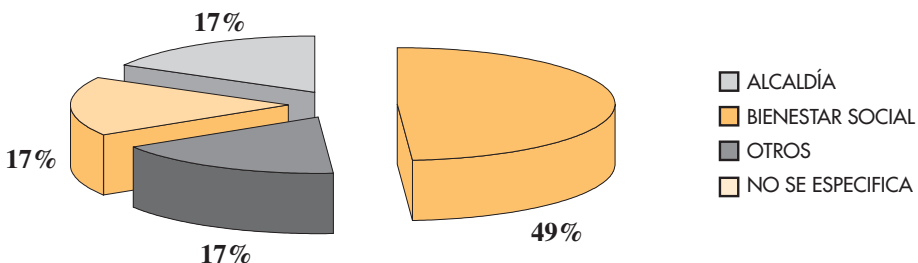
GESTIÓN DE LOS PLANES MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD: PROCESOS Y ESTRUCTURAS DE GESTIÓN DESCRITAS EN LOS PLANES MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD

Ubicación

Situación actual

La mayoría de los municipios cuyos planes se han revisado, ubican los servicios de Igualdad en las áreas de Acción/Bienestar Social, siendo en el 17% de los casos, Presidencia o Alcaldía responsable de dicho servicio.

GRÁFICO 7: Ubicación servicio de igualdad



Fortalezas y debilidades

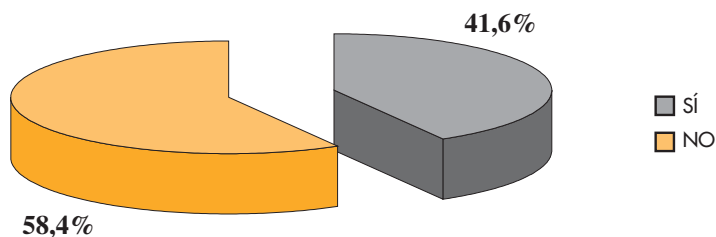
La asignación mayoritaria a departamentos concernientes al ámbito de la política social, limita en cierto modo el carácter estructural y transversal que se persigue con las políticas implementadas desde los Servicios de Igualdad, condicionando de este modo tanto los principios referentes de las políticas aludidas, como el significado político que se otorga a esta área o servicio de Igualdad. La adscripción a Alcaldía, más allá de su significado de relevancia política, puede dotar al servicio de un mejor punto de arranque para el desarrollo de las políticas transversales, incrementando en la misma medida la visibilidad del servicio y de las políticas implementadas por el mismo. De todos modos, la dimensión, recursos y cultura organizativa de cada Ayuntamiento son elementos a tener en cuenta a la hora de decidir la adscripción del servicio referido.

Programación de los planes para la igualdad

Situación actual

Algo más de 40% de los planes municipales analizados, presentan elementos para la programación de los planes.

GRÁFICO 8: Programación en los planes municipales para la igualdad



Fortalezas y debilidades

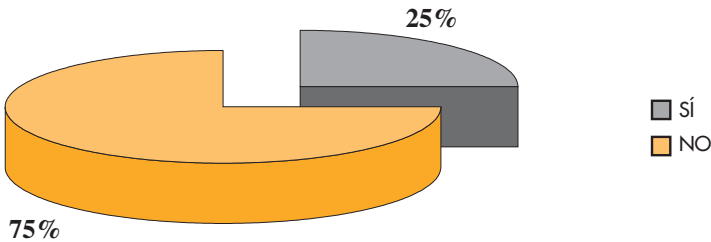
Partiendo de la premisa relativa a la temporalidad de algunos de los planes revisados, en términos generales, los planes municipales analizados no definen en su integridad los procesos a seguir para la realización de la programación de los planes para la igualdad, siendo éste un aspecto relevante a la hora de sistematizar los elementos (quién participa, cuando se participa, funciones atribuidas...) que conforman el armazón para el desarrollo efectivo del plan.

Seguimiento de los planes para la igualdad

Situación actual

El 75% de los planes recogidos no mencionan los mecanismos previstos para el seguimiento de los planes para la igualdad municipal

GRÁFICO 9: Seguimiento de los planes municipales para la igualdad



Fortalezas y debilidades

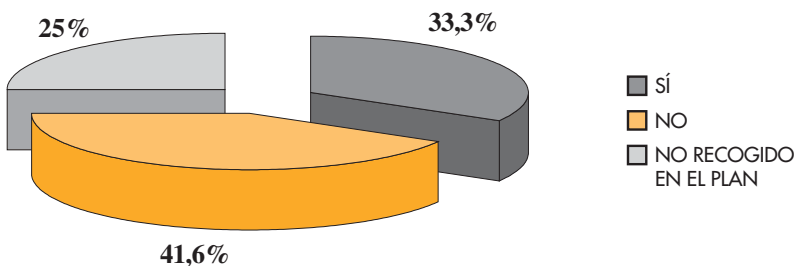
Se constata la necesidad de establecer los mecanismos de seguimiento requeridos, con un doble afán. El primero, conducente al cumplimiento de los objetivos establecido en el plan, estando el segundo referido a la implicación de facto de todas las áreas o departamentos concernidos por el plan.

Evaluación de los planes para la igualdad

Situación actual

Algo más del 60% de los planes analizados no contemplan el desarrollo de procesos de evaluación.

GRÁFICO 10: Evaluación de los planes municipales para la igualdad



Fortalezas y debilidades

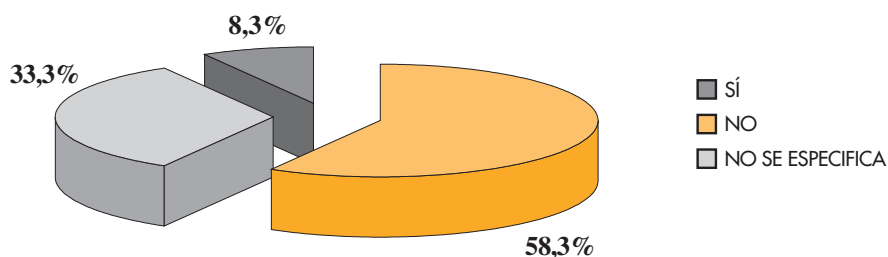
La carencia de indicadores o en su defecto, de indicadores adecuados a los objetivos planteados, imposibilita en gran medida la evaluación del impacto de las políticas implementadas y del grado de cumplimiento del plan municipal de igualdad. Sin embargo, este aspecto no debe obviar la existencia de estas evaluaciones, lo que denota una intencionalidad de avance y mejora en el diseño y desarrollo de futuros planes para la igualdad.

Comunicación de los planes para la igualdad

Situación actual

Un 8% de los planes para la igualdad analizados, especifican los mecanismos de comunicación del plan municipal.

GRÁFICO 11: Comunicación de los planes municipales para la igualdad



Fortalezas y debilidades

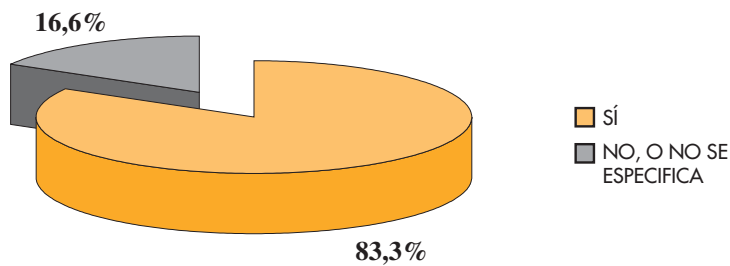
Este aspecto de indudable complejidad e importancia, requiere no sólo de voluntad e interés, sino que requiere de la concurrencia de recursos y apoyos que faciliten esta cuestión. La carencia casi generalizada de estos mecanismos de comunicación, dificultan el conocimiento, socialización e implicación en el propio plan, tanto a nivel de administración local como social, de los diferentes agentes, entidades, áreas y departamentos incumbidos.

Esta cuestión acarrea entre otras consecuencias una carencia en la divulgación de los resultados de las políticas de igualdad. En esta misma línea, este déficit apuntado, obstaculiza la visibilización social de las necesidades diferenciales de las mujeres, dificultando la percepción de los cambios acaecidos mediante la implementación del plan, encontrando en consecuencia este tipo de políticas, un limitado eco y reconocimiento social.

Situación actual

Aunque la mayor parte de los planes se definen nominalmente como participativos, en muy pocos se especifican los mecanismos y procesos establecidos para facilitar esta participación.

GRÁFICO 12: Participación de los planes municipales para la igualdad



Fortalezas y debilidades

Este elemento de participación tiene una elevada importancia en las diferentes fases que contempla un plan para la igualdad. Si bien se es consciente de su importancia, y el hecho de que el plan no recoja estos mecanismos, no significa que no existan o no se hayan utilizado, podría convenir la integración de estos elementos orientados hacia la sistematización y promoción de los procesos participativos, dentro de los propios planes para la igualdad.

Las consecuencias de un desarrollo incompleto de este mecanismo, deslegitima en cierto modo el enunciado participativo del plan, lo que puede conllevar un déficit de implicación, aportación y compromiso por parte de agentes, entidades etc. que de una manera u otra se verán aludidas por el plan, con las consecuentes carencias derivadas de este hecho.

Estructuras de gestión

Situación actual

La mayor parte de los planes analizados no especifican las estructuras de gestión con las que se cuenta para poner en marcha dichos planes.

GRÁFICO 13: Comisiones políticas interdepartamentales

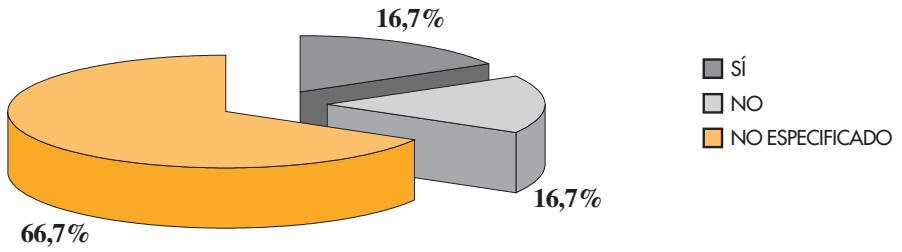
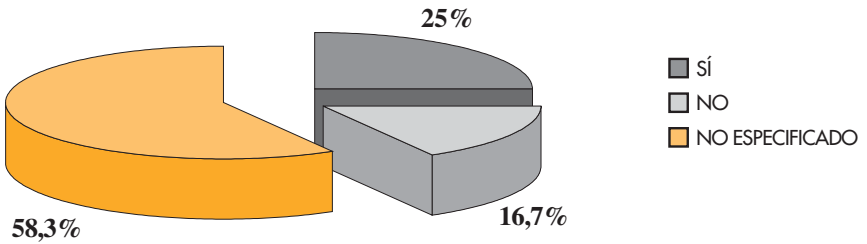


GRÁFICO 14: Comisiones técnicas interdepartamentales



Fortalezas y debilidades

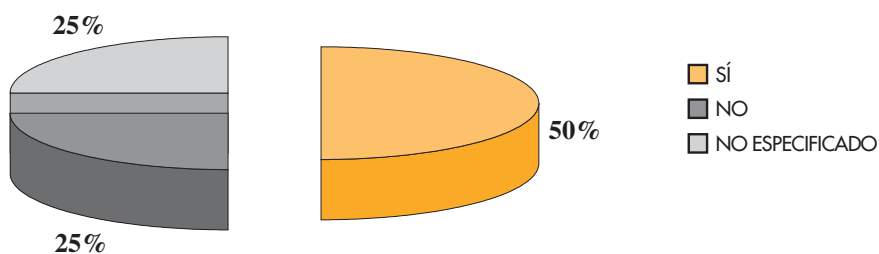
La mayor parte de los planes analizados no definen las funciones, estructuras de trabajo, recursos humanos... con los que se concibe el desarrollo del plan, con las consiguientes repercusiones que esta indefinición puede acarrear en su desarrollo y gestión. Resulta capital vincular los recursos y capacidades existentes al diseño de estas estructuras de gestión (la estructura de un municipio medio o pequeño no puede ser análoga a la de uno grande) persiguiendo ante todo la efectividad y la generación de estructuras coherentes.

Estructuras de participación

Situación actual

El 50% de los planes analizados recogen las estructuras de participación ciudadana con las que cuentan para la implementación del plan.

GRÁFICO 15: Estructuras de participación ciudadana



Fortalezas y debilidades

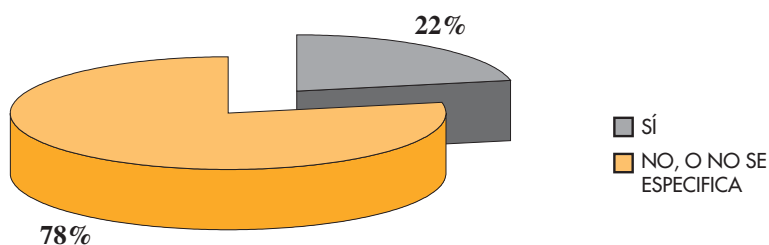
Más allá de la consideración acerca de si resulta preceptivo o no reflejar esta cuestión dentro de los planes, sí que resulta relevante contemplar los tipos y mecanismos de participación existentes como reflexión que permita una mejora en el funcionamiento y representatividad de las estructuras planteadas o a implementar.

Dotación presupuestaria

Situación actual

El 22% de los planes especifican el presupuesto contemplado para el desarrollo de las acciones propuestas y la creación de los recursos necesarios para la implementación de dicho plan.

GRÁFICO 16: Dotación presupuestaria de los planes municipales para la igualdad



Fortalezas y debilidades

La dotación presupuestaria resulta un elemento fundamental para la implementación de los planes. En numerosas ocasiones la dotación de recursos económicos para el plan, se defi-

ne dentro del presupuesto anual aprobado por el pleno, más allá del carácter plurianual que contempla la ejecución y desarrollo del plan, pudiéndose generar de esta manera ciertas disonancias entre lo planificado para el año entrante y lo estipulado por la asignación presupuestaria derivada de los presupuestos municipales aprobados. De todas maneras, la asignación de un presupuesto global para toda la vigencia del plan, puede generar del mismo modo desajustes derivados de multitud de factores (criterios de oportunidad, prioridades coyunturales, control de la dimensión del proyecto...).

2.

ORIENTACIONES PARA LA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES EN LOS PLANES LOCALES PARA LA IGUALDAD



segunda parte

2.1

MEDIDAS GENERALES

2.1.1

INTRODUCCIÓN AL PLANTEAMIENTO DE MEDIDAS GENERALES PARA LA IGUALDAD

El objeto de esta área es facilitar a las personas responsables y a las personas implicadas de las políticas de igualdad de los departamentos municipales, una descripción de los ámbitos de trabajo y las medidas necesarias, que se denominan medidas generales, para cubrir las condiciones necesarias que permitan el desarrollo de las políticas de igualdad a nivel local.

Esta área aglutina los objetivos específicos de actuación para facilitar, capacitar, fomentar y coordinar el trabajo del Ayuntamiento en todos los ejes básicos de las políticas de igualdad, es decir, en el diseño y transversalización de las políticas de igualdad desde una perspectiva de género, en empoderamiento, en conciliación y en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

La estructura del área se desarrolla en base a los cuatro ejes, considerados prioritarios desde las políticas de igualdad generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi (9): Mainstreaming o transversalidad de género; empoderamiento y participación socio-política de las mujeres; conciliación y corresponsabilidad y Violencia contra la mujeres. En cada uno de estos ejes se definen dos tipos de objetivos:

- El primer tipo de objetivo es el destinado a crear condiciones dentro de la administración local, a fin de que los distintos departamentos puedan implantar adecuadamente la perspectiva de género en el desempeño de su labor y trabajar para fomentar el empoderamiento y la participación socio-política de las mujeres, la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral y la lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres. Para ello es necesario que se ofrezcan una serie de servicios generales que les doten de información, formación, apoyo y asesoría, y que establezcan canales estables y procesos de trabajo basados en la comunicación, participación, cooperación y coordinación, así como los instrumentos y herramientas necesarias para ello.
- El segundo tipo de objetivo es el destinado a la influencia directa dirigida al tejido social, para incrementar el conocimiento y la participación ciudadana en la implantación, evaluación y reflexión sobre las políticas para la igualdad. Obviamente, este ámbito de trabajo no es óbice para que cada departamento desarrolle sus propios procesos de comunicación y participación de las mujeres y las asociaciones de muje-

(9) Son los ejes establecidos en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices VIII Legislatura, aprobado por el Gobierno Vasco.

res, así como con los agentes sociales implicados en las políticas de igualdad, bien al contrario, supone crear servicios e instrumentos de apoyo a esa relación entre los departamentos y el ámbito social.

MAINSTREAMING

En el eje de mainstreaming el primer objetivo es facultar al Ayuntamiento para que integre la perspectiva de género en el diseño e implantación de todas sus políticas y procesos de trabajo, creando las condiciones necesarias para ello en seis ámbitos fundamentales de la organización: la planificación en igualdad, la capacitación política, la capacitación técnica, la creación de estructuras de impulso, coordinación, seguimiento y participación, la creación de herramientas de análisis y el rediseño de los procedimientos.

Por otra parte es necesario establecer canales estables de comunicación, seguimiento y participación con la ciudadanía a fin de generar una mayor implicación, tanto por parte de la ciudadanía organizada como de la no organizada.

Además, se habrán de tener en cuenta las consideraciones del apartado La transversalidad y las políticas de igualdad, pág. 27 del presente documento, en base a lo que establece el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (Ejes estratégicos. Mainstreaming): con carácter general y de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple, tales como las mujeres con discapacidad.

EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA DE LAS MUJERES

En el eje de empoderamiento y participación socio-política de las mujeres, en el ámbito interno del Ayuntamiento, la principal actuación es reforzar y modificar los procesos de participación, para facilitar que las mujeres puedan tomar parte activa en los procesos de diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas, propiciando la relación entre los departamentos y las asociaciones de mujeres, así como con los agentes sociales implicados en las políticas de igualdad. En el ámbito externo es necesario por otra parte, incrementar y potenciar la igualdad en el tejido asociativo, tanto en la organización y funcio-

namiento, como en la integración de la perspectiva de género en su programación y actividades; y que exista mayor número de asociaciones implicadas, directa o indirectamente, en las políticas de igualdad.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En el ámbito de conciliación y corresponsabilidad, la capacitación de la administración requiere de la creación de herramientas que faciliten la consecución de una nueva organización social hacia la conciliación y la corresponsabilidad, lo cual implica trabajar a nivel interno para conocer la situación del municipio y coordinar el trabajo de los departamentos entre sí y con la oferta privada para atender las necesidades sociales en conciliación y por otra parte propiciar el debate interno sobre situación y medidas para la conciliación y la corresponsabilidad.

En el ámbito social, es necesario promover una mayor concienciación e implicación social de los hombres en la realización de trabajo doméstico y de cuidado, mediante procesos comunicativos, participativos y formativos.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El eje de violencia contra las mujeres requiere de la creación de estructuras que posibiliten una fuerte coordinación municipal tanto a nivel interdepartamental como interinstitucional, para posibilitar así el impulso y desarrollo del marco legislativo del Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención a Mujeres Víctimas de Maltrato Doméstico y Agresiones Sexuales, y de otras medidas para la prevención y atención a las mujeres víctimas.

Por otra parte, es fundamental seguir trabajando en la violencia contra las mujeres, mediante programas de prevención y adecuadas campañas de información y sensibilización.

A continuación se recoge una tabla resumen (2.1.2) con actuaciones propuestas para cada objetivo y eje y posteriormente, se explican los contenidos (apartado 2.1.3).

MAINSTREAMING

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M1: FACULTAR A LA ORGANIZACIÓN PARA INSTITUCIONALIZAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 20 y 29. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.	Proceso de trabajo en el ámbito de la planificación	
	Conoc	Realizar un diagnóstico previo de la situación del Ayuntamiento en los SEIS ámbitos definidos en el objetivo.
	Normat	Crear una ordenanza que sea referencia para la realización y gestión del plan de municipal de igualdad que contenga la actuación del Ayuntamiento en políticas de igualdad.
	Seguim	Realizar una evaluación propia del grado de cumplimiento del plan y aportar la información para la evaluación del IV Plan para la Igualdad. Introducir la perspectiva de género en los procesos de diseño, implantación y evaluación de planes del Ayuntamiento.
	Proceso de trabajo en el ámbito de capacitación política en perspectiva de género	
	Conoc	Realizar un análisis conjunto desde BERDINSAREA- Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres, sobre los beneficios políticos de trabajar en igualdad y los costes de no hacerlo, dándolo a conocer al personal político municipal. Ofrecer capacitación a las concejalías responsables de las políticas de igualdad sobre cómo transversalizar la igualdad a nivel municipal.
	Normat	Crear una normativa que facilite la creación e implantación de una estructura política que lidere las políticas de igualdad, presidida preferentemente por la Alcaldía.
	Serv/Rec	Plasmar de cara a la ciudadanía y al Ayuntamiento el compromiso explícito de la Alcaldía con la igualdad de oportunidades.
	Proceso de trabajo en el ámbito de capacitación técnica en perspectiva de género	
	Formac	Diseñar e implantar formación en género adecuada a las necesidades del personal técnico del Ayuntamiento. Contar con personal especializado en género en aquellas áreas, departamentos o servicios del Ayuntamiento en que se considere prioritario implantar la perspectiva de género.
	Info/Sen	Fomentar el debate entre el personal técnico del Ayuntamiento sobre el desarrollo de las políticas de igualdad. Incluir la perspectiva de género y contenido de género en la organización de congresos, jornadas, conferencias y premios.
	Proceso de trabajo en el ámbito de estructuras de impulso y coordinación	
	Serv/Rec	Crear o fortalecer las unidades o servicios de igualdad municipales. Adecuar las RPTs del personal que realiza funciones en igualdad para que reflejen el trabajo que realmente están realizando. Crear una estructura política de consenso, impulso y seguimiento de las políticas de igualdad municipales.

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M2: AUMENTAR EL GRADO DE CONOCIMIENTO E IMPLICACIÓN DE LA SOCIEDAD EN POLÍTICAS DE IGUALDAD. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 23 y 24.		Crear una estructura de coordinación de directores y directoras en las distintas áreas del Ayuntamiento. Crear una estructura de coordinación técnica. Crear una estructura de participación ciudadana. Incluir una persona con conocimientos adecuados en políticas de igualdad en las comisiones o estructuras interdepartamentales del Ayuntamiento. Participar en las estructuras de trabajo interinstitucionales y otros grupos de trabajo implicados.
	Proceso de trabajo en el ámbito de herramientas de análisis	
	Normat	Crear una ordenanza para la incorporación de la perspectiva de género tanto en la producción de información estadística, como en el análisis estadístico (desagregación y análisis de datos por sexo). Crear una ordenanza para la implantación de la evaluación previa de impacto de género. Crear una ordenanza que determine cómo realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
	Conoc	Realizar una búsqueda de información, sobre la situación de partida de los indicadores de resultados de los objetivos para la igualdad.
	Proceso de trabajo en el ámbito de procedimientos	
	Normat	Crear una ordenanza para la realización de subvenciones desde la perspectiva de género. Crear una ordenanza para la realización de contrataciones desde una perspectiva de género. Crear una ordenanza para realizar presupuestos desde una perspectiva de género.
	Serv/Rec	Creación y desarrollo de un grupo técnico intermunicipal orientado a definir las líneas generales de comunicación en materia de políticas de igualdad. Creación de un plan de comunicación para la información y difusión de las políticas de igualdad municipales.
	Info/Sen	Desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en relación a las políticas de igualdad.
	Seguim	Evaluación del impacto y cumplimiento del plan de comunicación sobre políticas de igualdad.

EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E1: INCREMENTAR Y REFORZAR LOS PROCESOS DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PARA QUE LAS MUJERES PUEDAN PARTICIPAR EN LA DEFINICIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 23 y 24.	Inf/Sen	Integrar la perspectiva de género en los órganos de participación del Ayuntamiento.
	Serv/Rec	Establecer cauces para la participación de las mujeres dentro de la Administración. Realizar acciones para incrementar la presencia y participación de las mujeres en los espacios de participación existentes.
	Normat	Crear una normativa par el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la organización interna de los procesos de participación del Ayuntamiento.
	Proceso orientado al fomento del asociacionismo de mujeres y acciones para la igualdad	
	Conoc	Análisis de la situación de la igualdad en el tejido asociativo del municipio.
	Serv/Rec	Dotación de recursos económicos a las asociaciones de mujeres en aquellos municipios en los que su nivel de participación socio-política es menor que el de los hombres. Fomento de la creación de redes entre distintas asociaciones de mujeres y entre éstas y otros tipos de asociaciones.
	Info/Sen	Facilitación de recursos informativos para la creación de asociaciones que trabajan a favor de la igualdad o para el desarrollo de acciones de este tipo en asociaciones ya existentes. Desarrollo de acciones de reconocimiento de las asociaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad.
	Proceso orientado a integrar la perspectiva de género en el movimiento asociativo del municipio	
	Formac	Prestar formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en las asociaciones del municipio y de recuperación histórica del trabajo en pro de la igualdad.
	Serv/Rec	Dotar de recursos económicos a las asociaciones que se encuentren en proceso de integrar la perspectiva de género en sus estructuras y desarrollo de ámbitos de trabajo.
OBJETIVO E2: INCREMENTAR Y POTENCIAR EL TEJIDO ASOCIATIVO DE MUJERES ASÍ COMO EL DEDICADO A IMPULSAR LA IGUALDAD. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 1 y 3. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 24.		

CONCILIACIÓN

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO C1: CREAR HERRAMIENTAS QUE FACILITEN UN CAMBIO DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL, HACIA LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 16, y 17. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 47 y 49.	Inf/Sen	Desarrollar acciones de información en materia de conciliación.
	Conoc	Realizar acciones orientadas a conocer la situación de infraestructuras / medidas de conciliación y realizar e implantar propuestas para su mejora. Crear conocimiento sobre medidas desarrolladas por otras administraciones sobre corresponsabilidad. Crear espacios para la reflexión sobre las desigualdades en la articulación y uso de los tiempos (tiempo social, colectivo, horarios de trabajo...) en el municipio, considerando la conciliación y la corresponsabilidad como un elemento fundamental.
OBJETIVO C2: INCREMENTAR EL GRADO DE CONOCIMIENTO, IMPLICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO SOBRE LOS RETOS Y AVANCES HACIA LA CORRESPONSABILIDAD. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11, 16, y 17. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 47.	Formac	Realizar formación sobre organización y gestión de las personas y los tiempos, y conciliación y corresponsabilidad.
	Conoc	Diagnóstico sobre la situación respecto a la corresponsabilidad en el municipio.
	Info/Sen	Desarrollo de campañas de sensibilización en el ámbito de la corresponsabilidad. Desarrollo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes.
	Serv/Rec	Creación y desarrollo de un grupo técnico intermunicipal que se oriente a las siguientes actividades: difusión de datos sobre las diferencias y desigualdades en el uso del tiempo; organización de congresos, jornadas, etc. sobre corresponsabilidad y realización de cursos de formación y sensibilización.

VIOLENCIA

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO V1: IMPULSAR Y MEJORAR LA COORDINACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 50 y 62.	Serv/Rec	Diseñar e implantar protocolos locales de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres en los que participen todos los agentes implicados en el mapa local de atención con capacidad de actuación en este ámbito.
	Formac	Realizar acciones de formación relativas a la violencia de género orientadas al personal involucrado en el protocolo.
	Seguim	Detectar las deficiencias y obstáculos en la coordinación del Ayuntamiento en la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Participar en la implantación y mejora continua de las acciones establecidas en la Comisión Interinstitucional de Lucha contra la Violencia ejercida hacia las Mujeres.

OBJETIVO V2: REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 50 y 52.

Info/Sen	Desarrollo de actividades de prevención y sensibilización en torno a la violencia contra las mujeres, asociando la misma con la desigualdad de género. Desarrollo de manifestaciones en contra de la violencia de género.
Serv/Rec	Generación de recursos de apoyo y sensibilización orientados a los hombres. Aplicación del protocolo de actuación ante muertes por maltrato doméstico y agresiones sexuales.

2.1.3

DESARROLLO DE CONTENIDOS POR OBJETIVO

OBJETIVO M1: FACULTAR A LA ORGANIZACIÓN PARA INSTITUCIONALIZAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 y 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad del objetivo es lograr institucionalizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento diario de los Ayuntamientos, para lo que se plantea necesario trabajar en seis ámbitos fundamentales: el de la planificación de políticas para la igualdad, el de capacitación política, el de capacitación técnica, el de las estructuras de impulso y coordinación, el de las herramientas y el de los procedimientos administrativos. El abordaje se basa en el planteamiento de que el trabajo conjunto en estos seis espacios de trabajo, ponderado en función de la situación de partida particular de cada organismo, es una condición sine qua non para que se pueda considerar que una organización planifica, implementa y evalúa su trabajo hacia la ciudadanía teniendo en cuenta las diferentes condiciones, posiciones, necesidades y expectativas de las mujeres y de los hombres.

Para cada uno de los ámbitos de trabajo en los que se considera necesario intervenir se plantea una estrategia diferenciada a la que se corresponde un proceso de trabajo especificados en el apartado C.

1. Estrategia para la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la planificación

Para integrar la perspectiva de género en la planificación del Ayuntamiento es necesario dotar al Ayuntamiento de un adecuado instrumento de planificación de las políticas de igualdad municipales, que sea elaborado a partir de un diagnóstico, tanto interno, del Ayuntamiento, como externo, del municipio, que sea evaluado y operativizado de forma anual y final, determinando su nivel de impacto. En este contexto el Plan Municipal de Igualdad se significa como el instrumento de planificación de igualdad por excelencia en la administración local. Dicho instrumento parte de la necesidad de considerar la organización como un todo no sectorizado, así como la interdepartamentalidad y de la interdisciplinariedad, como principios de trabajo inherentes a su propia filosofía. Por otro lado participar en los procesos de planificación interdepartamental de las políticas transversales del Ayuntamiento, e introduciendo la perspectiva de género en los planes y programas a los que se tenga acceso. Dicha planificación ha de contar con los recursos humanos, económicos y materiales suficientes que aseguren su adecuada y exitosa implementación, además de procesos y estructuras de trabajo adecuadas, y elaboración de herramientas de trabajo.

2. Estrategia para la capacitación política en perspectiva de género

La capacitación política debe basarse en un incremento y facilitación del conocimiento de las personas con responsabilidad política sobre las situaciones de desigualdad entre sexos del municipio y sobre las necesidades que existen en este ámbito, encaminada a la toma de decisiones política y la priorización de medidas y distribución de recursos económicos, como elemento clave para liderar y facilitar un mayor desarrollo de las políticas y medidas para la igualdad que sea necesario implantar a nivel global desde cada concejalía, y como un instrumento necesario para llevar a cabo la integración de la perspectiva de género dentro del Ayuntamiento.

3.

Estrategia para la capacitación técnica en perspectiva de género

La capacitación en género en el ámbito técnico, se basa en realizar una formación programada, progresiva, continuada y adecuada a las necesidades y en mantener los resultados de este proceso con reuniones, jornadas o debates anuales de feedback, planteándose también la necesidad de considerar el asesoramiento individualizado y personalizado a las necesidades concretas del personal técnico. Por otra parte es necesario contar con las personas que trabajan para la igualdad o desde la perspectiva de género en los Ayuntamientos, así como buscar que todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento integren la perspectiva de género en su labor. Para éstas, podría también plantearse incluir la igualdad de género en la forma continua y otros foros de capacitación cuyo objetivo directo no sea la igualdad. Como en la estrategia anterior, la capacitación del personal técnico es también un instrumento básico y necesario para llevar a cabo la integración de la perspectiva de género dentro del Ayuntamiento.

4.

Estrategia para la integración de la perspectiva de género en las estructuras impulso y coordinación

La integración de la perspectiva de género en las estructuras de gestión y de coordinación municipales pasa por crear estructuras específicas y estables, en forma de comisiones o similar, para la coordinación de los y las representantes políticas, los y las directoras, y los y las representantes técnicas que permitan coordinar la gestión transversal del plan; por crear una estructura estable de participación (para la ciudadanía); y por incluir a una persona con conocimientos en igualdad en el resto de estructuras de coordinación y gestión interdepartamental del Ayuntamiento. También es realmente importante la cooperación y coordinación con otras Instituciones y Administraciones, a fin de colaborar, coordinar y armonizar las diferentes iniciativas que lo serán en función de los niveles competenciales. Igualmente es necesario que las diferentes comisiones de trabajo establezcan canales formales y estables para la aportación de conocimiento, participación y comunicación de todas las personas implicadas. Finalmente, destacar que algunas de estas estructuras tienen que contar, de forma estructural, con la participación del tejido asociativo.

5.

Estrategia para la integración de la perspectiva de género en las herramientas de análisis municipales

La estrategia se basa en desagregar por sexo, como instrumento que facilita el conocimiento, y entre otras variables, la búsqueda y el tratamiento de la información en todos los

análisis, diagnósticos y estudios que se realicen a nivel municipal y por otra parte, crear e implantar las herramientas necesarias para diseñar y evaluar las políticas de igualdad a nivel municipal como pueden ser las ordenanzas municipales que desarrollen los mandatos para la adecuación de la planificación municipal al principio de igualdad, a través de la evaluación de impacto de género, establecimiento de procesos y herramientas para la realización del seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad.

6. Estrategia para la integración de la perspectiva de género en los procedimientos municipales

La estrategia se basa en elaborar ordenanzas para introducir la perspectiva de género en los principales procedimientos municipales tales como subvenciones, contrataciones y presupuestos.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1. EN EL ÁMBITO DE PLANIFICACIÓN

Conocimiento

- **Realizar un diagnóstico previo de la situación del Ayuntamiento en los SEIS ámbitos definidos en el objetivo.** El objeto de la acción es realizar un análisis que permita conocer la situación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, mediante el uso complementario de técnicas cuantitativas, cualitativas y de análisis de fuentes secundarias. Las variables básicas a tener en cuenta son: Grado de adecuación a las necesidades del municipio del diseño, gestión y evaluación de la planificación en igualdad, grado de coherencia interna de las políticas de igualdad y de adecuación al marco legislativo y otros documentos de referencia existentes, grado de implicación, conocimiento y permeabilidad a la implantación de la igualdad, del personal con responsabilidad política y del personal técnico del Ayuntamiento, grado de representatividad y de adecuación de las estructuras de gestión, nivel de desarrollo de las herramientas de análisis y desarrollo de las políticas de igualdad, grado de implantación de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos, fortalezas y debilidades del equipo impulsor y recursos humanos, materiales y económicos destinados a las políticas de igualdad. Para realizar el análisis puede tomarse como punto de partida los indicadores de resultados definidos para este objetivo. El planteamiento recomendable es que estos seis ámbitos de análisis sean realizados por todos los municipios, pero en la medida y profundidad acorde con sus tamaños.

- **Crear una ordenanza que sea referencia para la realización y gestión del plan municipal de igualdad que contenga la actuación del Ayuntamiento en políticas de igualdad.** Se trata de elaborar una ordenanza municipal que establezca la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad municipales y establezca principios y estrategias de trabajo, así como la determinación de prioridades. Para la implantación de la ordenanza se recomienda: realizar una reflexión estratégica, recoger la información necesaria para concretarla en una planificación de futuro y elaborar el documento programático de legislatura; incluir el documento en la planificación estratégica general del Ayuntamiento; concretar y operativizar el documento programático de legislatura de forma anual; difundir el documento programático.

Seguimiento

- **Realizar una evaluación propia del grado de cumplimiento del plan y aportar la información para la evaluación del IV Plan para la Igualdad.** Para ello se recomienda: aportar información para la evaluación del documento de evaluación del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres; extraer conclusiones válidas para el análisis estratégico de la actuación del Ayuntamiento; analizar el documento de resultados de forma que se utilice para mejorar los resultados del siguiente proceso de programación; socializar y difundir los resultados.
- **Introducir la perspectiva de género en los procesos de diseño, implantación y evaluación de planes del Ayuntamiento,** especialmente aquellos en los que el género tenga mayor incidencia. El objeto de esta acción es que todos los planes transversales o municipales que el Ayuntamiento realice sean elaborados teniendo en cuenta la perspectiva de género. Para ello, los servicios de igualdad, en la medida en que su disponibilidad de tiempo lo permita, pueden realizar tareas de asesoramiento y aportaciones a los borradores de planes o pueden hacer aportaciones antes de elaborar los borradores recogiendo y enviando a las personas responsables de la elaboración del plan material sobre políticas de igualdad en la materia sobre la que verse el plan. En términos generales, se plantea también la necesidad de hacer una evaluación previa de impacto de género antes de la aprobación política de los planes y programas que se consideren de especial importancia, así como una definición de las medidas correctoras a implementar.

Conocimiento

- **Realizar un análisis conjunto desde BERDINSAREA – Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres, sobre los beneficios políticos de trabajar en igualdad y los costes de no hacerlo, dándolo a conocer al personal político municipal.** El objeto de esta medida es obtener y difundir conocimiento sobre recompensas y beneficios, a nivel social, que los Ayuntamientos obtienen de trabajar para la igualdad, pudiendo plantearse además la posibilidad de detectar y difundir posteriormente las buenas prácticas más interesantes y relevantes. Una vez realizado, el estudio puede difundirse mediante jornadas y publicaciones.
- **Ofrecer capacitación a las concejalías responsables de las políticas de igualdad sobre cómo transversalizar la igualdad a nivel municipal.** Se trata de realizar encuentros bilaterales y/o multilaterales, entre la concejalía para la igualdad y el resto de personas con responsabilidad política del Ayuntamiento, antes de los procesos de diagnóstico, diseño, planificación, implantación y evaluación de las políticas de igualdad, para informar de los procesos que se van a desarrollar, de los resultados y de sus implicaciones políticas y sociales. Desde una perspectiva general, sería interesante señalar la posibilidad de trabajar, creando algún tipo de estructura de trabajo, con los grupos políticos municipales de la oposición.

Normativa

- **Crear una normativa que facilite la creación e implantación de una estructura política que lidere las políticas de igualdad, presidida preferentemente por Alcaldía.** El objeto es que en el Ayuntamiento exista una estructura de coordinación de las políticas de igualdad con el resto de políticas, formada por personas con capacidad de decisión.

Servicios y Recursos

- **Plasmar de cara a la ciudadanía y al Ayuntamiento el compromiso explícito de la alcaldía con la igualdad de oportunidades mediante:**
 - Aprobación del plan de igualdad en pleno municipal con un presupuesto adecuado para su implantación.

- Firma de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local destinando además los recursos necesarios para su implementación.
- Realización de una convocatoria anual del Pleno Municipal para que cada concejalía informe de su actuación en materia de igualdad.
- Firma/Suscripción de las principales comunicaciones internas y externas relacionadas con las políticas de igualdad.

3.

EN EL ÁMBITO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Formación

- **Diseñar e implantar formación en género adecuada a las necesidades del personal técnico del Ayuntamiento.** Se trata de establecer y cubrir las necesidades existentes para que el personal técnico introduzca la perspectiva de género en su trabajo diario y desarrolle actuaciones de políticas específicas de igualdad. Para ello es conveniente realizar un diagnóstico, más o menos exhaustivo dependiendo de las características del consistorio, de las necesidades de formación en igualdad teniendo en cuenta los términos de referencia de cada puesto y en función del mismo diseñar e implantar un plan de formación (programado, continuado, progresivo y adecuado a cada puesto) que tenga en cuenta las necesidades de los distintos niveles y las distintas áreas del Ayuntamiento en los planes de formación generales que se realicen tanto desde el propio Ayuntamiento como desde otra entidad. Además del diagnóstico y del diseño del plan de formación específico en igualdad, se considera que sería interesante, y necesario, introducir módulos de igualdad de género y de transversalidad en la oferta de formación continua que se establezca y desarrolle en cada Ayuntamiento. Finalmente, también puede plantearse la posibilidad de ofertar un asesoramiento personalizado e individualizado, de cara a facilitar la cobertura de necesidades formativas específicas entre el personal técnico del Ayuntamiento.
- **Contar con personal especializado en género en aquellas áreas, departamentos o servicios del Ayuntamiento en que se considere prioritario implantar la perspectiva de género.** Se trata de asegurarse de que en las áreas del Ayuntamiento en las que es prioritario implantar la igualdad se disponga de personal formado en género y/o con experiencia suficiente en políticas de igualdad. Para ello se puede crear una ordenanza que determine, a través de disposiciones, qué contenidos incluir en los procesos de selección para el acceso al empleo público, relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres o incluir en los temarios de las OPEs contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.

- **Fomentar el debate entre el personal técnico del Ayuntamiento sobre el desarrollo de las políticas de igualdad en el municipio.** Se trata de incrementar la implicación del personal en igualdad planteando una o varias jornadas de reflexión anuales sobre las necesidades municipales y las actuaciones del Ayuntamiento, a nivel global o por áreas, en las que además se difundan las evaluaciones y los diagnósticos de que se dispongan. Los resultados de estas jornadas pueden utilizarse en el diseño del plan de igualdad, o en la planificación operativa anual.
- **Incluir la perspectiva de género en la organización de congresos, jornadas, conferencias y premios organizados por el Ayuntamiento.** Se trata de debatir sobre las medidas desarrolladas para la igualdad en las jornadas y congresos sectoriales: por ejemplo, sobre participación en agenda local, sobre empleo... etc.

4.

EN EL ÁMBITO DE ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN

Servicios y Recursos

- **Crear o fortalecer las unidades o servicios de igualdad municipales.** Se trata de asegurar en todo Ayuntamiento la existencia de personal suficiente (en términos de tener formación específica y/o experiencia en políticas de igualdad) con capacidad para diseñar y coordinar las políticas de igualdad. Para ello el servicio de igualdad debe tener personal adecuado al tamaño del municipio y al volumen de trabajo que realiza, habiendo de contar con los recursos humanos, económicos y materiales que se estimen oportunos. Sería necesario, por otro lado, y en términos generales, el desarrollo de un proceso de reflexión interinstitucional que se orientara hacia la unificación de los criterios de acceso entre las distintas Administraciones Públicas.
- **Adecuar las RPTs del personal que realiza funciones en igualdad para que reflejen el trabajo que realmente están realizando.** Se trata de revisar las RPT de todas aquellas personas que, desde los servicios de igualdad o desde otras áreas sectoriales o transversales, trabajan total o parcialmente en el diseño e implantación de políticas de igualdad, para que su trabajo sea reconocido y forme parte de sus funciones habituales. Para ello puede plantearse la posibilidad de introducir requisitos en el acceso sobre formación y/o experiencia especializada en género a la hora de modificar y/o valorar el puesto de trabajo en la RPT.

- **Crear una estructura política de consenso, impulso y seguimiento de las políticas de igualdad municipales.** Se trata de crear una estructura para el consenso, impulso y seguimiento de las políticas de igualdad, con representación de todos los grupos políticos municipales, sin perjuicio de los órganos que dota la legislación a las corporaciones locales.
- **Crear una estructura de coordinación de directores y directoras de las distintas áreas del Ayuntamiento.** Se trata de que, en aquellos Ayuntamientos en los que las direcciones existan y cumplan una función importante de gestión, se cree una estructura de coordinación de las políticas de igualdad con el resto de políticas, formada por personas con funciones de dirección y capacidad de decisión operativa.
- **Crear una estructura de coordinación técnica.** Se trata de crear una estructura de coordinación técnica interdepartamental en la que, las personas de las áreas o departamentos sectoriales del Ayuntamiento que trabajan desarrollando en ellas medidas para la igualdad, puedan realizar una coordinación de su labor de diseño, implantación y evaluación.
- **Crear una estructura de participación ciudadana.** Se trata de facilitar un espacio de participación e interlocución que permita disponer de cauces formales de participación de las mujeres en las políticas municipales.
- **Incluir una persona con conocimientos adecuados en políticas de igualdad en las comisiones o estructuras inter departamentales del Ayuntamiento.** Se trata de que las personas con conocimientos de igualdad del Ayuntamiento participen en los procesos de diseño de las políticas transversales y sectoriales aportando la perspectiva de género.
- **Participar en las estructuras de trabajo interinstitucionales y otros grupos de trabajo implicados.** Como una acción más de servicios y recursos, se trata de dar continuidad, o fomentar, en el caso de que no exista, la participación de los Ayuntamientos en las estructuras de trabajo interinstitucionales existentes, entre las cuales es necesario señalar principalmente a BERDINSAREA – Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres.

5.

EN EL ÁMBITO DE HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS

Normativa

- **Crear una ordenanza para la incorporación de la perspectiva de género tanto en la producción de información estadística, como en el análisis estadístico (desagregación y análisis de datos por sexo).** Se trata de crear una ordenanza que determine, a

través de disposiciones, en qué casos y cómo desagregar por sexo la recogida de datos, análisis y explotación de la información del Ayuntamiento. Para ello sería recomendable realizar de forma intermunicipal un modelo de ordenanza que sirva de referente así como la elaboración de un sistema de indicadores. Por otro lado, además de la variable sexo, será necesario consensuar la inclusión estable, a fin de realizar cruces de variables, de otras variables como edad, origen, ingresos económicos, diversidad funcional, etc. La realización de estos cruces de variables iría encaminado a evidenciar y conocer en mayor profundidad la diversidad y la multiplicidad de necesidades de las mujeres, así como ampliar el conocimiento sobre otras variables que también se asocian a situaciones de desigualdad.

- **Crear una ordenanza para la implantación de la evaluación previa de impacto de género.** Se trata de crear una ordenanza que determine, a través de disposiciones, cómo (y cuándo, qué agentes, etc.) realizar las evaluaciones previas de impacto de género de las normas o actos administrativos y qué tipo de normas o actos administrativos deben realizar obligatoriamente evaluaciones previas de impacto de género. Para ello es conveniente a nivel intermunicipal, diseñar un modelo de ordenanza que sirva de referente y adecuar la herramienta de evaluación diseñada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer a las realidades y necesidades de los municipios de distintos tamaños.
- **Crear una ordenanza que determine cómo realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.** Se trata de establecer la obligatoriedad de que se realice un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en todas las comunicaciones e iconografía realizada desde el Ayuntamiento. Para ello sería recomendable realizar de forma intermunicipal un modelo de ordenanza que sirva de referente, y en el que se desarrolle, de forma básica, un protocolo inicial para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

Conocimiento

- **Realizar una búsqueda de información, sobre la situación de partida de los indicadores de resultados de los objetivos para la igualdad.** Se trata de analizar la situación de partida del municipio en todos los posibles objetivos recomendados desde las directrices interinstitucionales de trabajo para los municipios, de forma que a partir de los datos se pueda saber en qué objetivos es prioritario trabajar para cada Ayuntamiento en concreto y cuál es la situación de partida, y por tanto se obtenga una información valiosa para orientar los contenidos y estrategias a seguir. Una vez definidos los objetivos y las estrategias a desarrollar, los datos sobre indicadores de resultados permiten tener en cuenta claramente cuál es el cambio social que se pretende conseguir y mediante una actualización de la medición, se puede contrastar su evolución al finalizar el período de vigencia de los planes. El desarrollo propuesto de la acción formaría parte del proceso general de diseño del plan de igualdad municipal.

Normativa

- **Crear una ordenanza para la realización de subvenciones desde la perspectiva de género.** Se trata de revisar y adecuar y, en su caso, crear una normativa municipal que determine, a través de disposiciones, cómo realizar subvenciones desde una perspectiva de género y qué subvenciones deben ser realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género. Para ello puede crearse a nivel intermunicipal una ordenanza de referencia.
- **Crear una ordenanza para realizar contrataciones desde una perspectiva de género.** Se trata de crear una normativa que determine, a través de disposiciones, la adecuación de las contrataciones desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta la legislación existente en materia de contratación. Para ello puede crearse a nivel intermunicipal una ordenanza de referencia.
- **Crear una ordenanza para realizar presupuestos desde una perspectiva de género.** Se trata de crear una normativa que determine cómo realizar presupuestos desde una perspectiva de género y qué presupuestos deben ser realizados teniendo en cuenta la perspectiva de género. Para ello puede crearse a nivel intermunicipal una ordenanza de referencia. En términos generales, es necesario destacar que, de forma previa a la realización de los presupuestos desde la perspectiva de género, sería necesario hacer un análisis de los presupuestos municipales desde un enfoque de género.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS
ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución de la integración de la perspectiva de género en los planes del Ayuntamiento, medida mediante un índice ponderado de: Existencia de plan de legislatura, existencia de procesos de evaluación anuales, existencia de evaluación de impacto a final de período de vigencia del plan, porcentaje de planes en los que se ha definido un proceso, o procedimiento para integrar la perspectiva de género.
- Evolución de la permeabilidad política a la igualdad, medida mediante un índice ponderado de: existencia de planes de igualdad aprobados, existencia de compromiso explícito de alcaldía, existencia de reuniones bilaterales o multilaterales con otras concejalías y porcentaje de concejalías municipales participantes.

- Evolución de la permeabilidad técnica de la igualdad medida a través de un índice ponderado de: % de personas con formación en igualdad del Ayuntamiento, media de horas de formación del personal formado, % de personas técnicas que participan anualmente en reuniones, jornadas de reflexión y/o procesos de evaluación de las políticas de igualdad, media de horas y días anuales de participación.
- Evolución de la participación en estructuras de gestión y coordinación medida mediante un índice ponderado de: % de concejales o concejalas implicadas en la estructura de coordinación política, % de directoras y directores de departamento, % de departamentos con representante técnico/a y % de estructuras inter departamentales en las que participa la unidad de igualdad o personas con conocimientos de las políticas de igualdad.
- Evolución del diseño e implantación de herramientas, medida como la media ponderada de: % de estudios desagregados por sexo en todas sus fases, desde la fase de diseño hasta la de difusión, % de normas, actos, planes de las que se realiza una evaluación previa de impacto de género % de indicadores de resultados del plan del Ayuntamiento de que se dispone.
- Evolución de la integración de la perspectiva de género en los procedimientos, medida como la media ponderada de: % de contrataciones realizadas desde una perspectiva de género, % de subvenciones realizadas desde la perspectiva de género % de presupuestos realizados que integran la perspectiva de género.

OBJETIVO M2: AUMENTAR EL GRADO DE CONOCIMIENTO E IMPLICACIÓN DE LA SOCIEDAD EN POLÍTICAS DE IGUALDAD. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 23 y 24.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es incrementar el grado de conocimiento social de qué políticas para la igualdad se están desarrollando, principalmente, en los municipios: los diagnósticos que las impulsan, los tipos de acciones desarrolladas o proyectadas y las evaluaciones de las mismas. Se trata también de incrementar los procesos de recogida de información con respecto al impacto, valoraciones y opiniones sociales de las políticas desarrolladas. Con ello se pretende también fomentar la implicación social de modo que la

ciudadanía y el tejido asociativo se conviertan en agentes activos de las políticas para la igualdad.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se concreta en cooperar y establecer coordinaciones con otras instituciones y agentes sociales que orienten las estrategias de cooperación y comunicación sobre las políticas de igualdad municipales proyectadas y/o desarrolladas, para aplicar estas estrategias mediante dos vías. La primera se centra en la integración de la igualdad en las comunicaciones generales del Ayuntamiento, tanto en la forma como en el contenido, a través del diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación global para la difusión de las políticas de igualdad municipales. La segunda se orienta al desarrollo de acciones específicas para difundir las políticas de igualdad mediante acciones de difusión y sensibilización, evaluando los resultados de cualquiera que sea el tipo o alcance de la acción emprendida.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Servicios y Recursos

- **Creación y desarrollo de un grupo técnico intermunicipal orientado a definir las líneas generales de comunicación en materia de políticas de igualdad.** Se trata de desarrollar un esfuerzo interinstitucional para la definición y puesta en práctica posterior de las líneas generales en materia de igualdad de oportunidades y género. En la medida en que se definan líneas básicas comunes, se considera que los mensajes orientados a la sociedad pueden ser más efectivos, en cuanto que serían más homogéneos, claros y directos. La participación de los departamentos/áreas y personal responsable de la comunicación en los Ayuntamientos (Gabinetes de Comunicación y Protocolo, Comunicación adscrita a Alcaldía, etc.) sería indispensable en este proceso. En términos generales, se trata de crear estructuras y procesos de trabajo para la cooperación y coordinación entre el Ayuntamiento y otras instituciones y agentes sociales, habiendo de destacar, como estructura ya creada, a BERDINSAREA – Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres.
- **Creación de un plan de comunicación para la información y difusión de las políticas de igualdad municipales.** El desarrollo de este plan de comunicación tendría como objetivo general informar, sensibilizar y comunicar a la ciudadanía sobre los diagnós-

ticos, planes, actuaciones, resultados e impacto de las políticas desarrolladas y/o proyectadas en igualdad, organizando en base a un planteamiento estratégico común todas las prácticas de comunicación que dependen, directa o indirectamente, del Ayuntamiento. Para la creación de este plan se prevé la necesidad de desarrollar un proceso municipal que cuente, como mínimo con los siguientes agentes: personal político y técnico responsable de las áreas y servicios de igualdad municipales, de las áreas de Comunicación, Alcaldía y medios de comunicación locales. El plan de comunicación podría organizarse en base a una dimensión interna-externa, ubicándose en la primera todas las herramientas de comunicación que dependen directamente del Ayuntamiento y en la segunda, todos los medios de comunicación locales (revistas, periódicos, televisiones locales, etc.) que mantienen alguna relación, vía subvenciones, convenios, etc. con el Ayuntamiento. Las acciones que se desarrollarán al amparo de este plan podrían ponerse en marcha en base a multitud de ámbitos. Algunos de estos ámbitos posibles se enumeran a continuación:

- Capacitación al personal político sobre el lenguaje y los contenidos utilizados en las apariciones públicas.
- Definición de mecanismos para la difusión de las políticas de igualdad y de los planes municipales de igualdad (páginas web, jornadas, etc.).
- Inclusión de criterios asociados a la igualdad en las órdenes de convocatoria de subvenciones para las revistas, periódicos locales, etc.
- Modos de facilitación de información a periodistas sobre los contenidos a difundir sobre las actuaciones en igualdad desarrolladas en el Ayuntamiento.
- Creación de líneas de trabajo con periodistas locales para la inclusión en las agendas de contenidos de temas relacionados con la igualdad, etc.

Información / Sensibilización

- **Desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en relación a las políticas de igualdad.** Se trata de desarrollar campañas específicas de información y sensibilización hacia la ciudadanía sobre el desarrollo de las políticas de igualdad municipales. Siendo cierto que el desarrollo de estas campañas podría incluirse dentro del plan de comunicación, se considera que por su carácter particular y puntual, pueden ser consideradas como una acción a desarrollar de forma independiente. La definición de los contenidos básicos podría desarrollarse intermunicipalmente, siendo posteriormente llevadas a la práctica en cada Ayuntamiento que así lo decidiera.

- **Evaluación del impacto y cumplimiento del plan de comunicación sobre políticas de igualdad.** Se trata de definir los indicadores necesarios para evaluar el grado de cumplimiento de las acciones programadas y el impacto sobre la ciudadanía, en el sentido de conocer si el planteamiento propuesto incide positivamente en incrementar el grado de interés e implicación de la sociedad en políticas de igualdad. Para el desarrollo de la acción, sería importante trabajar de forma colectiva y coordinada con todas las áreas y con el personal municipal implicado en el diseño y puesta en marcha del plan de comunicación, dando así continuidad a una forma de trabajo transversal.

D. **INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO**

- Número y evolución de consultas de la ciudadanía a personas responsables de las políticas de igualdad.
- Grado de conocimiento de las medidas para la igualdad implementadas.
- Grado de satisfacción con respecto a las actuaciones realizadas.
- Número y evolución de planes de comunicación diseñados e implementados para las políticas de igualdad.

OBJETIVO E1: INCREMENTAR Y REFORZAR LOS PROCESOS DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PARA QUE LAS MUJERES PUEDAN PARTICIPAR EN LA DEFINICIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 1 y 3. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 23 y 24

A. **FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

La finalidad de la intervención es que las ciudadanas y las asociaciones de mujeres participen en mayor medida en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas del consistorio, mediante su integración en los procesos participativos del Ayuntamiento.

La estrategia está dirigida a incrementar la integración de la perspectiva de género en las estructuras y los procesos participativos de la administración, mediante la introducción de temas relacionados con la igualdad y mediante el fomento activo de la participación en los consejos y órganos de participación de mujeres y de asociaciones de mujeres.

Servicios y Recursos

- **Integrar la perspectiva de género en los órganos de participación del Ayuntamiento.** El objeto de la acción es que los órganos de participación traten y se impliquen en temas relacionados con las políticas de igualdad. Se trata de identificar cuáles son esos órganos y una vez identificados informar a los órganos de participación de las actividades que se están realizando en materia de igualdad que puedan interesarles, de forma que se pueda lograr un compromiso de que incluyan estos temas durante sus encuentros.
- **Establecer cauces para la participación de las mujeres dentro de la Administración** (Consejo de Igualdad, participación de otros colectivos sociales en las políticas municipales, incrementar la participación interna de políticas y trabajadoras).
- **Realizar acciones para incrementar la presencia y participación de las mujeres en los espacios de participación existentes.** Se trata de que participen mayor número de mujeres asociadas y no asociadas. Para ello se puede analizar la presencia y participación de mujeres y realizar acciones destinadas a facilitar e incrementar la presencia de las mujeres en los órganos de participación, tales como solicitar la presencia de las asociaciones de mujeres en aquellos casos en que estén infrarrepresentadas, mandarle invitaciones o información de los eventos, introducir temas que les interesen, etc. Otro modo de incrementar la presencia y participación de las mujeres pasaría por establecer medidas para una composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y, en su caso, en los órganos decisorios de los mismos.

Normativa

- **Crear una normativa para el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la organización interna de los procesos de participación del Ayunta-**

miento. Se trata de asegurar la paridad en los procesos de definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas mediante la creación de una normativa de la que se haga una evaluación anual del grado de cumplimiento.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Nº de procesos participativos abiertos en la institución.
- % de mujeres asistentes a las convocatorias de procesos participativos.
- Nº de aportaciones y alegaciones realizadas por mujeres.
- Nº de aportaciones tenidas en cuenta y desestimadas.

OBJETIVO E2: INCREMENTAR Y POTENCIAR EL TEJIDO ASOCIATIVO DE MUJERES ASÍ COMO EL DEDICADO A IMPULSAR LA IGUALDAD.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres
y Hombres en la Vida Local, artículo 3. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 24.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es el desarrollo de actuaciones orientadas a incrementar el número de asociaciones que trabajan desde el ámbito social en el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la participación social en las mismas. Se trata de fortalecer, apoyar y coordinar el tejido asociativo que trabaja por y para la igualdad en los municipios. En este contexto destacar que la cercanía de la relación existente entre el tejido asociativo y los Ayuntamientos facilita el abordaje del objetivo. Por otro lado, los Ayuntamientos tienen el potencial de tener un conocimiento amplio del tejido asociativo y social del municipio, siendo éste un hecho relevante y positivo para el desarrollo de la intervención. Se trataría también de introducir la perspectiva de género en la organización, funcionamiento e intervención del tejido asociativo no implicado directamente con las políticas de igualdad.

El objetivo se refiere a asociaciones que trabajen para la igualdad. Las asociaciones y los grupos conformados por hombres tienen un papel relevante en el abordaje del objetivo, planteándose así una estrategia global que permita trabajar en la igualdad desde una perspectiva integradora. Se trataría también de introducir la perspectiva de género en la

organización, funcionamiento e intervención del tejido asociativo no implicado directamente con las políticas de igualdad.

B.

ESTRATEGIA

Para el abordaje de este objetivo se proponen dos estrategias. La primera se orienta al análisis del movimiento asociativo del municipio con el objeto de fomentar el desarrollo de acciones para la igualdad y, en aquellos municipios en los que la participación de mujeres sea menor que la de los hombres, corregir esta tendencia. La segunda se centra en facilitar información y recursos para ayudar a las asociaciones del municipio a integrar la perspectiva de género, tanto en sus estructuras como funcionamiento cotidiano, con el fin de que el desarrollo de sus líneas de intervención impulsen la igualdad.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO ORIENTADO AL FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO DE MUJERES Y ACCIONES PARA LA IGUALDAD

Conocimiento

- **Análisis de la situación de la igualdad en el tejido asociativo del municipio.** El objeto de la acción es conocer la situación de la igualdad en el tejido asociativo del municipio, atendiendo a aspectos clave como pueden ser los siguientes:
 - Nivel de participación socio-política de las mujeres en las asociaciones del municipio.
 - Modos de funcionamiento y acceso de mujeres y hombres en las asociaciones del municipio, etc.
 - Composición desagregada por sexo, edad, origen, y otras variables de las asociaciones del municipio.
 - Recursos y presupuesto municipal destinados al movimiento asociativo de mujeres.
 - Grado en que las asociaciones asumen la perspectiva de género en el desarrollo e implementación de sus actuaciones.

Se considera que el desarrollo de esta acción es fundamental para poder intervenir posteriormente en el fomento de las asociaciones y acciones para la igualdad, desde el conocimiento que se obtenga del análisis. Este podría desarrollarse combinando técnicas y herramientas de corte cuantitativo como encuestas, con herramientas de tipo más cualitativo como entrevistas y grupos de trabajo/discusión con las asociaciones del municipio.

Servicios y Recursos

- **Dotación de recursos económicos a las asociaciones de mujeres en aquellos municipios en los que su nivel de participación socio-política es menor que el de los hombres.** La acción podría desarrollarse mediante la puesta en marcha de convocatorias de subvenciones específicamente orientadas a las asociaciones de mujeres. La definición del nivel de participación socio-política de las mujeres se haría a través del análisis propuesto en la primera acción. De forma previa, sería necesario tener un conocimiento sobre la situación y las necesidades de las asociaciones de mujeres, de modo que se pueda determinar qué tipo o tipos de apoyo serían los más necesarios de ofertar (económico, técnico, de recursos, asesoramiento, formación u otros).
- **Fomento de la creación de redes entre distintas asociaciones de mujeres y entre éstas y otros tipos de asociaciones.** El objeto de la acción es colaborar con el tejido asociativo de mujeres para fomentar el desarrollo de canales de información, comunicación y trabajo coordinados entre los distintos tipos de asociaciones que conforman el tejido asociativo del municipio. La acción podría desarrollarse en dos fases, considerando en primer lugar la articulación de espacios de participación (tipo consejos sectoriales, foros y espacios de encuentro) entre las asociaciones de mujeres y, en una segunda fase, fomentando la participación de otras asociaciones sectoriales en estos espacios, con el objeto de crear dinámicas de trabajo conjuntas para el desarrollo de iniciativas sociales para la igualdad.

Información / Sensibilización

- **Facilitación de recursos informativos para la creación de asociaciones que trabajan a favor de la igualdad o para el desarrollo de acciones de este tipo en asociaciones ya existentes.** Se trata de integrar, en los servicios de información y asesoramiento que puedan existir a nivel general para el tejido asociativo, información específica para la creación de asociaciones de mujeres y asociaciones que trabajen en el ámbito de la igualdad. En el caso de que no existieran esos servicios de información y asesoramiento, se puede plantear el desarrollo de una campaña informativa general, orientada al tejido asociativo ya existente, sobre el ámbito descrito.

- **Desarrollo de acciones de reconocimiento de las asociaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad.** La acción podría desarrollarse a través de la concesión anual de un premio para aquella o aquellas asociaciones que hayan destacado por su labor desarrollada en el ámbito de la igualdad. En el caso de los municipios más grandes podría desarrollarse la actividad de forma individual, mientras que en lo más pequeños, la concesión del premio podría organizarse de forma colectiva, por ejemplo a través de estructuras como las mancomunidades, etc. El objeto de la acción es sensibilizar sobre el trabajo que se desarrolla desde el tejido asociativo por la igualdad, dando valor específico y positivo a esa labor.

2.

PROCESO ORIENTADO A INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DEL MUNICIPIO

Formación

- **Prestar formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en las asociaciones del municipio y de recuperación histórica del trabajo en pro de la igualdad.** El objeto de la acción es dar herramientas a las asociaciones para integrar la perspectiva de género. La acción se desarrollaría municipal o intermunicipalmente, en el caso de los Ayuntamientos medianos y pequeños que no cuenten con recursos propios suficientes para facilitar la formación. Los ámbitos básicos de trabajo se definen a continuación:
 - Inclusión de la variable sexo y tratamiento datos.
 - Uso no sexista del lenguaje e imágenes.
 - Diseño y desarrollo de proyectos con perspectiva de género.
 - Evaluación e impacto de género de proyectos.
 - Estructura interna y funcionamiento de las asociaciones desde la perspectiva de género.

En el caso de orientar la acción hacia la recuperación histórica del trabajo en pro de la igualdad, sería necesario realizar una labor de investigación, edición y difusión de todo el trabajo que se haya recuperado, pudiendo además desarrollar acciones para evidenciar y visibilizar ese trabajo histórico a través de cambios en los nombres de calles, elementos visuales en la ciudad, etc.

- **Dotar de recursos económicos a las asociaciones que se encuentren en proceso de integrar la perspectiva de género en sus estructuras y desarrollo de ámbitos de trabajo.** El objeto de la acción es reconocer de forma específica a aquellas entidades que inicien un proceso (participando en la formación, adecuando sus proyectos, etc.) para integrar la perspectiva de género. A tal efecto, podría desarrollarse una orden de convocatoria de subvenciones específica para ayudar a estas entidades en el desarrollo del proceso, que podría considerar también la posibilidad de que estas asociaciones recibieran algún tipo de asesoramiento por parte del Ayuntamiento.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de asociaciones que desarrollan un proceso para integrar la perspectiva de género en sus estructuras, desarrollo de proyectos, planificaciones, etc.
- Evolución del % de mujeres del municipio que participa en asociaciones frente al total.

OBJETIVO C1: CREAR HERRAMIENTAS QUE FACILITEN UN CAMBIO DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL, HACIA LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 16 y 17. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 47 y 49.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Se pretende incidir tanto en el ámbito de la conciliación así como en el de la corresponsabilidad a un nivel interno para que el Ayuntamiento disponga de la capacitación necesaria para realizar todas las medidas que permitan avanzar en un cambio en la organización social de la ciudadanía del municipio.

La estrategia se basa en la actuación interna a nivel interdepartamental, destinada a incrementar el conocimiento sobre la importancia de fomentar en la ciudadanía la conciliación y la corresponsabilidad y dotando para ello de la formación y los recursos necesarios.

Información / Sensibilización

- **Desarrollar acciones de información en materia de conciliación.** Se trata de informar, a nivel municipal interno, sobre los servicios, recursos, medidas, ayudas económicas, etc. existentes en materia de conciliación, como un medio para promover una mayor sensibilización y conocimiento de este ámbito en el Ayuntamiento.

Conocimiento

- **Realizar acciones orientadas a conocer la situación de infraestructuras / medidas de conciliación y realizar e implantar propuestas para su mejora.** Se trata de analizar los servicios disponibles para la conciliación en el municipio, públicos y privados, y analizar el grado de cobertura de las necesidades de la ciudadanía, en cuanto a cantidad de servicios y a la calidad de los mismos (adecuación de los horarios e infraestructuras), con el fin de hacer un plan de cobertura de las necesidades detectadas.
- **Crear conocimiento sobre medidas desarrolladas por otras administraciones sobre corresponsabilidad.** El objeto de la acción es disponer de una guía de buenas prácticas que permita orientar la acción municipal. Para ello podría plantearse un estudio a nivel intermunicipal.
- **Crear espacios para la reflexión sobre las desigualdades en la articulación y uso de los tiempos (tiempo social, colectivo, horarios de trabajo...) en el municipio, considerando la conciliación y la corresponsabilidad como un elemento fundamental** y difundir en la administración y en especial en los foros más relacionados con las conclusiones del informe de las medidas necesarias para eliminar los obstáculos hacia la corresponsabilidad. Se trata de que la administración conozca la importancia de la corresponsabilidad y la capacidad de actuación que desde los distintos departamentos o áreas del Ayuntamiento puede existir, así como la importancia de que la admi-

nistración fomente un cambio de comportamiento. Para ello, pueden realizarse jornadas de reflexión y/o grupos de trabajo periódicos, en los que por un lado se vuelquen a las personas del Ayuntamiento los últimos avances en medidas para la corresponsabilidad y se les pida que reflexionen sobre la viabilidad de introducirlas en el Ayuntamiento y por otro el servicio de igualdad pueda hacer seguimiento y guía de lo que el Ayuntamiento está haciendo para fomentar la corresponsabilidad en las acciones que realicen.

Formación

- **Realizar formación sobre organización y gestión de las personas y los tiempos y conciliación y corresponsabilidad.** El objeto de la acción es que el personal del Ayuntamiento esté capacitado para diseñar e implantar medidas para la conciliación y la corresponsabilidad. Para ello pueden realizarse cursos de formación en los que se desarrolle un conocimiento práctico sobre qué medidas es posible implantar desde los departamentos participantes, que obstáculos pueden surgir, cómo superarlos, etc.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Nº de herramientas creadas para facilitar el cambio en la organización social.
- Nº de programas/cursos desarrollados.
- Nº de personas formadas.

OBJETIVO C2: INCREMENTAR EL GRADO DE CONOCIMIENTO, IMPLICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO SOBRE LOS RETOS Y AVANCES HACIA LA CORRESPONSABILIDAD. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11, 16 y 17. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 47.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

El abordaje del objetivo requiere principalmente la articulación de procesos de información y sensibilización que incidan en un cambio de los valores aprendidos dentro del sistema sexo-género que sitúa a las personas en situaciones de partida desiguales en función

de su sexo. Por todo esto, además de dirigir las acciones hacia la sociedad, es necesario implicar a esta en el proceso de cambio. Se entenderá que se ha incrementado el grado de conocimiento, implicación y participación social en corresponsabilidad cuando se incrementen las conductas corresponsables en los hombres –aumento del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado- y cuando se establezca una tendencia sostenida hacia la distribución homogénea del tiempo dedicado por mujeres y hombres al desarrollo de la vida personal, familiar y laboral.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia propuesta se centra, en base al diagnóstico que se realice, en fomentar procesos tendentes a reforzar procesos de asunción y puesta en práctica de conductas corresponsables mediante acciones informativas y de concienciación.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- Diagnóstico sobre la situación respecto a la corresponsabilidad en el municipio. Se trata de ampliar el conocimiento existente sobre la situación respecto a la corresponsabilidad, la ética del cuidado, etc. en el municipio. El desarrollo de la acción implica una articulación de recursos (tanto económicos como materiales y humanos) considerable, en algunos casos, habiéndose de complementar con las encuestas sobre el uso del tiempo que se desarrollan actualmente. Por otro lado, el diagnóstico habría de conocer también la situación existente referente al nivel de información de la ciudadanía sobre los objetivos asociados a la corresponsabilidad. Además de ampliar el conocimiento, puede destacarse como objetivo implícito contribuir, a través de este análisis, a la generación de un debate social sobre la corresponsabilidad, que incidiera positivamente en ese cambio de valores que se pretende alcanzar.

Información / Sensibilización

- **Desarrollo de campañas de sensibilización en el ámbito de la corresponsabilidad.** El objeto de la acción es sensibilizar a la ciudadanía sobre la corresponsabilidad y la necesidad de avanzar en el cambio de actitudes y puesta en práctica de conductas corresponsables. La definición de los contenidos básicos de la campaña podría desarrollarse intermunicipalmente, siendo posteriormente puesta en marcha en cada municipio.

- **Desarrollo de acciones ejemplarizantes a favor de la corresponsabilidad en cargos políticos y personas socialmente relevantes.** Se trata, de nuevo, de sensibilizar a la ciudadanía, trabajando con personas relevantes política o socialmente, en mostrar cómo estas personas desarrollan conductas corresponsables. La acción no tendría por qué desarrollarse periódicamente, sino plantearse aprovechando marcos más generales (por ejemplo, las campañas generales de sensibilización).

Servicios y Recursos

- **Creación y desarrollo de un grupo técnico intermunicipal que se oriente a las siguientes actividades:**
 - Difusión de datos sobre las diferencias y desigualdades en el uso del tiempo.
 - Organización de congresos, jornadas, etc. sobre corresponsabilidad.
 - Realización de cursos de formación y sensibilización.

El objeto de la acción es implicar al personal municipal en el trabajo a desarrollar sobre la corresponsabilidad de cara a la ciudadanía y también facilitar la creación de espacios conjuntos de trabajo de carácter intermunicipal que incidan en la proyección y desarrollo de políticas con objetivos estratégicos comunes en el ámbito descrito. La composición, periodicidad y agenda de trabajo de este grupo sería definido por los municipios que manifestaran interés en conformar un grupo tal y trabajar en el mismo. La iniciativa de conformación del grupo sería intermunicipal, pudiendo contar desde el inicio con la implicación de los Ayuntamientos que dispongan de más recursos e interés para trabajar en este ámbito.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Horas semanales, desagregadas por sexo, dedicadas:
 - a las labores del hogar;
 - al ámbito profesional.
- Evolución de los cambios sociales detectados (ámbito corresponsabilidad, percepción, conocimiento...).
- Número y evolución de programas/recursos orientados a la consecución del objetivo.

OBJETIVO V1: IMPULSAR Y MEJORAR LA COORDINACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50 y 62.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es conseguir que las planificaciones y actuaciones que se realizan desde el Ayuntamiento en la lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres, esté más coordinada, entre las personas responsables implicadas en el ámbito del Ayuntamiento, del municipio y entre el municipio y las actuaciones del resto de niveles de la administración.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia que se plantea es crear o mejorar los protocolos locales de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres y diseñar estructuras y procesos de coordinación para la implementación de dichos protocolos.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Servicios y Recursos

- **Diseñar e implantar protocolos locales de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres en los que participen todos los agentes implicados en el mapa local de atención con capacidad de actuación en este ámbito.** El objeto es diseñar, implantar y evaluar protocolos de actuación que establezcan acciones y responsables concretos y cuyos resultados sean evaluados periódicamente para mejorar los procesos y protocolos de actuación. En este contexto, sería necesario plantear en el diseño e implementación de los protocolos dos ámbitos básicos diferenciados: uno interno del Ayuntamiento y otro con respecto a las instituciones y agentes directamente implicados existentes en el municipio.

Formación

- **Realizar acciones de formación relativas a la violencia de género dirigidas al personal involucrado en el protocolo.** El objetivo es capacitar al personal para implantar

los protocolos de lucha contra la violencia de género. Para ello deben diseñarse procesos formativos en los que participen todo el personal implicado en la implantación del protocolo y en los que se trabajen de forma práctica las medidas que los participantes deben implantar. La capacitación habría entonces de dirigirse tanto al personal interno del Ayuntamiento como a otros agentes directamente implicados en el protocolo, p.e. Colegio de Abogadas y Abogados.

Seguimiento

- **Detectar las deficiencias y obstáculos en la coordinación del Ayuntamiento en la lucha contra la violencia contra las mujeres.** El objeto es la mejora de la coordinación y de la eficacia de la actuación. Para ello se pueden crear espacios de reflexión en los Ayuntamientos para la mejora de la asistencia a las mujeres víctimas de malos tratos y para el intercambio de buenas prácticas en intervención y prevención de la violencia de género entre profesionales de los distintos departamentos o, invitando a profesionales de otros ámbitos o Ayuntamientos, de profesionales de una misma rama entre sí. Por otro lado, es necesario destacar que las necesidades de coordinación no son sólo internas sino también externas, entre el Ayuntamiento y otras instituciones y/o agentes sociales implicados, habiendo de detectar y mejorar las deficiencias que se observen en la coordinación en este ámbito.
- **Participar en la implantación y mejora continua de las acciones establecidas en la Comisión Interinstitucional de Lucha contra la Violencia ejercida hacia las Mujeres.** El objeto de esta acción es fomentar la coordinación interinstitucional y mejorar la intervención. Para ello la acción a realizar es asistir a las reuniones y actos que convoque la Comisión, y difundir los contenidos que se trabajen entre el personal encargado de la implantación del Protocolo Local de Lucha contra la Violencia.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Nº de reuniones mantenidas.
- Nº de acuerdos tomados.
- Nº de mejoras introducidas.
- Nº de programas/recursos creados.

OBJETIVO V2: REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50 y 52.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es organizar actividades de información y sensibilización en los municipios, desde una óptica preventiva, en torno a la lucha contra la violencia hacia las mujeres. En términos generales, es necesario pensar en clave coordinada, tanto a nivel intermunicipal como supramunicipal. El abordaje del objetivo también propone incidir de forma específica en el trabajo de sensibilización con hombres, al objeto de incidir en el cambio de valores sociales y actitudes ante esta problemática.

B.

ESTRATEGIA

Se persigue incrementar el grado de sensibilización, implicación y receptividad de la sociedad acerca de esta problemática mediante la difusión de herramientas de información y sensibilización. El desarrollo de estas herramientas puede desarrollarse municipalmente, siendo sin embargo conveniente, pensar desde una clave intermunicipal e interinstitucional.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Información y Sensibilización

- **Desarrollo de actividades de prevención y sensibilización en torno a la violencia contra las mujeres, asociando la misma con la desigualdad de género.** Se trata de organizar actividades como campañas de sensibilización en torno al 25 de noviembre o campañas específicas sobre la violencia hacia las mujeres y las agresiones sexuales orientadas a la ciudadanía en general y desarrolladas a lo largo de otros momentos del año. A efectos de optimizar recursos, se considera más adecuado que tanto la definición de los contenidos básicos, como los eslóganes, imágenes, soportes, etc. se definan inter y/o supramunicipalmente, pudiendo posteriormente cada Ayuntamiento desarrollar la campaña en sus municipios. Se considera que así se gana en capacidad de difusión y eficacia de los mensajes y contenidos.

- **Desarrollo de manifestaciones en contra de la violencia de género.** Se trata de que los Ayuntamientos, preferiblemente de una forma coordinada, convoquen actos (manifestaciones de repulsa y en contra de la violencia hacia las mujeres...), garantizando la participación del personal político y de personas referentes en ámbitos sociales, culturales, etc. Se considera que este tipo de acciones, cuya periodicidad y criterio de oportunidad habría que valorar, inciden positivamente en sensibilizar a la ciudadanía sobre la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Servicios y Recursos

- **Generación de recursos de apoyo y sensibilización orientados a los hombres.** En este caso, la acción se orienta exclusivamente hacia la población masculina, proponiendo la generación de recursos (como grupos de reflexión y escucha u otros) orientados a trabajar en torno a la problemática de la violencia hacia las mujeres. La acción podría desarrollarse en forma de talleres, organizados en espacios como centros cívicos o de distrito, aulas de cultura, etc. En términos ideales, podría diseñarse intermunicipalmente una experiencia piloto, a desarrollar en un municipio concreto, y en función de la evaluación de resultados, plantear la extensión de la misma a otros municipios que estuvieran interesados.
- **Aplicación del *Protocolo de actuación ante muertes por maltrato doméstico y agresiones sexuales*.** El desarrollo de la acción implica en primer lugar, definir el grado de conocimiento de los Ayuntamientos del protocolo, tarea a desarrollar intermunicipalmente, para difundir el mismo en el caso de los Ayuntamientos que no lo conocieran. La segunda parte de esta acción es de competencia municipal, habiendo de responsabilizarse cada Ayuntamiento en la aplicación y el desarrollo del protocolo.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de campañas realizadas.
- Número de acciones formativas desarrolladas (número y evolución del número de participantes desagregado por sexo, etc.).
- Incidencia de las campañas en la percepción y posicionamiento ante la violencia contra las mujeres.

2.2

CULTURA

2.2.1

INTRODUCCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL ÁREA DE CULTURA

La Ley 4/2005 de 18 de Febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, plantea en el artículo 25, referido a las actividades culturales, que *“Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi”*.

El planteamiento propuesto para el área de cultura, se basa en la consideración de diferentes sectores (deporte, creación artística y cultural y medios de comunicación) que pueden ser englobados de forma genérica en el ámbito de la Cultura.

En cualquier caso, un elemento característico de todos estos ámbitos, es que ponen en práctica, una escala de valores basada en el sistema sexo-género que sitúa a las mujeres y los hombres en posiciones desiguales respecto al acceso y la práctica potencial asociada a estos ámbitos en no pocas ocasiones. Por otro lado, la Cultura (entendida en el sentido amplio descrito anteriormente) se significa como potencialmente positiva para la transmisión de valores positivos asociados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para el desarrollo de un trabajo en torno al cambio de valores. En este contexto, la Cultura se muestra como un medio para trabajar esa transformación en el ámbito de los valores, tanto a través del fomento de prácticas culturales y deportivas igualitarias, como a través de la transmisión explícita de temáticas asociadas a la igualdad en los programas culturales y deportivos que se desarrollan en los municipios.

El área se orienta hacia la población en general, habiendo de considerar que se busca de forma permanente conocer las necesidades, intereses y expectativas de las mujeres y los hombres, y dar respuesta a esas necesidades. Por otro lado, y en cuanto al trabajo en el cambio de valores, destacar que las acciones propuestas pueden orientarse de forma general a la población, habiendo de adecuar los programas en función de variables como la realidad municipal, la edad, el sexo, etc.

Los Ayuntamientos tienen un papel relevante en la facilitación del acceso y el disfrute por parte de la ciudadanía de las prácticas culturales y deportivas, y por otro lado, tienen también capacidad para influir positivamente en los medios de comunicación locales en el fomento de valores asociados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tanto los Ayuntamientos, en la gestión directa de programas y servicios culturales y deportivos, como las entidades prestadoras de servicios socio-culturales y deportivos, son agentes sobre los que se centran la mayor parte de los ejes, como protagonistas responsables

de la planificación, intervención y evaluación municipal en los ámbitos de la cultura y el deporte.

MAINSTREAMING

El planteamiento del eje, se centra en integrar la perspectiva de género en la planificación, implementación y evaluación de las actividades culturales y deportivas. La estandarización de herramientas que permitan integrar esta perspectiva (datos desagregados por sexo, diagnósticos desde la perspectiva de género, uso no sexista del lenguaje, capacitación del personal municipal, etc.) es el planteamiento base del eje y del objetivo que lo conforma. Además de las áreas municipales de cultura y deporte, se considera fundamental que formen parte de este proceso las entidades culturales y deportivas que desarrollan su labor en el municipio, gestionando programas deportivos y culturales.

Se habrán de tener en cuenta las consideraciones del apartado La transversalidad y las políticas de igualdad, pág. 27 del presente documento, en base a lo que establece el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (Ejes estratégicos. Mainstreaming): con carácter general y de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple, tales como las mujeres con discapacidad.

EMPODERAMIENTO

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el área de cultura, en cuanto que área potencialmente válida para trabajar en torno al cambio de valores, al cambio social, es estratégica en el impulso del empoderamiento de las mujeres.

La contribución al empoderamiento de las mujeres desde esta área, se estructura en el caso de la planificación propuesta en el ámbito municipal, a través de tres de los cuatro subsectores recogidos en la Ley 4/2005: actividades deportivas, actividades culturales y medios de comunicación social (en este caso, referenciando concretamente los medios de comunicación locales).

En el ámbito deportivo, el primer núcleo conceptual se centra en reducir la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte tanto de carácter público y priva-

do, mientras que el segundo y el tercero se centran en diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres (diferenciando en ámbitos como el deporte escolar y el federado) y en incrementar el número de mujeres que practican deporte, siendo el elemento fundamental, las posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses.

En el ámbito cultural y artístico, se propone como núcleo conceptual de trabajo aumentar la creación y difusión cultural y artística de las mujeres y también aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.

Respecto al ámbito de los medios de comunicación locales, el núcleo conceptual que se propone tiene como objetivo incrementar la presencia y participación de las mujeres en estos medios.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Los procesos de producción, reproducción y práctica cultural son parte activa de los procesos generales de construcción social de género, pudiendo contribuir negativamente a la igualdad entre mujeres y hombres mediante la reproducción de los roles estereotípicos asociados a mujeres y hombres. En términos positivos, se considera que precisamente por ese papel relevante en la producción y reproducción de los roles sociales, el ámbito cultural tiene también la potencialidad de ser instrumento significativo para trabajar en torno a la transformación en el ámbito de los valores.

En el eje de conciliación y corresponsabilidad, el núcleo conceptual se centra en avanzar en que la corresponsabilidad y la ética del cuidado, ocupe un lugar preferente en las actuaciones de difusión que se realicen desde las áreas de cultura municipales, con el objetivo de sensibilizar tanto a la sociedad en general como a los hombres en particular, y en la incorporación de recursos de ayuda a la conciliación en los programas y actividades socio-culturales que se desarrollen o financien desde las áreas de cultura municipales.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

En el eje de violencia, el planteamiento propuesto se ordena en torno a la integración de la lucha contra la violencia de hacia las mujeres en la planificación e implementación de los programas culturales y deportivos que se desarrollen, así como la articulación de programas específicos para luchar contra esta violencia.

En términos generales, el eje se orienta al trabajo desde un ámbito preventivo, orientado a impulsar una nueva cultura sustentada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, persiguiendo la erradicación del sexismo y la violencia en el ámbito socio-cultural.

A continuación se recoge una tabla resumen (2.2.2) con actuaciones propuestas para cada objetivo y eje y posteriormente, se explican los contenidos (apartado 2.2.3).

2.2.2

RELACIÓN DE CONTENIDOS

MAINSTREAMING

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M1.1: REALIZAR UNA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES, DE DEPORTE Y DE TIEMPO LIBRE, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 20 y 29. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 25.		Proceso orientado a integrar la perspectiva de género en las áreas de cultura municipales
	Conoc	Obtención y difusión de datos desagregados por sexo. Realización de diagnósticos desde la perspectiva de género. Análisis anual de las políticas de cultura y deporte desde la perspectiva de género. Difusión o, en su caso, elaboración de materiales o guías para el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades culturales y deportivas desde la perspectiva de género. Realización de evaluaciones previas de impacto en función del género en políticas y programas relevantes del área.
	Serv/Rec	Adjudicación de la responsabilidad de impulso del plan local para la igualdad en el ámbito cultural y deportivo, con personal del área y dotación de tiempo y recursos para su desempeño. Uso no sexista del lenguaje e imágenes.
	Seguim	Evaluación del cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en las áreas de cultura y deporte.
	Formac	Capacitación del personal en políticas de igualdad.
	Info/Sen	Difusión a la ciudadanía de las políticas llevadas a cabo por el área de cultura y deporte en el desarrollo del plan local para la igualdad y los resultados obtenidos. Realización de concursos artísticos y culturales de fomento de la igualdad.
		Proceso orientado a integrar la perspectiva de género en las asociaciones culturales y deportivas que desarrollan su labor en el municipio
	Formac	Formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género a las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en los ámbitos cultural y deportivo.
	Serv/Rec	Apoyo técnico, y en su caso, económico, a las entidades que se encuentran en proceso de integrar la perspectiva de género en sus estructuras y desarrollo de ámbitos de trabajo.
	Normat	Introducción de criterios relacionados con la inclusión del principio de igualdad y la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones.

EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E1.1: REDUCIR LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL EN LAS ÁREAS Y ORGANISMOS DE DEPORTE PÚBLICOS Y PRIVADOS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 25.	Conoc	Realización de diagnósticos en las áreas y organismos de deporte públicos y privados y planes de acción para conocer la situación respecto a la segregación vertical y horizontal.
	Formac	Capacitación de mujeres para el desempleo de puestos directivos y de liderazgo en el ámbito deportivo.
	Normat	Introducción de criterios de igualdad en los organismos públicos de deporte. Introducción de criterios de valoración/priorización a las entidades que desarrollen políticas de igualdad en su estructura a la hora de conceder subvenciones.
	Seguim	Seguimiento de las estrategias y acciones desarrolladas para reducir y eliminar la segregación vertical y horizontal.
OBJETIVO E1.2: DIVERSIFICAR LA PRÁCTICA DEPORTIVA DE MUJERES Y HOMBRES POSIBILITANDO EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA PRÁCTICA DE DEPORTE MASCULINIZADOS Y DE HOMBRES A LA PRÁCTICA DE DEPORTES FEMINIZADOS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 25.	Proceso orientado al ámbito del deporte escolar	
	Conoc	Realización de investigaciones sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva escolar.
	Info/Sen	Realización de campañas de sensibilización orientadas a promocionar una práctica deportiva exenta de estereotipos de género.
	Formac Serv/Rec	Asesoramiento y colaboración con centros educativos para la introducción de la perspectiva de género y coeducación en los programas deportivos.
OBJETIVO E1.3: INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE MUJERES QUE PRACTICAN DEPORTE Y SUS POSIBILIDADES DE ELECCIÓN DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN FUNCIÓN DE SUS INTERESES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 25.	Proceso orientado al ámbito del deporte federado o promocionado por los clubes y federaciones	
	Conoc	Realización de investigaciones sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva federada. Análisis de la ejecución presupuestaria y del uso de los espacios públicos en materia de deporte federado.
	Formac	Capacitación al personal directivo de los clubes.
	Serv/Rec	Facilitación de recursos, ayudas económicas y de otro tipo.
	Conoc	Realización de investigaciones sobre los intereses, necesidades y expectativas de las mujeres con relación a la práctica deportiva.
	Info/Sen	Información y sensibilización orientadas a la promoción de la práctica deportiva en las mujeres. Desarrollo de estrategias informativas generales y visitas guiadas para mujeres a instalaciones deportivas.
	Serv/Rec	Adecuación de la oferta deportiva atendiendo a las demandas expresadas por las mujeres en los análisis de necesidades. Adecuación del uso de los espacios en los que se practica deporte.
	Formac	Desarrollo de cursos monográficos para prácticas deportivas en las que las mujeres están infrarrepresentadas.
	Normat	Incorporar en las convocatorias de subvenciones criterios asociados con la igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E2.1: AUMENTAR LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE LAS MUJERES Y AQUELLA QUE FOMENTE UNA VISIÓN NO SEXISTA DE LA SOCIEDAD. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 25.	Proceso orientado a fomentar la creación de las actividades culturales realizadas por mujeres	
	Conoc	Realización de diagnósticos acerca de la creación y difusión de obras culturales de las mujeres del municipio. Investigación y sistematización de la aportación histórica realizada por las mujeres en el patrimonio cultural.
	Serv/Rec	Inclusión de trabajos y obras realizadas por mujeres en las actividades de divulgación cultural y artística. Recursos y ayudas a mujeres artistas. Desarrollo de fórmulas de colaboración para la promoción de la creación cultural y artística de las mujeres.
	Normat	Incorporar en las convocatorias de subvenciones criterios asociados con la igualdad de oportunidades.
	Proceso orientado a difundir y promover la creación cultural con una perspectiva no sexista	
	Info/Sen	Fomento de la presencia y participación de las mujeres en las manifestaciones culturales tradicionales.
OBJETIVO E2.2: INCREMENTAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS MEDIÁTICOS A FIN DE VISIBILIZAR SU PRESENCIA EN LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y FAVORECER SU EMPODERAMIENTO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 26 y 27.	Serv/Rec	Ampliación de los fondos de las bibliotecas municipales. Reconocimiento de las asociaciones culturales que trabajen en el ámbito de la igualdad.
	Conoc	Análisis del tratamiento informativo desde la perspectiva de género en los medios de comunicación locales de los programas y actividades desarrolladas por las áreas de cultura. Elaboración de un listado de mujeres expertas en los ámbitos de la cultura y el deporte.
	Info/Sen	Difusión de actividades culturales y deportivas realizadas por mujeres y de aquellas que fomenten la igualdad.

CONCILIACIÓN

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO C1.1: INCREMENTAR LOS ESPACIOS SOCIO-CULTURALES EN LOS QUE SE PROMUEVA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 47.	Info/Sen	Incorporación de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad en las actuaciones de difusión que se realicen desde las áreas de cultura.
	Serv/Rec	Incorporación de servicios de ayuda a la conciliación en los programas y actividades socio-culturales que se desarrollen o financien desde las áreas de cultura.

VIOLENCIA

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO V1.1: INCREMENTAR LOS ESPACIOS SOCIO-CULTURALES EN LOS QUE SE PROMUEVA LA TRANSIMISIÓN DE VALORES ASOCIADOS A LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 50.	Conoc	Análisis y diagnóstico de la integración de la lucha contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito socio-cultural municipal.
	Serv/Rec	Desarrollo de programas socio-culturales específicos orientados a la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Fomento de la contratación de entidades prestadoras de servicios socio-culturales que incluyan en sus proyectos actividades para la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

2.2.3

DESARROLLO DE CONTENIDOS POR OBJETIVO

OBJETIVO M1.1: REALIZAR UNA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES, DE DEPORTE Y DE TIEMPO LIBRE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

-Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 20 y 29. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 25.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es aumentar el número de áreas de cultura de las administraciones locales, empresas subcontratadas y entidades, que evidencian mejoras en la pla-

nificación y ejecución de las actividades culturales desde una perspectiva de género, esto es, que atiendan a las distintas necesidades, intereses y demandas de mujeres y hombres atendiendo a la diversidad –fundamentalmente en lo que se refiere a edad, origen y diversidad funcional– y teniendo en cuenta las diferencias en las condiciones y posiciones de partida.

El objetivo se centra en las personas que se encargan de la gestión cultural de los Ayuntamientos (áreas municipales de cultura, deportes...) y las empresas y entidades del Tercer Sector subcontratadas que trabajan en los ámbitos de la cultura, el deporte y el tiempo libre en el municipio.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia de actuación más apropiada, es sensibilizar y formar a las y los profesionales del ámbito cultural y deportivo, así como estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientadas a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de los programas y actividades culturales, deportivas y de tiempo libre que se desarrollan, tanto de forma directa como indirecta, por las áreas de cultura y las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en este ámbito.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO ORIENTADO A INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ÁREAS DE CULTURA MUNICIPALES

Conocimiento

- **Obtención y difusión de datos desagregados por sexo.** Se trata de solicitar que se introduzca la variable sexo en las herramientas informáticas de manejo de datos que existan en el Ayuntamiento en el ámbito cultural, si las hubiera, y en todos los estudios y estadísticas que se realicen desde las áreas de cultura y deporte. Para que la medida sea efectiva, es importante asegurar que las muestras sean lo suficientemente amplias y representativas como para hacer una explotación diferencial de la situación de hombres y mujeres, y conseguir que en la fase de difusión, también se expongan los datos de forma desagregada.

- **Realización de diagnósticos desde la perspectiva de género.** Se trata de realizar el análisis de, al menos, las siguientes cuestiones:
 - 1. Demandas existentes y nivel de satisfacción de mujeres y hombres teniendo en cuenta la diversidad en los ámbitos del consumo, creación, difusión y participación cultural y deportiva.
 - 2. Diagnósticos previos sobre la situación de mujeres y hombres en ese ámbito para los programas, normas, etc. más relevantes que se realicen desde el área.

Tras la realización de los diagnósticos, se prevé la necesidad de difundir la información y los resultados que se extraigan entre el personal municipal que trabaja en las áreas de cultura y deporte y, en caso de que se considere pertinente, a las entidades y agentes sociales que trabajan en los ámbitos de la cultura, el deporte y el tiempo libre en el municipio.

- **Análisis anual de las políticas de cultura y de deporte desde la perspectiva de género.** Se trata de realizar una reflexión sobre las líneas de trabajo del área y en qué medida van enfocadas a avanzar hacia la igualdad y cuál puede ser el objetivo para la igualdad en cada una de ellas. Este proceso de reflexión se podría realizar a partir de la creación de grupos de trabajo conformados por personas expertas en políticas culturales y de deporte, procedentes del propio Ayuntamiento (personal técnico, personal directivo...) y con la participación de la/s agente/s de igualdad o ciudadanas y entidades con conocimiento de las necesidades de las mujeres y los hombres en el área, analizar las líneas de actuación y las acciones de las áreas de cultura. El objeto es introducir en la actuación de cultura, los objetivos y las líneas de trabajo necesarias para atender a las necesidades específicas de las mujeres y, en su caso, de los hombres, para conseguir un avance hacia la igualdad.
- **Difusión o, en su caso, elaboración de materiales o guías para el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades culturales y deportivas desde la perspectiva de género.** El objeto de la acción es dar a conocer, tanto al personal municipal de las áreas de cultura y deporte como a las entidades y empresas subcontratadas, las herramientas para la planificación, implementación, etc. de los programas y actividades culturales y deportivas desde la perspectiva de género. En caso de que se planteara la elaboración de material, la acción podría desarrollarse intermunicipalmente, mediante la participación de distintos municipios, para su difusión posterior entre los mismos.
- **Realización de evaluaciones previas de impacto en función del género en políticas y programas relevantes del área.** La evaluación previa de impacto en función del género es una herramienta que sirve para analizar en qué medida un proyecto, norma o

acto administrativo afecta en su aplicación y efectos a mujeres y hombres teniendo en cuenta la posible situación potencial de partida y, en caso de que se prevea un impacto negativo hacia la igualdad, plantear medidas correctoras. El objeto de la acción es determinar cuáles son los programas o normas revelantes en el ámbito cultural y deportivo a las que se les debería aplicar la evaluación.

Servicios y Recursos

- **Adjudicación de la responsabilidad del impulso del plan local para la igualdad en el ámbito cultural y deportivo el personal del área y dotación de tiempo y recursos para su desempeño.** Se trata de nombrar una interlocución en el área cultural y deportiva para el impulso del plan para la igualdad en esta materia. A esta persona habrá que dotarle de tiempo y recursos para que pueda desempeñar estas funciones.
- **Uso no sexista del lenguaje y las imágenes.** El objeto de la acción es hacer un uso no sexista del lenguaje y las imágenes, visibilizando en todos los documentos y comunicaciones, la presencia y participación de las mujeres sin estereotipos. Su implantación requiere difundir en las áreas de cultura y deporte unas pautas de uso no sexista del lenguaje y la obligatoriedad de utilizarlas en cualquier documento oficial. Además es conveniente revisar y modificar todos los documentos estándar (cartas, formularios, etc.), cartelería y otros documentos gráficos, de aplicación habitual y establecer un mecanismo que garantice ese uso.

Seguimiento

- **Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en las áreas de cultura y deporte.** Con periodicidad anual, es necesario que los grupos de trabajo o personas que han realizado el análisis de las políticas desde una perspectiva de género, valoren el grado de cumplimiento de las actuaciones que habían planteado (evaluación de cumplimiento) y cómo ha modificado la realidad de mujeres y hombres de su municipio y si han disminuido las desigualdades existentes, en su caso, entre ambos sexos (evaluación de impacto).

Formación

- **Capacitación del personal en políticas de igualdad.** Se trata de dar la formación necesaria para capacitar al personal facilitando la realización de todas las acciones previamente definidas: analizar políticas, desagregar datos, realizar un uso del lenguaje no sexista y realizar evaluaciones de cumplimiento y de resultados. En esta área,

la capacitación también se orienta, directa o indirectamente a las empresas subcontratadas por el Ayuntamiento. En el caso de que se plantee una capacitación directa, el Ayuntamiento puede facilitar este recurso, mientras que la otra alternativa que puede plantearse desde el Ayuntamiento es sensibilizar a las empresas subcontratadas en este ámbito y exigir unos requisitos básicos de formación para éstas.

Información / Sensibilización

- **Difusión a la ciudadanía de las políticas llevadas a cabo por el área de cultura y deporte en el desarrollo del plan local para la igualdad y de los resultados obtenidos.** El objeto de la acción es informar, con el objeto añadido de sensibilizar, a la ciudadanía, de forma periódica, sobre las políticas desarrolladas por el área de cultura en igualdad. La acción podría desarrollarse en base a campañas informativas, cuya periodicidad sería a establecer por cada Ayuntamiento, en función de la temporalización de las políticas y planes programados.
- **Realización de concursos artísticos y culturales de fomento de la igualdad.** El objeto de la acción es sensibilizar a la población sobre la igualdad desde el ámbito artístico y cultural, desarrollando concursos que fomenten la igualdad en proyectos culturales.

2.

PROCESO ORIENTADO A INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ASOCIACIONES CULTURALES Y DEPORTIVAS QUE DESARROLLAN SU LABOR EN EL MUNICIPIO

Formación

- **Formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en los ámbitos cultural y deportivo.** El objeto de la acción es capacitar a estas entidades en la adquisición de herramientas para integrar la perspectiva de género. La acción se desarrollaría municipal o intermunicipalmente, en el caso de los Ayuntamientos medianos y pequeños que no cuenten con recursos propios suficientes para facilitar la formación. Los ámbitos básicos de trabajo se definen a continuación:
 - Inclusión de la variable sexo y tratamiento datos.
 - Uso no sexista del lenguaje e imágenes.

- Diseño, planificación, implementación y evaluación de proyectos con integración de la perspectiva de género.
- Estructura interna y funcionamiento de las entidades.

Como se ha planteado en la acción anterior referida a la capacitación, el Ayuntamiento también puede optar por una estrategia más de tipo informativo y de sensibilización, que no implique una facilitación directa de recursos de formación y asistencia técnica.

Servicios y Recursos

- **Apoyo técnico, y en su caso, económico, a las entidades que se encuentran en proceso de integrar la perspectiva de género en sus estructuras y desarrollo de ámbitos de trabajo.** El objeto de la acción es reconocer a aquellas entidades que inicien un proceso (participando en la formación, adecuando sus proyectos, etc.) para integrar la perspectiva de género. Los modos de desarrollo de la acción pueden ser varios, pudiendo plantear desde la creación de espacios de encuentro entre entidades y empresas subcontratadas y los del Ayuntamiento, hasta la creación de una orden de convocatoria de subvenciones específica para ayudar a estas entidades en el desarrollo del proceso. Se trataría, en términos generales, de facilitar recursos de distinto tipo, a las entidades que trabajan en el municipio en los ámbitos cultural y deportivo para ayudarles en los procesos que éstas desarrollen para integrar la perspectiva de género en sus estructuras y modos de funcionamiento, así como en sus programas y actividades.

Normativa

- **Introducción en las convocatorias de subvenciones, criterios relacionados con la inclusión del principio de igualdad y la perspectiva de género.** El objeto de la acción es fomentar que las entidades y empresas que optan a concursos públicos para la gestión de programas y actividades culturales, artísticas, deportivas, etc. introduzcan en sus proyectos (diseño, planificación, implementación y evaluación) el principio de igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género. La acción podría complementarse intermunicipalmente, definiendo una serie de criterios mínimos que posteriormente se incluirían en las órdenes de subvenciones de los distintos Ayuntamientos.

- % de líneas de actuación de las áreas municipales de Cultura, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos desagregados por sexo.
- Evolución del % de diagnósticos realizados con perspectiva de género.
- Evolución del % de documentos desarrollados con un uso no sexista del lenguaje.
- Evolución del % de dedicación al impulso del plan local para la igualdad.
- Número de evaluaciones previas de impacto realizadas/Número de evaluaciones detectadas como necesarias.
- Número de proyectos y normas modificadas con acciones correctoras/Número de evaluaciones realizadas con impacto negativo.
- Evolución de cumplimiento y resultados de las acciones para la igualdad diseñadas.
- Evolución del número de órdenes de subvenciones municipales en las que se han introducido criterios relacionados con la inclusión del principio de igualdad y la perspectiva de género.
- Evolución de la formación del departamento medida en el % de personas formadas y horas de formación por persona.
- Número y evolución de empresas subcontratadas y entidades que desarrollan un proceso para integrar la perspectiva de género en sus estructuras, desarrollo de proyectos, planificaciones, participación en acciones formativas, etc.

OBJETIVO E1.1: REDUCIR LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL EN LAS ÁREAS Y ORGANISMOS DE DEPORTE PÚBLICOS Y PRIVADOS.

-Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 25.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Reducir la desigualdad existente en el acceso de las mujeres a los órganos y estructuras de poder y decisión del sistema deportivo tanto público como privado, ya sea en el acceso a los cargos de libre designación, de gerencia o en los ámbitos de perfil técnico.

Se entiende por segregación vertical, un acceso desigual de las mujeres a los puestos de dirección y gerencia. Por segregación horizontal, se entiende un acceso desigual de mujeres y hombres al desempeño de empleos técnicos, por ser puestos adscritos o asociados tradicionalmente a alguno de los dos sexos según la actual construcción social de género.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia recomendada es realizar diagnósticos sobre la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados, y la puesta en marcha de acciones (formación, normativa y seguimiento, etc.) para reducir la segregación vertical y horizontal.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Realización de diagnósticos en las áreas y organismos de deporte públicos y privados y planes de acción para conocer la situación respecto a la segregación vertical y horizontal.** El objeto de la acción es descubrir, a través de los diagnósticos, las posibles situaciones de segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte del Ayuntamiento y en los clubes y federaciones deportivas que desarrollan su labor y/o tienen sede social en el municipio. La realización de los diagnósticos ha de implicar tanto su difusión como la definición de los ámbitos de mejora y recomendaciones, así como planes de acción para reducir las situaciones estructurales de segre-

gación vertical y horizontal que se detecten. En este sentido, se trata de planificar, en las áreas municipales y junto a los clubes y asociaciones deportivas, estrategias para la eliminación de obstáculos y diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo.

Formación

- **Capacitación de mujeres para el desempeño de puestos directivos y de liderazgo en el ámbito deportivo.** Se trata de capacitar a las mujeres que quieran acceder a este tipo de puestos, o que ya hayan accedido, para el desempeño de las tareas asociadas al puesto. La acción podría ser desarrollada bien directamente por los Ayuntamientos (tanto en el caso de organismos deportivos público como privados), bien dotando de recursos económicos y humanos a los clubes y asociaciones deportivas para facilitar este tipo de formación a las mujeres (para la formación en organismos privados).

Normativa

- **Introducción de criterios de igualdad en los organismos públicos de deporte.** Se trata de revisar y modificar, en su caso, las normativas y reglamentos que regulan la composición y funcionamientos de los organismos público de deporte, al objeto de introducir criterios para fomentar la reducción y eliminación de la segregación vertical y horizontal en los mismos (acciones de paridad, acción positiva para la cobertura de puestos en los que están infrarrepresentadas, etc.).
- **Introducción de criterios de valoración/priorización a las entidades que desarrollen políticas de igualdad en su estructura a la hora de conceder subvenciones.** El objeto de la acción es reconocer de forma específica a aquellas entidades que desarrollen políticas de igualdad en su estructura. A tal efecto, podrían definirse requisitos de valoración en las órdenes de convocatoria de subvenciones existentes.

Seguimiento

- **Seguimiento de las estrategias y acciones desarrolladas para reducir y eliminar la segregación vertical y horizontal.** La acción, como el objetivo, se refiere al seguimiento tanto en los organismos públicos como privados. El seguimiento tendría que desarrollarse de forma periódica y sobre todo, alcanzar un nivel de permanencia y perdurabilidad en el tiempo, de modo que se pueda tener en todo momento un conocimiento de la realidad, de las estrategias y acciones definidas y del grado de implementación e impacto de las mismas.

- % de mujeres y hombres en las áreas y organismos de deporte públicos.
- % de mujeres y hombres en las direcciones de clubes y federaciones vascas.
- % de mujeres y hombres en profesiones técnicas, entrenadoras, árbitras y gestoras.
- % de organismos públicos de deporte que incorporan criterios o medidas para la igualdad.
- % de subvenciones con criterios de valoración a entidades que desarrollan políticas de igualdad.

OBJETIVO E1.2: DIVERSIFICAR LA PRÁCTICA DEPORTIVA DE MUJERES Y HOMBRES POSIBILITANDO EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA PRÁCTICA DE DEPORTE MASCULINIZADOS Y DE HOMBRES A LA PRÁCTICA DE DEPORTES FEMINIZADOS. -Carta Europea

para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 25.

Diversificar la práctica deportiva eliminando las barreras tanto internas como externas para la realización de cualquier tipo de deporte por parte de mujeres y hombres, posibilitando así su acceso a cualquier tipo de práctica deportiva, en función de los intereses y necesidades individuales e independientemente de si estos deportes están actualmente masculinizados o feminizados (10). Esto supone investigar y valorar la práctica de las mujeres deportistas y difundir estas realidades, a fin de equilibrar la desigualdad en el prestigio social concedido a los deportes practicados por mujeres o por hombres.

En este sentido, se considera básico incidir en el deporte escolar por su función socializadora, entendiendo que en él, se construyen los valores y los hábitos deportivos de niñas y niños, que determinarán su actividad físico-deportiva en la edad adulta. Por otro lado, se

(10) Se consideran deportes masculinizados y feminizados aquellos deportes en los que la representación de uno de los sexos es superior al 60%.

intervendrá en el ámbito del deporte federado, partiendo de la premisa de que este sector supone una continuación del deporte escolar, y de que es necesario remover obstáculos para garantizar la igualdad de oportunidades en la práctica deportiva de mujeres y hombres.

B.

ESTRATEGIAS

El objetivo se aborda a través de dos estrategias, basadas en la distinción de dos ámbitos de actuación: el deporte escolar y el deporte federado o promocionado por clubes y federaciones.

En el primer caso la estrategia se centra en la generación de conocimiento sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva escolar, en la promoción de actividades de información y sensibilización y en la posibilidad de prestar asesoramiento y dinámica de colaboración con centros educativos para introducir la perspectiva de género y coeducativa en sus programas deportivos. En cuanto al deporte federado, la estrategia se apoya en la generación de conocimiento, para poder capacitar correctamente al personal directivo y técnico de los clubes, y en la facilitación de recursos y ayudas económicas y de otro tipo para impulsar en este ámbito la diversificación de la práctica deportiva de mujeres y hombres.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO ORIENTADO AL ÁMBITO DEL DEPORTE ESCOLAR

Conocimiento

- **Realización de investigaciones sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva escolar.** El objeto de la acción es ampliar el conocimiento sobre los factores de género que inciden en esa segregación. Es necesario destacar que la acción podría desarrollarse supramunicipalmente, difundiéndose posteriormente los resultados en los distintos municipios, y considerando entre los públicos para la difusión, el profesorado, monitorado, alumnado, así como madres y padres, con el objetivo de sensibilizar sobre la necesidad de reducir la segregación existente en la actividad física y deportiva.

Información / Sensibilización

- **Realización campañas de sensibilización orientadas a promocionar una práctica deportiva exenta de estereotipos de género.** Las campañas se orientarían a la comunidad educativa (profesorado, alumnado, madres y padres y monitorado), pudiendo diseñarse supramunicipalmente y posteriormente ser desarrollada en los municipios.

Formación / Servicios y Recursos

- **Asesoramiento y colaboración con centros educativos para la introducción de la perspectiva de género y coeducación en los programas deportivos.** Se trata de que los Ayuntamientos colaboren con los centros educativos (por ejemplo, a través de los programas educativos complementarios) para la introducción de la perspectiva de género y la coeducación en los programas deportivos que desarrollen, desde el diseño de los mismos hasta su implementación y evaluación. La acción podría desarrollarse a través de encuentros periódicos para trabajar en primer lugar en torno a la definición y el diseño de los programas y en segundo lugar, para desarrollar una evaluación de los mismos una vez implementados. Además, la acción puede complementar-se con el desarrollo de seminarios, jornadas, etc. de carácter más puntual y orientadas en este caso, tanto al profesorado, como al personal municipal y a madres y padres.

2.

PROCESO ORIENTADO AL ÁMBITO DEL DEPORTE FEDERADO O PROMOCIONADO POR LOS CLUBES Y FEDERACIONES

Conocimiento

- **Realización de investigaciones sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva federada.** El objeto de la acción es ampliar el conocimiento sobre los factores de género que inciden en esa segregación. Podría desarrollarse supramunicipalmente.
- **Análisis de la ejecución presupuestaria y del uso de los espacios públicos en materia de deporte federado.** Se trata de analizar la distribución de los recursos (económicos y de espacios públicos) destinados a los distintos deportes y quiénes y en qué proporción (por sexos y otras variables significativas para el análisis de género: edad, origen, responsabilidades familiares, nivel de ingresos...) se benefician de esos recursos.

- **Capacitación al personal directivo y técnico de los clubes.** Se trata de formar al personal directivo y técnico de los clubes en la eliminación de obstáculos en la práctica deportiva y en la adecuación de las estructuras deportivas con el fin de garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la práctica deportiva. La acción podría desarrollarse intermunicipalmente, procurando la participación, a través de los Ayuntamientos, del personal directivo de los distintos clubes y federaciones deportivas.

Servicios y Recursos

- **Facilitación de recursos y ayudas económicas y de otro tipo.** Se trata de que desde los Ayuntamientos, en el ámbito de sus competencias, se faciliten recursos y ayudas económicas y de otros tipos para:
 - Patrocinar actividades deportivas en aquellas modalidades en las que la participación de alguno de los dos sexos sea minoritaria y se considere relevante promocionar.
 - Patrocinar modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres, así como subvenciones a equipos femeninos.
 - Diversificar prácticas deportivas realizadas por mujeres y hombres.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución del número y distribución porcentual por categorías y modalidades deportivas de niñas y niños en el deporte escolar.
- % de mujeres y hombres federadas/os en las distintas categorías deportivas.
- % de mujeres federadas en prácticas deportivas masculinizadas.
- % de hombres federados en prácticas deportivas feminizadas.

OBJETIVO E1.3: INCREMENTAR EL PORCENTAJE DE MUJERES QUE PRACTICAN DEPORTE Y SUS POSIBILIDADES DE ELECCIÓN DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN FUNCIÓN DE SUS INTERESES.

-Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 25.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Aumentar el número de mujeres que practican deporte, removiendo aquellos obstáculos potencialmente inhibidores de la práctica deportiva de las mujeres y atendiendo a sus intereses. El objetivo incluye a las mujeres que hacen deporte de forma individual y no asociada y también a las que participan en las prácticas deportivas federadas. Sin embargo, la estrategia se orienta principalmente al deporte de participación (deporte con fines recreativos, de ocio y salud) entendiendo que es una práctica deportiva a fomentar desde parámetros de igualdad. Para medir el impacto de las medidas adoptadas, la estrategia se focalizará principalmente en las instalaciones y recursos para la práctica deportiva existentes dentro del ámbito municipal.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se centra en fomentar la práctica deportiva de las mujeres, implicando a los Ayuntamientos y otros agentes implicados (clubes y federaciones deportivas), tanto de forma directa como indirecta (a través de la incorporación de criterios asociados con la igualdad de oportunidades en las convocatorias de subvenciones) en la adecuación de las programaciones y planificaciones deportivas para dar respuesta a las necesidades, expectativas e intereses de las mujeres en este ámbito.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Realización de investigaciones sobre los intereses, necesidades y expectativas de las mujeres con relación a la práctica deportiva.** El objeto de la acción es ampliar el conocimiento sobre los intereses, necesidades, etc. de las mujeres con relación a la práctica deportiva y el grado de adecuación de la oferta municipal respecto a las necesidades expresadas, con el objeto de adecuar tanto los recursos, los usos de espacio, etc. que se activan desde los Ayuntamientos, a las necesidades de las mujeres.

- **Información y sensibilización orientadas a la promoción de la práctica deportiva en las mujeres.** El objeto de la acción es sensibilizar a las propias mujeres, a personas responsables de la programación deportiva, a entidades patrocinadoras, etc. sobre la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito deportivo. Se distinguen varios públicos objetivos, de modo que la acción podría desarrollarse a través de la definición de distintos tipos de acciones informativas y de sensibilización, con mensajes básicos comunes y posterior adecuación de los mismos a los distintos públicos. Tanto los contenidos básicos como los de corte más específico podrían definirse intermunicipalmente, desarrollándose posteriormente la acción a nivel local.
- **Desarrollo de estrategias informativas generales y visitas guiadas para mujeres a instalaciones deportivas.** Se trata de garantizar el dar a conocer a las mujeres, las instalaciones y recursos deportivos existentes en el municipio, como una herramienta para promocionar y acercar la práctica deportiva a las mismas, considerando distintas variables como edad, hábitos de vida, lugar de origen, diversidad funcional... etc.

Servicios y Recursos

- **Adecuación de la oferta deportiva atendiendo a las demandas expresadas por las mujeres en los análisis de necesidades.** El objeto de la acción es fomentar la práctica deportiva de las mujeres, a través de la adecuación de la oferta deportiva a sus demandas, y también a través de la organización de actividades deportivas, tanto competitivas como de participación/recreativas. La planificación, programación, implementación y evaluación de estas actividades habría de ser definida y desarrollada desde las áreas municipales competentes, considerándose positivo que para la definición de las mismas, se contará tanto con la participación de mujeres, como de clubes y entidades deportivas municipales.
- **Adecuación del uso de los espacios en los que se practica deporte.** El objetivo de la adecuación del uso es fomentar una práctica deportiva igualitaria. Las medidas de adecuación tendrían como origen las investigaciones desarrolladas sobre los intereses, expectativas, etc. de las mujeres. La acción se desarrollaría municipalmente, pudiendo ser labor intermunicipal, la elaboración de una guía de buenas prácticas sobre la adecuación de espacios y usos.

Formación

- **Desarrollo de cursos monográficos para prácticas deportivas en las que las mujeres están infrarrepresentadas.** Se trata de organizar cursos para fomentar el acceso de

las mujeres a prácticas deportivas masculinizadas, en las que las mujeres están infra-representadas. Los cursos podrían organizarse desde los Ayuntamientos, desarrollándose en un primer momento como experiencia piloto y, en función de los resultados, dotar de carácter estable a estos programas / cursos. En este caso, sería interesante orientar los cursos tanto a mujeres adultas, como a niñas y jóvenes.

Normativa

- **Incorporar en las convocatorias de subvenciones criterios asociados con la igualdad de oportunidades.** Se trata que en las convocatorias de subvenciones a asociaciones deportivas, aparezca como criterio base, la definición de actividades para fomentar la participación de las mujeres en los programas y proyectos que se desarrollen. La definición de los criterios podría hacerse intermunicipalmente, introduciéndose posteriormente en las convocatorias de subvenciones de cada Ayuntamiento.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- % de distribución y evolución de tiempos y usos de las instalaciones deportivas municipales de mujeres y hombres desagregadas por edad y por modalidad deportiva.
- % y evolución de mujeres y hombres que realizan deporte en espacios abiertos desagregados por edad y por modalidad deportiva.

OBJETIVO E2.1: AUMENTAR LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE LAS MUJERES Y AQUELLA QUE FOMENTE UNA VISIÓN NO SEXISTA DE LA SOCIEDAD.

-Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 25.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Potenciar la presencia de las mujeres en la creación cultural y artística de los diferentes ámbitos culturales, como elemento indispensable para asegurar que los valores, costumbres, conocimientos, expresiones y sentimientos de las mujeres se reconozcan y valoren en la misma medida que las de los hombres, con el objetivo de conseguir una redefinición del

concepto de cultura inclusivo. Con esta intervención se busca, además, fomentar la creación, realizada por mujeres u hombres, de una producción cultural que visibilice y genere planteamientos que aporten una visión no sexista de la sociedad.

B.

ESTRATEGIA

El objetivo se aborda a través de dos estrategias. La primera de ellas se centra en fomentar la creación de actividades culturales realizadas por mujeres, conociendo la realidad existente en el municipio en este ámbito y dotando a las mujeres artistas de recursos y ayudas para fomentar su creación cultural. La segunda se orienta a difundir y promocionar la creación cultural que fomente una visión no sexista de la sociedad, articulando acciones que tienen como objeto fomentar la presencia y participación de las mujeres en manifestaciones culturales tradicionales, a través, y principalmente, de actividades de información y sensibilización y de reconocimiento de las asociaciones culturales que trabajan en el ámbito de la igualdad.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO ORIENTADO A FOMENTAR LA CREACIÓN DE LAS ACTIVIDADES CULTURALES REALIZADAS POR MUJERES

Conocimiento

- **Realización de diagnósticos acerca de la creación y difusión de obras culturales de las mujeres del municipio.** El objeto de la acción es conocer la situación referente a la creación y difusión cultural de las mujeres del municipio, de modo que se obtenga una visión global sobre qué tipo de creaciones y obras pueden promocionarse.
- **Investigación y sistematización de la aportación histórica realizada por las mujeres en el patrimonio cultural.** Se trata de ampliar el conocimiento sobre las aportaciones históricas desarrolladas por las mujeres, al patrimonio cultural del municipio.

Servicios y Recursos

- **Inclusión de trabajos y obras realizadas por mujeres en las actividades de divulgación cultural y artística.** Se trata de incluir las aportaciones realizadas por mujeres a

los ámbitos cultural y artístico, en todas las actividades de exposición y divulgación cultural y artística que se desarrollen en los municipios.

- **Recursos y ayudas a mujeres artistas.** El objeto de la acción es promover la creación cultural y artística de las mujeres, ofertando recursos y ayudas específicas a las mismas en los municipios. La acción podría desarrollarse asignando una dotación específica orientada a mujeres artistas, organizando posteriormente actividades tipo exposiciones, muestras, etc. con sus trabajos. Se trataría de promocionar el trabajo de mujeres artistas y artesanas, atendiendo también de forma específica a aquellos ámbitos que se consideren más relevantes (por ejemplo, mujeres artesanas del entorno rural, mujeres artistas jóvenes, mujeres con diversidad funcional, etc.).
- **Desarrollo de fórmulas de colaboración para la promoción de la creación cultural y artística de las mujeres.** Se trata de hacer partícipes en el objetivo a distintos agentes y entidades (por ejemplo, escuelas municipales de música, conservatorios, etc.) a través de convenios de colaboración, para fomentar la creación cultural y artística de las mujeres.

Normativa

- **Incorporar en las convocatorias de subvenciones criterios asociados con la igualdad de oportunidades.** Se trata de reformular las órdenes de subvenciones existentes orientadas al fomento de la creación cultural en distintos ámbitos, para fomentar la cesión de recursos económicos a aquellos proyectos de promuevan la igualdad e integren la perspectiva de género. La definición de estos criterios podría hacerse intermunicipalmente, habiendo de adecuar posteriormente cada Ayuntamiento sus órdenes de subvenciones.

2.

PROCESO ORIENTADO A DIFUNDIR Y PROMOVER LA CREACIÓN CULTURAL CON UNA PERSPECTIVA NO SEXISTA

Información / Sensibilización

- **Fomento de la presencia y participación de las mujeres en las manifestaciones culturales tradicionales.** Se trata de que en los Ayuntamientos se fomente la presencia y participación de las mujeres en actividades culturales tradicionales, como pueden ser el bertsolarismo, coros, certámenes gastronómicos, olimpiadas rurales, etc. El fomento

de la presencia y participación de las mujeres puede orientarse tanto a la participación de las mismas en estas actividades, como en la participación en los jurados que emiten los premios de estos certámenes y actividades. En ambos casos, sería necesario en primer lugar, conocer qué mujeres y/o asociaciones de mujeres tendrían interés en participar en estos eventos, para, posteriormente, hacer un esfuerzo específico para asegurar su participación.

Servicios y Recursos

- **Ampliación de los fondos de las bibliotecas municipales.** Se trata de ampliar los fondos de las bibliotecas municipales, recogiendo en los mismos materiales de distinto tipo (libros, ensayos, estudios, etc.) que traten sobre el género y la cultura.
- **Reconocimiento de las asociaciones culturales que trabajen en el ámbito de la igualdad.** La acción podría desarrollarse priorizando el trabajo de estas asociaciones a través de las órdenes de subvenciones existentes.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de producciones o acciones culturales realizadas y/o producidas por mujeres en los municipios, por ámbitos.
- Número y evolución de obras creadas o acciones realizadas en los municipios que fomenten una visión no sexista de la sociedad, por ámbitos.

OBJETIVO E2.2: INCREMENTAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS MEDIÁTICOS A FIN DE VISIBILIZAR SU PRESENCIA EN LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y FAVORECER SU EMPODERAMIENTO. -Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 26 y 27.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad del objetivo es incrementar la presencia de las mujeres, principalmente en los medios de comunicación locales de titularidad pública y, en la medida de lo posible, en los

de titularidad privada, de forma que se visibilice en condiciones de igualdad, su participación en las actividades políticas, sociales, científicas, económicas y culturales, buscando eliminar los espacios que fomenten los estereotipos de género. Se entiende por espacio mediático, toda producción emitida por prensa, radio y televisión, de los medios de comunicación locales, tanto con objetivos publicitarios como informativos o de entretenimiento.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se orienta a los medios de comunicación locales, con el objeto de analizar los contenidos que se desarrollan en estos medios, y adecuarlos de modo que se fomente la presencia de las mujeres y de los contenidos de fomento de la igualdad en los mismos.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Análisis del tratamiento informativo desde la perspectiva de género en los medios de comunicación locales de los programas y actividades desarrolladas por las áreas de cultura municipales.** El objeto de la acción es analizar qué tratamiento informativo se da en los medios de comunicación local, a todas las actividades y programas culturales que se difunden a través de los mismos desde la perspectiva de género, y considerando la necesidad de definir mejoras para aquellos tratamientos de carácter sexista que invisibilicen el trabajo desarrollado por las mujeres, que reflejen actividades que actúan en contra de mensajes de igualdad, etc.
- **Elaboración de un listado de mujeres expertas en los ámbitos de la cultura y el deporte.** El objeto de la acción es que las áreas de cultura y deporte municipales elaboren un listado de mujeres referentes en esos ámbitos, de modo que pueda ser facilitado tanto a periodistas, como a las entidades que gestionan actividades promovidas por el Ayuntamiento.

Información / Sensibilización

- **Difusión de actividades culturales y deportivas realizadas por mujeres y de aquellas que fomenten la igualdad.** También en este caso, son los medios de comunicación locales los sujetos competentes, habiendo de difundir actividades culturales y deporti-

vas realizadas por mujeres y otras orientadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Para el desarrollo de la acción, es preciso establecer en los procesos de análisis y elección de contenidos, indicadores orientados a identificar este tipo de actividades y su posterior difusión. En el caso de los medios de comunicación locales que cuentan con subvenciones de las áreas de cultura municipales, puede plantearse en las órdenes de convocatoria de estas subvenciones, la inclusión de criterios que obliguen a las entidades que gestionan estos medios de comunicación a incluir en los mismos, actividades culturales desarrolladas por mujeres y otras que fomenten la igualdad.

D. **INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO**

- Porcentaje y evolución de espacios mediáticos y periodísticos en los medios de comunicación locales destinados a promocionar la presencia y participación de las mujeres en los ámbitos cultural y deportivo.

OBJETIVO C1.1: INCREMENTAR LOS ESPACIOS SOCIO-CULTURALES EN LOS QUE SE PROMUEVA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO.

-Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 47.

A. **FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

Los espacios socio-culturales, de ocio y tiempo libre tienen gran potencial para el cambio de valores y la transformación cultural y social. Así, se consideran espacios preferentes para trabajar en torno al cambio de valores y la asunción de las cualidades positivas de la corresponsabilidad y la ética del cuidado. Por espacios socio-culturales, entendemos aquellas actividades o programas que desarrollan las administraciones públicas, entidades prestadoras de servicios en el ámbito socio-cultural o entidades vinculadas al ámbito deportivo, mediático, social, de ocio y tiempo libre.

B. **ESTRATEGIA**

El objetivo plantea una estrategia que se refiere a las áreas de cultura municipales, con los objetivos de, en primer lugar, sensibilizar, de forma preferente, a los hombres, sobre la

corresponsabilidad y la ética del cuidado a través de la incorporación de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad, y, en segundo lugar, incorporar recursos de ayuda a la conciliación en los programas y actividades socioculturales que se desarrollen o financien desde las áreas municipales.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Información y Sensibilización

- **Incorporación de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad en las actuaciones de difusión que se realicen desde las áreas de cultura municipales.** Se trata de utilizar, siempre que sea pertinente y adecuado a la actuación, imágenes y mensajes que inciten a los hombres a la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y que, en términos generales, evidencien la importancia de la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

Servicios y Recursos

- **Incorporación de recursos de ayuda a la conciliación en los programas y actividades socio-culturales que se desarrollen o financien desde las áreas de cultura municipales.** Se trata de facilitar servicios de ayuda a la conciliación (adecuación de horarios, guarderías, talleres infantiles, etc.) en todos los programas y actividades culturales que se desarrollen o financien desde las áreas municipales con el objetivo de facilitar la participación en igualdad.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de programas y actividades asociados a las áreas de cultura y deporte en los que se incorporan recursos de ayuda a la conciliación.

OBJETIVO V1.1: INCREMENTAR LOS ESPACIOS SOCIO-CULTURALES Y DEPORTIVOS EN LOS QUE PROMUEVA LA TRANSMISIÓN DE VALORES ASOCIADOS A LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

-Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 20. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 50.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Se trata de introducir en los objetivos estratégicos de las planificaciones, intervenciones y evaluaciones socio-culturales, la transmisión de valores asociados a la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Los espacios socio-culturales se muestran como espacios preferentes para promover el cambio de valores, la asunción de nuevos valores y, en definitiva, el cambio cultural y social. Aunque orientado a la población en general, se determina la necesidad de incidir especialmente en el cambio de valores de los hombres, considerando tanto a los grupos infantiles, como juveniles y de personas adultas.

Por espacios socio-culturales, se definen aquellas actividades o programas que desarrollan las administraciones públicas, entidades prestadoras de servicios en el ámbito socio-cultural o entidades vinculadas al ámbito deportivo, mediático, social, de ocio y tiempo libre.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia, desarrollada en base a un único proceso de trabajo, plantea en primer lugar conocer si la lucha contra la violencia hacia las mujeres está presente y/o integrada en la programación socio-cultural municipal, incidiendo posteriormente en el desarrollo de programas específicos orientados a la transmisión de valores en este ámbito, y a primar el trabajo de aquellas entidades que incorporen en sus proyectos, actividades específicas y/o transversales en este campo.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Análisis y diagnóstico de la integración de la lucha contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito socio-cultural municipal.** El objeto de la acción es analizar en qué medida se fomentan valores, mediante el desarrollo de actividades, asociados a

la lucha contra esta violencia en los programas socio-culturales que se desarrollan en el municipio. El análisis y diagnóstico habría de ser acompañado por la definición de buenas prácticas en este ámbito, tarea que habría de ser desarrollada supramunicipalmente, pudiendo posteriormente ser puesta a disposición de todos los Ayuntamientos para ayudarles en la planificación, intervención y evaluación de los programas socio-culturales municipales.

Servicios y Recursos

- **Desarrollo de programas socio-culturales específicos orientados a la lucha contra la violencia hacia las mujeres.** Se trata de desarrollar programas y actividades orientados a la lucha contra la violencia de género, desde una perspectiva de sensibilización y cambio de valores. Las actividades podrían orientarse a toda la población, habiendo de pensar en la necesidad de articular programas específicos en función de variables como el sexo (orientándolos preferentemente a los hombres), la edad y el origen cultural.
- **Fomento de la contratación de entidades prestadoras de servicios socio-culturales que incluyan en sus proyectos actividades para la lucha contra la violencia de género.** El objeto de la acción es primar en la concesión de subvenciones, convenios y firma de contratos, a aquellas entidades que complementen sus proyectos (que habrían de tener integrada la perspectiva de género) actividades para fomentar la lucha contra la violencia de género y el cambio de valores en este ámbito. La acción podría desarrollarse estableciendo en las órdenes de convocatoria de subvenciones, criterios que puntuaran la integración de este tipo de actividades en los proyectos.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de programas y actividades asociados a las áreas de cultura y deportes municipales dedicados al fomento de valores asociados.

2.3

EDUCACIÓN

2.3.1

INTRODUCCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL ÁREA DE EDUCACIÓN

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece en su capítulo III, educación, sección 1ª, enseñanza no universitaria, el artículo 28: *“Las políticas públicas educativas deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda formación discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Para ello se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras”*.

Además del artículo 28, interesan para el área de educación, los artículos 29, curriculum, 30, materiales didácticos, 31, personas y estructuras, y 32, formación.

La integración de la coeducación en el sistema educativo es uno de los elementos que conforman el núcleo de intervención del área. La coeducación implica una estrategia de intervención que, ha de partir de la revisión de las pautas sexistas que funcionan en la sociedad y de las instituciones en las que se desarrolla la vida de las personas, y que se reproducen en los centros educativos. En este contexto, se considera especialmente necesaria la revisión de las instituciones que trabajan en la educación, dado su importante función de agentes socializados. Se trata de que las personas partan de una situación saludable de su propia persona, al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, entre otros. Se trata, también fundamentalmente, de fomentar las relaciones igualitarias y de comunicación entre las personas de ambos sexos, considerando como base el respeto mutuo, la aceptación convivencial, la superación de sesgos sexistas, estereotipos de género, etc.

En el planteamiento general del área también se considera básico contar con la participación en el desarrollo de las acciones planteadas, de todos los agentes implicados en el ámbito educativo: profesorado, monitorado, madres y padres, alumnado, etc. La participación de todos estos agentes es condición indispensable para poder abordar el objetivo de una forma global. Es igualmente importante, desde una perspectiva general, considerar también la educación en términos de educación en el tiempo libre y en el ocio.

Los Ayuntamientos son instituciones preferentes en el ámbito educativo y en el ámbito de la educación en el tiempo libre y en el ocio, desde su capacidad de incidencia en distintos espacios y estructuras: etapas iniciales del sistema educativo, programas formativos complementarios, educación no reglada, educación en el tiempo libre y en el ocio, relación con asociaciones de madres y padres y entidades socio-culturales, etc. En este contexto, los objetivos que se plantean abordar para el área inciden en esa capacidad de acción muni-

cial, y consideran de forma transversal los dos elementos mencionados: la coeducación y la participación de distintos agentes implicados en la educación.

MAINSTREAMING

En el eje de mainstreaming el primer objetivo es integrar la coeducación en los programas anuales de educación infantil en los municipios en que se desarrollen actuaciones en este ámbito, educación no reglada, educación en el tiempo libre y en el ocio (ludotecas, clubes jóvenes), en los programas con las asociaciones de madres y padres, en las actividades complementarias de la educación primaria, secundaria y EPA, euskaltegis municipales, etc. En este sentido se plantean acciones orientadas a formar al personal técnico y monitorado, así como a madres y padres, y a desarrollar programas coeducativos con el alumnado y prácticas coeducativas, además de elaborar y divulgar materiales educativos en este sentido.

Las acciones del segundo objetivo, eliminar el uso de materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley para la Igualdad, inciden también en la revisión de todo tipo de materiales educativos sobre los que el Ayuntamiento tenga incidencia, retirando todos aquellos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana y en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. Además, se plantea la definición de criterios para la adquisición de todo tipo de materiales educativos.

Se habrán de tener en cuenta las consideraciones del apartado La transversalidad y las políticas de igualdad, pág. 27 del presente documento, en base a lo que establece el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (Ejes estratégicos. Mainstreaming): con carácter general y de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple, tales como las mujeres con discapacidad.

EMPODERAMIENTO

El objetivo asociado a este eje es disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en los consejos escolares municipales, consejos de participación sobre infancia, adolescencia y juventud, etc. como órganos de consulta y participación. La acción municipal en este ámbi-

to se centra en analizar la composición de todos estos órganos, así como establecer un criterio para fomentar la composición paritaria de los mismos.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Los objetivos asociados a este eje son tres. En primer lugar, incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado, así como capacitar a las niñas y niños, y a la población joven, tanto chicas como chicos para el desarrollo de tareas domésticas y, en el caso de jóvenes, también las tareas y responsabilidades en torno a los cuidados. Las acciones planteadas para este objetivo inciden en trabajar tanto en distintos tipos de centros y espacios educativos (escuelas infantiles municipales, programas educativos complementarios, ludotecas, etc.) como con distintos agentes (madres y padres, profesorado y monitorado, alumnado, etc.). El núcleo de la acción propuesta se centra en el desarrollo de programas educativos orientados a educar en la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de las chicas y los chicos.

El segundo objetivo, incrementar las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria y en las escuelas infantiles, centra la acción municipal en facilitar la garantía de la demanda de plazas. En este contexto, es necesario destacar que el objetivo en su globalidad ha de tener una perspectiva de abordaje interinsitucional.

El tercer objetivo, incrementar en los centros educativos y escuelas infantiles la flexibilidad de los horarios y calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa y criterios educativos, para garantizar la atención de las necesidades de las familias, se centra en primer lugar en conocer las necesidades existentes en este ámbito, para posteriormente adecuar los horarios y calendarios de los centros y espacios educativos de competencia municipal.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El primer objetivo asociado a este eje es detectar en los centros escolares, todos los casos de maltrato doméstico y agresiones o abusos sexuales que puedan suceder contra las niñas/os y sus madres y atenderlos de acuerdo a un protocolo consensuado y eficaz, que pueda ser elaborado intermunicipalmente, y centrado en la detección, atención y media-

ción en estas situaciones, habiendo, además de formar al personal que trabaja en los centros y espacios educativos de competencia municipal.

Con relación al segundo objetivo, realizar un programa experimental en los centros para la prevención de la violencia a partir de un cambio en la cultura relacional hacia un clima de confianza y cooperación en igualdad, se propone el diseño e implantación de un programa para prevención de la violencia contra las mujeres y el desarrollo de programas educativos complementarios dirigidos al alumnado y a las madres y padres en este ámbito de prevención de la violencia contra las mujeres. Es necesario destacar que como en los procesos planteados en otros objetivos, en éste también es necesario un abordaje intermunicipal, con el objetivo de optimizar esfuerzos y recursos.

A continuación se recoge una tabla resumen (2.3.2) con actuaciones propuestas para cada objetivo y eje y posteriormente, se explican los contenidos (apartado 2.3.3).

2.3.2

RELACIÓN DE CONTENIDOS

MAINSTREAMING

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA COEDUCACIÓN EN TODOS LOS PROGRAMAS ANUALES DE EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA, SECUNDARIA Y EPA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local. Artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 28, 29, 31 y 32.	Conoc	Realizar estudios para definir la realidad y necesidades que en torno a la coeducación se presentan en los centros educativos, así como entre el personal educador y las asociaciones de madres y padres.
	Info/Sen	Crear espacios para el intercambio de experiencias coeducativas entre distintos centros y espacios educativos.
	Formac	Formar al personal técnico de las áreas/departamentos municipales de Educación en la adquisición de herramientas para incorporar la coeducación y la perspectiva de género. Formar y asesorar al personal directivo y a educadoras y educadores de los centros de educación infantil, ludotecas, "clubes jóvenes", euskaltegis municipales, educación en el tiempo libre, etc. en coeducación.
	Serv/Rec	Diseñar programas de formación/educación en las escuelas infantiles, programas educativos complementarios, educación en el tiempo libre y otros espacios educativos, etc. desde la perspectiva de género, integrando la perspectiva coeducativa e intercultural. Proponer la creación de una figura asesora en materia de coeducación adscrita a las áreas y departamentos municipales de Educación. Fomentar el desarrollo de actividades coeducativas con entidades que diseñan y gestionan programas. Uso no sexista del lenguaje e imágenes.

MAINSTREAMING

continuación

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M1.2: ELIMINAR EL USO DE MATERIALES EDUCATIVOS QUE INCUMPLAN EL ART. 30 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 13. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 30	Info/Sen	Comunicar a los centros la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre materiales que no cumplan criterios coeducativos.
	Serv/Rec	Establecer criterios educativos para la adquisición de libros, materiales educativos, etc. Revisar los materiales educativos (juguetes, cuentos, etc.) de las escuelas infantiles, y otros espacios educativos desde la perspectiva de género. Diseñar guías y catálogos de materiales y prácticas coeducativas.

EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E1.1: DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE SEXOS EN LOS CONSEJOS ESCOLARES MUNICIPALES Y ÓRGANOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN RELACIÓN A LA INFANCIA, JUVENTUD Y ADOLESCENCIA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, artículos 3 y 13. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 23 y 24.	Conoc	Analizar la composición, en términos de presencia y participación por sexos, de los consejos escolares municipales y de los órganos de consulta y participación ciudadana en relación a la infancia, adolescencia y juventud.
	Normat	Establecer criterios de fomento de la representación equilibrada entre los sexos en la composición de los consejos escolares municipales y de los órganos de participación ciudadana en relación a la infancia, adolescencia y juventud.

CONCILIACIÓN

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO C1.1: INCREMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO DE LAS CHICAS Y LOS CHICOS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, artículo 13. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 29.	Info/Sen	Desarrollar programas de información/sensibilización orientados a madres y padres, así como al profesorado y monitorado, en materia de corresponsabilidad Desarrollar una "semana de la corresponsabilidad" en el municipio.
	Serv/Rec	Desarrollar programas educativos en las escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal, así como programas educativos complementarios orientados a incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de chicas y chicos. Facilitar a las escuelas infantiles, ludotecas, "clubes jóvenes", euskaltegis municipales, etc. el acceso a materiales que promuevan la corresponsabilidad.

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO C2.1: INCREMENTAR LAS PLAZAS DESTINADAS AL TRAMO 0-3 AÑOS Y GARANTIZAR LA SATISFACCIÓN DE LA DEMANDA DE LOS SERVICIOS DE COMEDOR Y TRANSPORTE EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA, Y EN LAS ESCUELAS INFANTILES.	Conoc/Serv/Rec	Analizar la oferta y demanda de las plazas 0-3 años y el grado de cobertura de la demanda de becas para comedor y transporte y, en su caso, adecuar la oferta a la demanda.
	Serv/Rec	Promover la adhesión al consorcio HAURRESKOLAK de escuelas infantiles públicas de 0-3 años.
	Seguim	Realizar un seguimiento del grado de cumplimiento del objetivo.
OBJETIVO C2.2: INCREMENTAR EN LOS CENTROS EDUCATIVOS Y ESCUELAS INFANTILES LA FLEXIBILIDAD DE LOS HORARIOS Y CALENDARIOS, TENIENDO EN CUENTA SU AUTONOMÍA ORGANIZATIVA, PARA GARANTIZAR LA ATENCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS FAMILIAS.	Conoc	Realizar un estudio para conocer las experiencias desarrolladas para a flexibilización horaria y de calendarios. Desarrollar un estudio para conocer las necesidades en cuanto a horarios y calendarios de madres y padres.
	Serv/Rec	Adecuar y flexibilizar los horarios y calendarios en las escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal, teniendo en cuenta criterios educativos. Impulsar la utilización de los patios de recreo fuera de los horarios lectivos. Desarrollar programas y actividades lúdico-educativas para niñas y niños en periodos vacacionales al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Desarrollar actividades “en familia” desde espacios o programas municipales que favorezcan el desarrollo compartido de la actividad.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, artículos 16 y 17. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 49.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, artículos 16 y 17. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 49.

VIOLENCIA

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO V1.1: DETECTAR TODOS LOS CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LOS CENTROS ESCOLARES Y ATENDERLOS DE ACUERDO A UN PROTOCOLO CONSENSUADO Y EFICAZ. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, artículo 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 29 y 31	Serv/Rec	Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la atención y mediación ante la violencia contra las mujeres, niñas y niños en el ámbito escolar.
	Formac	Formar al profesorado de las escuelas infantiles municipales para la adquisición de habilidades en la detección y actuación en casos de violencia.
	Normat	Incluir criterios para el acceso preferente a las escuelas infantiles a las hijas e hijos de las víctimas de violencia.
	Seguim	Evaluar el grado de implantación y cumplimiento de los protocolos de actuación.
OBJETIVO V1.2: REALIZAR UN PROGRAMA EXPERIMENTAL EN LOS CENTROS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA A PARTIR DE UN CAMBIO EN LA CULTURA RELACIONAL HACIA UN CLIMA DE CONFIANZA Y COOPERACIÓN EN IGUALDAD. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, artículo 13. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 29.	Serv/Rec	Diseñar e implantar un programa para prevenir la violencia contra las mujeres, de acuerdo a las pautas establecidas en el objetivo. Desarrollar programas educativos complementarios dirigidos al alumnado y orientados a la prevención de la violencia. Desarrollar programas de formación orientados a madres y padres en la prevención de la violencia.

2.3.3

DESARROLLO DE CONTENIDOS POR OBJETIVO

OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA COEDUCACIÓN EN TODOS LOS PROGRAMAS ANUALES DE EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA, SECUNDARIA Y EPA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, y 29. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 28, 29, 31 y 32.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es conseguir integrar adecuadamente la coeducación tanto en los programas de educación de los distintos centros educativos, bien a través de programas anuales, bien a través de programas complementarios. El objetivo en el caso de los municipios, se centra en la posibilidad del desarrollo de programas educativos en las escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal (ludotecas, “clubes jóvenes”, euskaltegis municipales etc.), mientras que los Ayuntamientos aparecen como coayudantes en el desarrollo de los programas formativos complementarios que se desarrollan desde el segundo ciclo de infantil hasta bachillerato. Se considerará que la coeducación está adecuadamente integrada en los centros cuando:

- Se establezca un crédito horario para que haya una persona responsable de la implantación de la coeducación en el centro.
- El profesorado y los equipos directivos estén formados en coeducación.
- Se planifiquen actividades para educar en y para la igualdad entre mujeres y hombres en la programación anual de los centros.
- Se establezcan pautas para analizar el grado de implantación de la coeducación en los procesos de control y seguimiento existentes en el sistema.
- Se dispongan de datos estadísticos desagregados por sexo.
- Se realice un uso no sexista del lenguaje.
- Se tenga en cuenta el impacto de género en todos los procesos de planificación, diseño e implantación de actividades de los centros.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia planteada para la consecución del objetivo se centra en integrar la coeducación en los ámbitos y espacios educativos, reglados (formales) y no reglados en los que los Ayuntamientos tienen más capacidad de incidencia (escuelas infantiles, programas complementarios, ludotecas, euskaltegis municipales, etc.). Los agentes a los que se considera básicos son tanto el personal directivo de los centros, el profesorado, las educadoras y educadores y el personal técnico de las áreas municipales de Educación.

Conocimiento

- **Realizar estudios para definir la realidad y necesidades que en torno a la coeducación se presentan en los centros educativos, así como entre el personal educador y las asociaciones de madres y padres.** Se trata de realizar un primer estudio orientado, en primer lugar, a definir las necesidades coeducativas existentes y, en segundo lugar, a definir los indicadores que van a permitir conocer en qué medida se está integrando la coeducación. La realización de un primer estudio de este tipo, en aquellos municipios que no hayan realizado anteriormente este tipo de ejercicio, se considera básica de cara a seguir trabajando en la integración de la coeducación.

Información / Sensibilización

- **Crear espacios para el intercambio de experiencias coeducativas entre distintos centros y espacios educativos.** Esta acción, que podría desarrollarse intermunicipalmente, o, incluso en coordinación con instituciones supramunicipales, tiene como objeto la creación de dinámicas y redes de información y colaboración entre los Ayuntamientos, en el ámbito de la coeducación.

Formación

- **Formar al personal técnico de las áreas/departamentos municipales de Educación en la adquisición de herramientas para incorporar la coeducación y la perspectiva de género.** El objeto de la acción es formar al personal técnico para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, planificación, implementación y evaluación de los programas, así como en la edición de materiales, prácticas, etc.
- **Formar y asesorar al personal directivo y a las educadoras y educadores de los centros de educación infantil, ludotecas, "clubes jóvenes", euskaltegis municipales, educación en el tiempo libre, etc. en coeducación.** La integración de la coeducación en los programas tiene que ser complementada con la integración de la perspectiva intercultural, con el objeto de considerar las distintas realidades del alumnado. Esta acción podría ampliarse considerando la formación en coeducación de padres y madres, a través de las Escuelas de Madres y Padres, las AMPAS, etc.

- **Diseñar programas de formación / educación en las escuelas infantiles, programas educativos complementarios, educación en el tiempo libre y otros espacios educativos, etc. desde la perspectiva de género, integrando la perspectiva coeducativa e intercultural.** Esta acción, a desarrollar municipalmente y de carácter eminentemente práctico, tiene como objeto el diseño de programas anuales en las escuelas infantiles y programas formativos complementarios en etapas educativas más amplias (desde el segundo ciclo de infantil hasta bachillerato), así como en otros espacios educativos que se consideren adecuados.
- **Proponer la creación de una figura asesora en materia de coeducación adscrita a las áreas y departamentos municipales de Educación.** Esta acción tiene como objeto crear una estructura técnica que oriente el trabajo en coeducación desde las áreas municipales de Educación, que pueda asesorar tanto al profesorado de las escuelas infantiles, como al personal técnico y entidades que gestionan programas educativos en otros espacios educativos, reglados o no, como “clubes jóvenes”, ludotecas, euskaltegis municipales, AMPAS etc.
- **Fomentar el desarrollo actividades coeducativas con entidades que diseñan y gestionan programas.** Se trata de fomentar, vía subvenciones y convenios, el desarrollo de programas y actividades coeducativas con entidades como las Escuelas de Madres y Padres, las AMPAS, clubes de tiempo libre, ludotecas, euskaltegis etc., trascendiendo así el ámbito de la educación reglada y haciendo partícipes en la labor de integrar la perspectiva educativa, además de al profesorado, a madres, padres y demás personal educativo.
- **Uso no sexista del lenguaje y las imágenes.** Se trata de incorporar unos criterios básicos de uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en todos los materiales, guías, cartelería, etc. que se produzcan y editen desde las áreas/dptos. de Educación municipales.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de escuelas infantiles, “clubes jóvenes”, ludotecas, euskaltegis municipales, etc. en los que se han desarrollado programas anuales que integran la perspectiva educativa.
- Número y evolución de centros en los que se han desarrollado programas educativos complementarios que integran la perspectiva coeducativa.

OBJETIVO M1.2: ELIMINAR EL USO DE MATERIALES EDUCATIVOS QUE INCUMPLAN EL ART. 30 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 13. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 30.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad del objetivo es impedir que los materiales educativos, tanto los que están en circulación como los de nueva publicación, incumplan el artículo 30 de la Ley 4/2005 para la igualdad entre mujeres y hombres, y en concreto impedir que se haga un uso sexista del lenguaje, asegurando que haya una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres tanto en imágenes como en contenidos.

B.

ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN

La estrategia se centra en intensificar la revisión de los materiales educativos, informando además al personal de la exigencia de rechazar aquellos que incumplan lo establecido en la Ley y de la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre los materiales que no cumplan con el artículo 30 de la Ley.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Información y Sensibilización

- **Comunicar a los centros la posibilidad de informar a la defensoría sobre materiales que no cumplan criterios coeducativos.** Se trata de, que desde el Ayuntamiento, se haga partícipe a los centros, en este caso y principalmente, escuelas infantiles, y otros espacios educativos ("clubes jóvenes", ludotecas, euskaltegis municipales, etc.) en la tarea de informar sobre los materiales que incumplan los criterios coeducativos.

Servicios y Recursos

- **Establecer criterios educativos para la adquisición de libros, materiales educativos, etc.** Se trata de establecer criterios educativos para la adquisición de libros, materiales educativos, etc. que estén destinados a las escuelas infantiles municipales y a otros espacios educativos en el tiempo libre de titularidad municipal, como clubes jóvenes, ludotecas, etc.

- **Revisar los materiales educativos (juguetes, cuentos, etc.) de las escuelas infantiles municipales y otros espacios educativos municipales desde la perspectiva de género.** Se trata de revisar todos los materiales educativos que se utilizan en estos centros para adecuarlos a la perspectiva coeducativa, siendo necesario además que integren una perspectiva intercultural, dando así respuesta a la realidad diversa del alumnado. La acción se desarrollaría retirando, en su caso, aquellos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.
- **Diseñar guías y catálogos de materiales y prácticas coeducativos.** Esta acción, que podría desarrollarse intermunicipalmente, tiene como objeto difundir los materiales que se diseñen entre los centros educativos de los municipios. Para desarrollar esta acción, podrían utilizarse la creación de espacios y dinámicas de intercambio de información y buenas prácticas propuestas con relación al anterior objetivo.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de materiales denunciados ante la Defensoría de Igualdad.
- Número y evolución de materiales revisados y adecuados en los centros y espacios educativos municipales.
- Número y evolución de materiales retirados de los centros y espacios educativos municipales.

OBJETIVO E1.1: DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE SEXOS EN LOS CONSEJOS ESCOLARES MUNICIPALES Y ÓRGANOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN RELACIÓN A LA INFANCIA, ADOLESCENCIA Y JUVENTUD. Carta

Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3 y 13. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 23 y 24.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es disminuir la desigualdad cuantitativa entre sexos en los consejos escolares municipales y en los órganos de consulta y participación ciudadana relacionados con la infancia, adolescencia y juventud, como órganos de consulta y parti-

cipación de los sectores afectados en la programación de la enseñanza no universitaria dentro del ámbito municipal.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se centra en promover un análisis de la composición actual de los consejos escolares municipales y órganos de consulta y participación ciudadana relacionados con la infancia, adolescencia y juventud, regulando posteriormente su composición en base a un criterio de paridad, hasta llegar a una proporción de, al menos, 40%-60%.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Analizar la composición, en términos de presencia y participación por sexos, de los consejos escolares municipales y de los órganos de participación ciudadana en relación a la infancia, adolescencia y juventud.** El objeto de la acción es conocer la composición por sexos de los consejos escolares municipales y otros órganos de consulta y participación en el momento del estudio, de modo que se puedan establecer las tendencias existentes en cuanto a la tendencia a la paridad en los mismos.

Normativa

- **Establecer criterios de fomento de representación equilibrada entre los sexos en la composición de los consejos escolares municipales y de los órganos de participación ciudadana en relación a la infancia, adolescencia y juventud.** Se entiende por desigualdad cuantitativa una diferencia superior al 40%-60%. El objeto de la acción es superar esa diferencia cuantitativa, alcanzando, como mínimo, una proporción idéntica, en la composición de los consejos. Se entiende que establecer un criterio normativo sobre la composición de los consejos escolares municipales es una herramienta adecuada.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de consejos escolares municipales y órganos de consulta y participación ciudadana en relación a la infancia, adolescencia y juventud en los que la proporción de participación de mujeres y hombres no es superior al 40%-60%.

OBJETIVO C1.1: INCREMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO DE LAS CHICAS Y LOS CHICOS.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 13. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 29.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es incluir en la educación de chicas y chicos la adquisición de capacidades para hacerse cargo de sus necesidades actuales y futuras relacionadas con el trabajo doméstico, y fomentar una ética de cuidado hacia las personas.

La inclusión de la corresponsabilidad supone que el proceso educativo pondrá especial atención en el uso equilibrado del tiempo destinado a tareas domésticas y de cuidado. Así, el objetivo es propiciar los trabajos domésticos de todo tipo, y que los chicos realicen los trabajos feminizados y las chicas los masculinizados. El fomento del cuidado se centrará especialmente en las personas dependientes, habiendo de extenderse a cualquier persona que necesite apoyo.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se centra en el desarrollo de programas educativos que fomenten la corresponsabilidad y la ética del cuidado, incidiendo, además de en el alumnado, en sensibilizar también a las madres y los padres, así como al profesorado y monitorado, como agentes fundamentales en la educación de hijas e hijos.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Información / Sensibilización

- **Desarrollar programas de información/sensibilización orientados a madres y padres, así como al profesorado y monitoreado, en materia de corresponsabilidad.** El objeto de esta acción, que podría desarrollarse a través de los centros y espacios educativos municipales y las Escuelas de Madres y Padres, AMPAS, etc. es facilitar la transmisión de valores positivos relacionados con la conciliación, la corresponsabilidad y la ética del cuidado. De esta forma, se evidencia también la corresponsabilidad en la tarea educativa de las hijas e hijos entre madres, padres, profesorado, etc.

- **Desarrollar una “semana de la corresponsabilidad” en el municipio.** El objeto de la acción es que, anualmente, se organice en cada municipio, contando con el Ayuntamiento como agente coordinador entre los distintos centros y espacios educativos, una “semana de la corresponsabilidad”, como herramienta para sensibilizar sobre la temática y contribuir así al cambio social necesario. Este programa tendría que contemplar el desarrollo de distintas actividades, considerando además a los distintos tipos de agentes implicados en el ámbito de la educación (profesorado, madres y padres, alumnado, etc.).

Servicios y Recursos

- **Desarrollar programas educativos en las escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal, así como programas educativos complementarios orientados a incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de chicas y chicos.** El objeto de la acción es el diseño de programas educativos orientados a incrementar la corresponsabilidad y el trabajo de cuidado, con vocación de convertirse en parte estructural de la programación educativa, de modo que se capacite a niñas, niños y jóvenes para el desarrollo presente o futuro de tareas y responsabilidades domésticas y de cuidado. A esta acción, habría que acompañarle que desde los Ayuntamientos se facilite, periódicamente y considerando su necesaria actualización, materiales didácticos y divulgativos que trabajen en este ámbito, a los centros sobre los que tiene competencia directa.
- **Facilitar a las escuelas infantiles, ludotecas, “clubes jóvenes”, euskaltegis municipales, etc. el acceso a materiales que promuevan la corresponsabilidad.** El objeto de la acción es que los Ayuntamientos destinen recursos para la adquisición y difusión de materiales que promuevan la corresponsabilidad.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de escuelas infantiles, “clubes jóvenes”, ludotecas, euskaltegis municipales, etc. que desarrollan programas, incluyendo los programas educativos complementarios, para incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.

OBJETIVO C2.1: INCREMENTAR LAS PLAZAS DESTINADAS AL TRAMO 0-3 AÑOS Y GARANTIZAR LA SATISFACCIÓN DE LA DEMANDA DE LOS SERVICIOS DE COMEDOR Y TRANSPORTE EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA, Y EN LAS ESCUELAS INFANTILES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 16 y 17. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 49.

A. **FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

La finalidad de la intervención es crear los servicios necesarios para atender la demanda de plazas en el tramo de edad 0-3 años, y asegurar la cobertura de la demanda de comedores y transporte en primaria y secundaria atendiendo a criterios de racionalidad en la distribución de recursos. En el caso de los Ayuntamientos la intervención se orienta a las escuelas infantiles, tanto en la atención de la demanda de plazas, como en la de becas, principalmente de comedor y, en menor medida, de transporte.

B. **ESTRATEGIA**

La estrategia se centra en analizar el grado de cobertura de la demanda de plazas 0-3 años, para adecuar los recursos, de modo que se llegue a cubrir el 100% de la demanda existente.

C. **PROCESO DE TRABAJO**

Conocimiento / Servicios y Recursos

- **Analizar la oferta y demanda de las plazas 0-3 años y el grado de cobertura de las demandas de becas para comedor y transporte, y en su caso, adecuar la oferta a la demanda.** El objeto de la acción es, en el marco de las competencias municipales de las escuelas infantiles, conocer tanto la demanda existente como el grado de cobertura de la misma, para aumentar los recursos existentes en caso de que la demanda no sea cubierta al 100%. El desarrollo de la acción también implica la necesidad de un trabajo coordinado entre Ayuntamientos y Gobierno Vasco.

Servicios y Recursos

- **Promover la adhesión al consorcio HAURRESKOLAK de escuelas infantiles públicas de 0-3 años.** Se trata de promover, intermunicipalmente, la adhesión de los Ayuntamientos al consorcio HAURRESKOLAK.

- **Realizar un seguimiento del grado de cumplimiento del objetivo.** La adecuación de los recursos para dar cobertura al 100% de la demanda implica hacer un seguimiento continuo de ésta. Se plantea asimismo promover la información en prensa de los avances obtenidos y del grado de cooperación de las distintas instituciones implicadas.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de escuelas infantiles y plazas creadas, en relación con la demanda existente por Territorio Histórico.
- Número y evolución de plazas y becas de comedor demandadas y ofertadas.
- Número y evolución de plazas y becas de transporte demandadas y ofertadas.

OBJETIVO C2.2: INCREMENTAR EN LOS CENTROS EDUCATIVOS Y ESCUELAS INFANTILES LA FLEXIBILIDAD DE LOS HORARIOS Y CALENDARIOS, TENIENDO EN CUENTA SU AUTONOMÍA ORGANIZATIVA, PARA GARANTIZAR LA ATENCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS FAMILIAS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 16 y 17. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 49.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Incrementar la flexibilidad horaria de escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal, fomentando la integración de las escuelas en la vida del barrio y aprovechando las infraestructuras escolares más allá del horario escolar, de forma que al mismo tiempo se facilite a padres y madres la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

La flexibilización de horarios y calendario escolares debe responder a las necesidades de conciliación de las responsabilidades personales, familiares y profesionales de todas las personas integrantes de las unidades familiares del alumnado.

La estrategia se centra en adecuar, en términos de flexibilidad de horarios y calendarios, los centros educativos para satisfacer así las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de madres y padres, incidiendo en la responsabilidad pública de las Administraciones Locales.

Conocimiento

- **Realizar un estudio para conocer las experiencias desarrolladas para la flexibilización horaria y de calendarios.** La acción, que habría de desarrollarse intermunicipalmente, tiene como objeto conocer las distintas experiencias que se han desarrollado en los Ayuntamientos, proponiéndose condensar toda la información de las experiencias que se analicen en una guía de buenas prácticas, que se difundiría entre los Ayuntamientos. Los espacios de análisis del estudio serían tanto las escuelas infantiles como otro tipo de espacios ("clubes jóvenes", ludotecas, euskaltegis municipales, etc.).
- **Desarrollar un estudio para conocer las necesidades en cuanto a horarios y calendarios de las madres y padres.** El objeto de la acción, que puede desarrollarse en base a un estudio con encuestas, grupos de participación, etc. es conocer, en primer lugar, las necesidades de flexibilización horaria de madres y padres y, en segundo lugar, si los centros y espacios educativos dan respuesta a esas necesidades.

Servicios y Recursos

- **Adecuar y flexibilizar los horarios y calendarios en las escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal, teniendo en cuenta criterios educativos.** El objeto de la acción es adecuar los horarios y calendarios con el objeto de facilitar la conciliación y atender las necesidades de las familias, habiendo de considerar la realidad de las mujeres inmigrantes, que plantean la necesidad de que los centros estén abiertos a primeras horas de la mañana e incorporen además, personal cuidador, durante estas franjas de tiempo.
- **Impulsar la utilización de los patios de recreo fuera de los horarios lectivos.** El objeto de la acción es facilitar que los patios de los centros escolares, cuyo mantenimiento es responsabilidad municipal, permanezcan abiertos fuera de los horarios lectivos. De

esta manera se dispondría de espacios cercanos a los barrios, para que puedan ser utilizados. El desarrollo de la acción podría implicar priorizar aquellos centros en los que la oferta de otro tipo de equipamientos como parques, zonas verdes, etc. sea insuficiente.

- **Desarrollar programas y actividades lúdico-educativas para niñas y niños en periodos vacacionales al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** En este caso, la acción también tiene como objeto dar respuesta a las necesidades de conciliación de las familias, especialmente en aquellos periodos de tiempo en el que las niñas y los niños están de vacaciones, pero no así las madres y los padres. Esta acción incide en la responsabilidad de las Administraciones, en este caso los Ayuntamientos, de facilitar recursos públicos para el desarrollo de colonias urbanas y actividades similares.
- **Desarrollar actividades “en familia” desde espacios o programas municipales que favorezcan el desarrollo compartida de la actividad.** Se trata de desarrollar actividades que favorezcan la realización compartida de las mismas por parte de niñas, niños, madres y padres. Se considera que el desarrollo de esta acción actúa, indirectamente, como una medida de fomento de la conciliación.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de escuelas infantiles, “clubes jóvenes”, ludotecas, euskaltegis municipales, etc. con horarios flexibles y calendarios ampliados.

OBJETIVO V1.1: DETECTAR TODOS LOS CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LOS CENTROS ESCOLARES Y ATENDERLOS DE ACUERDO A UN PROTOCOLO CONSENSUADO Y EFICAZ. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 22.

Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 29 y 31.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es averiguar el número de casos existentes de alumnas y alumnos que sufren violencia de contra las mujeres, bien directamente, bien siendo testigos presenciales, de forma que una vez visibilizada, se atiendan adecuadamente todos los casos. En el caso de los Ayuntamientos la intervención se orienta principalmente a las

escuelas infantiles, pudiendo además ampliarse a otro tipo de espacios educativos de competencia municipal.

B.

ESTRATEGIA

Aumentar la detección de los casos de violencia en el ámbito escolar y mejorar la atención y la coordinación en los casos que se detecten es la estrategia propuesta, que se concreta en trabajar en el diseño e implantación de protocolos de actuación, capacitando asimismo al profesorado para la detección y atención de los casos de violencia.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Servicios y Recursos

- **Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la atención y mediación ante la violencia contra las mujeres y las niñas y niños en el ámbito educativo.** La acción, que habría de desarrollarse intermunicipalmente, tiene como objeto, a través de la elaboración, difusión e implementación del protocolo, mejorar la atención en los casos de violencia que se detecten. El protocolo tiene que prever los mecanismos de coordinación entre las escuelas infantiles y los servicios sociales municipales correspondientes, así como las herramientas para facilitar la integración y bienestar escolar de las hijas e hijos de las víctimas de violencia contra las mujeres.

Formación

- **Formar al profesorado de las escuelas infantiles municipales para la adquisición de habilidades en la detección y actuación en casos de violencia.** El objeto de la acción es formar al profesorado en este ámbito, de modo que se mejora la atención y también, a través del conocimiento del protocolo, la coordinación en la intervención.

Normas

- **Incluir criterios para el acceso preferente a las escuelas infantiles a las hijas e hijos de las víctimas de violencia.** El artículo 61 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece que las víctimas de violencia contra las mujeres tendrán un trato preferente en el acceso a las escuelas infantiles. Una vez establecidos los criterios, en términos operativos, habría de analizarse el grado de cobertura de las necesidades de acceso de las hijas e hijos de estas mujeres.

- **Evaluar el grado de implantación y cumplimiento de los protocolos de actuación.** El objeto de la acción es evaluar el grado de implantación y cumplimiento del protocolo, pero también establecer medidas de mejora continua del mismo. Esta acción podría desarrollarse, en cuanto a evaluación del grado de implantación y cumplimiento de los protocolos, por cada Ayuntamiento, mientras que la definición de medidas de mejora, podría hacerse intermunicipalmente.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de casos detectados y atendidos.
- Número y evolución de escuelas infantiles que han implantado el protocolo de actuación ante los casos de violencia contra las mujeres.

OBJETIVO V1.2: REALIZAR UN PROGRAMA EXPERIMENTAL EN LOS CENTROS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA A PARTIR DE UN CAMBIO EN LA CULTURA RELACIONAL HACIA UN CLIMA DE CONFIANZA Y COOPERACIÓN EN IGUALDAD.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 13. Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 29.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Desarrollar un programa que impulse que en las relaciones diarias del centro, tanto fuera como dentro de las clases, se considere como elemento central la reflexión sobre la incidencia del género en la construcción de la identidad personal y el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos en la vida diaria. El programa que se desarrolle debería tener en cuenta los siguientes elementos:

- Aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.
- Eliminación de prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres.

- Eliminación de la incidencia del género en la jerarquización de las relaciones personales.
- Análisis y debate de la incidencia del género en la construcción de la identidad personal.
- Análisis y cuestionamiento de los modelos tradicionales de masculinidad y feminidad, su relación con la violencia y construcción de nuevos modelos.
- Integración de los valores asociados a la feminidad en la escuela.
- Análisis de la cultura relacional que puede fomentar la violencia contra las mujeres y su influencia en otras culturas.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia es desarrollar programas, de acuerdo a los parámetros establecidos, en las escuelas infantiles y otro tipo de espacios educativos de competencia municipal, considerando igualmente los programas educativos complementarios. La implicación del profesorado y las familias es fundamental en el planteamiento de trabajo.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Servicios y Recursos

- **Diseñar e implantar un programa para prevenir la violencia contra las mujeres, de acuerdo a las pautas establecidas en el objetivo.** El programa, que se centraría en las escuelas infantiles municipales, podría definirse intermunicipalmente, siendo posteriormente desarrollado en cada municipio.
- **Desarrollar programas educativos complementarios dirigidos al alumnado y orientados a la prevención de la violencia.** El objeto de esta acción es desarrollar programas formativos complementarios, vía actividades extraescolares, para la prevención de la violencia, ampliando la franja de edad ya que entrarían las etapas educativas desde el segundo ciclo de infantil hasta bachillerato. Los programas habrían de desarrollarse de acuerdo a las claves definidas en el objetivo.
- **Desarrollar programas de formación orientados a madres y padres en la prevención de la violencia.** El objeto de la acción sería trabajar con padres y madres, a través de

las Escuelas de Madres y Padres y las AMPAS, en la prevención de la violencia, considerando las claves y los temas básicos planteados en el objetivo.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número de escuelas infantiles en las que se ha implantado el programa para prevención de la violencia.
- Número de centros en los que se han desarrollado programas educativos complementarios orientados a la prevención de la violencia.
- Número de Escuelas de Madres y Padres y AMPAS en las que se han desarrollado programas de formación para la prevención de la violencia.

2.4

TRABAJO

2.4.1

INTRODUCCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL ÁREA DE TRABAJO

El trabajo es un elemento fundamental para la integración social de las personas, así como para garantizar su autonomía económica. Entendido desde un punto de vista integral, abarca tanto el trabajo productivo como el trabajo reproductivo y de mantenimiento de la vida, si bien la gran diferencia entre ambos consiste en que el trabajo productivo tiene un valor de cambio en el mercado y ha sido desarrollado tradicionalmente por el colectivo masculino, mientras que al trabajo reproductivo no se le aplica tal valor y ha sido y es, cubierto principalmente a partir del trabajo gratuito de las mujeres.

La igualdad de género sólo se logrará si se reconoce el valor social y su traducción a términos económicos del trabajo gratuito de las mujeres como colectivo, y si se consigue un reparto equitativo entre mujeres y hombres de ambas actividades.

Por este motivo, la actuación en el área de Trabajo se dirige a lograr la asunción por parte de los hombres de la responsabilidad que les corresponde en el trabajo doméstico y de cuidados, a la vez que como dice la Ley de Igualdad en su artículo 36, se busca para las mujeres *“... una igualdad de oportunidades y trato real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato”*

En este sentido, la función potencial de los Ayuntamientos es fundamental, por una parte porque siendo el nivel de la Administración más cercana a la ciudadanía, tiene la facultad de incidir sobre los comportamientos, valores, actitudes y capacidades de ésta de forma más eficaz y adecuada y por la misma razón, adquiere una mayor posibilidad de fomentar la corresponsabilidad. Asimismo, en tanto que gestores de medidas de formación ocupacional y de acceso al empleo, tanto por cuenta propia como ajena, están en una situación óptima para la puesta en marcha de medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito económico.

MAINSTREAMING

La Ley de Igualdad en su artículo 3, define la integración de la perspectiva de género como *“La consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas diri-*

gidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”

En ese sentido es necesario revisar los procesos de trabajo relacionados con las políticas y los servicios sociales de empleo, introduciendo herramientas de análisis que permitan conocer las situaciones y demandas de las mujeres en el sector, adaptando los servicios y recursos, visibilizando sus situaciones y las acciones que para ellas se realizan, y estableciendo una programación anual.

Además, se habrán de tener en cuenta las consideraciones del apartado La transversalidad y las políticas de igualdad, pág. 27 del presente documento, en base a lo que establece el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (Ejes estratégicos. Mainstreaming): con carácter general y de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple, tales como las mujeres con discapacidad.

EMPODERAMIENTO

En relación al eje de empoderamiento, las políticas para la igualdad de los servicios y áreas de empleo de los Ayuntamientos, se deben centrar en mejorar la situación de las mujeres en dos aspectos: el acceso al empleo estable y de calidad, por cuenta ajena y propia, y la mejora de las condiciones y relaciones de trabajo.

La mejora del acceso al empleo por cuenta ajena o propia se plantea en torno a la consecución de un empleo estable y de calidad, fuera de la economía sumergida, de puestos de trabajo en los sectores y niveles con mayores perspectivas de futuro, de forma que, a partir de un análisis de los nichos de empleo que existen en el municipio, se desarrollen políticas de fomento de la contratación femenina en aquellos puestos que estén mejor remunerados o cuenten con claro hueco de mercado.

Actualmente esta situación se da en empresas de sectores punta o alto componente tecnológico y en determinados puestos de empresas industriales tradicionalmente consideradas masculinas, así como en algunas iniciativas emprendedoras o de autoempleo.

Por otra parte, la mejora de las condiciones implica equiparar las condiciones y relaciones laborales de mujeres y hombres, que aún hoy presentan diferencias manifiestas y encu-

biertas (segregación horizontal, diferencia salarial, inestabilidad del contrato, etc.) y conseguir que se incremente el número de mujeres en puestos de responsabilidad, tanto en el propio Ayuntamiento como en las empresas del municipio.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En el ámbito de la corresponsabilidad, los Ayuntamientos tal y como se indica al principio, tienen una función capital en torno a la concienciación de la población.

Es necesario realizar un cambio de actitudes y de valores sociales, en las que el nivel municipal es ideal para acceder a las ciudadanas y ciudadanos, promoviendo una conciencia de ciudadanía en la que la corresponsabilidad sea un valor central. Los municipios tienen en ese sentido la posibilidad de visibilizar en la calle, la importancia del reparto del trabajo reproductivo, es decir, del trabajo en torno a las tareas domésticas y de cuidados de menores y personas dependientes.

En relación a la conciliación, el reto es promover un orden social en el que la vida personal y familiar no sea obstáculo insalvable –ni a la inversa– para desarrollar una vida laboral. Los propios Ayuntamientos pueden desarrollar una función ejemplarizante, creando medidas innovadoras que faciliten conciliar, y una función sensibilizadora, informando a las empresas de las posibilidades y ventajas de elaborar planes de conciliación. En ambos casos, teniendo en cuenta que para que la conciliación no sea obstáculo a la corresponsabilidad, debe fomentarse que hombres y mujeres se acojan a estas medidas por igual.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La política de lucha contra la violencia en el ámbito del trabajo se centra en el tratamiento y prevención del acoso sexista y acoso sexual en el ámbito laboral, mediante la elaboración en los Ayuntamientos de protocolos que contengan los mandatos legislativos en la materia y que tengan como referencia las recomendaciones de Udalhitz y el fomento de la elaboración de protocolos en las empresas municipales.

A continuación se recoge una tabla resumen (2.4.2) con actuaciones propuestas para cada objetivo y eje, y posteriormente se explican los contenidos (apartado 2.4.3).

MAINSTREAMING

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 27 y 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 36, 37, 39, 40 y 41.	Conoc	Obtención y difusión de datos desagregados por sexo. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con el objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo reproductivo de las mujeres. Análisis anual de las políticas de formación y empleo desarrolladas desde el Ayuntamiento con perspectiva de género. La evaluación previa de impacto de género.
	Formac	Capacitación del personal en políticas de igualdad.
	Serv/Rec	Uso no sexista del lenguaje.
	Seguim	Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en el área de empleo.

EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E1.1. DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EMPLEOS TÉCNICOS DE SECTORES PUNTA CON ALTO CONTENIDO TECNOLÓGICO Y DE CONOCIMIENTO, AUMENTANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 38.	Proceso de trabajo dirigido a las mujeres	
	Inf/Sens	Comunicar en centros educativos los itinerarios formativos y ámbitos laborales orientados hacia empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico.
	Formac	Desarrollar programas de formación ocupacional y de formación-empleo orientados a las mujeres para su contratación en el sector.
	Proceso de trabajo dirigido a las empresas	
	Conoc	Conocer en el ámbito municipal las tasas de paro y ocupación por sectores, categorías y formación, con desglose por edad y sexo.
	Info/Sen	Realizar actividades orientadas a la sensibilización del empresariado sobre las buenas prácticas existentes en materia de contratación de mujeres en el sector de alto componente tecnológico.
	Serv/Rec	Desarrollar una línea de ayudas económicas para el fomento de la contratación de mujeres en sectores de alto componente tecnológico.
	Seguim	Realizar un seguimiento para identificar la validez de las medidas dirigidas a las empresas.

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
<p>OBJETIVO E1.2. DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EMPLEOS DE COMPONENTE TÉCNICO DE SECTORES INDUSTRIALES TRADICIONALES, AUMENTANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES.</p> <p>Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 38.</p> <p>OBJETIVO E1.3. DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA EN LA CONSTITUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE INICIATIVAS EMPRESARIALES, MEDIANTE EL AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE PROMOTORAS, ESPECIALMENTE EN SECTORES Y PROFESIONES EN LAS QUE ESTÁN INFRARREPRESENTADAS.</p> <p>Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 38.</p>	Proceso de trabajo dirigido a las mujeres	
	Formac	Desarrollar programas de formación ocupacional y de formación-empleo orientados a las mujeres para su contratación en el sector industrial.
	Proceso de trabajo dirigido a las empresas	
	Conoc	Conocer en el ámbito municipal las tasas de paro y ocupación de sectores industriales, por categorías y formación, con desglose por edad y sexo.
	Info/Sen	Realizar actividades orientadas a la sensibilización del empresariado sobre las buenas prácticas existentes en materia de contratación de mujeres en sectores industriales tradicionales.
	Serv/Rec	Desarrollar una línea de ayudas económicas para el fomento de la contratación de mujeres en sectores industriales.
	Seguim	Realizar un seguimiento para identificar la validez de las medidas dirigidas a las empresas.
	Info/Sen	
	Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la constitución de iniciativas empresariales.	
	Formac	Realizar cursos de formación para mujeres emprendedoras.
	Serv/Rec	Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores y profesiones en las que estén subrepresentadas.

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E2.1. EQUIPARAR LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DANDO PRIORIDAD A RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN MAYORES PROPORCIONES DE POBLACIÓN OCUPAD. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 38 y 42.	Proceso de trabajo con Ayuntamientos	
	Conoc	Realizar un diagnóstico de la situación de partida de las mujeres y hombres en el Ayuntamiento.
	Serv/Rec	Elaborar e implantar planes de igualdad en el Ayuntamiento y empresas participadas mayoritariamente por capital público.
	Normati	Asegurar que las administraciones públicas y empresas dependientes incluyan en la negociación colectiva con su personal, medidas para garantizar la igualdad, medidas para la conciliación, etc.
	Proceso de trabajo con empresas privadas	
OBJETIVO E2.2. AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27.	Info/Sen	Informar a las empresas sobre los mandatos de la Ley 5/2005 y la Ley Orgánica 3/2007 e informar sobre los canales de derivación existentes.
	Serv/Rec	Recopilar y difundir o poner a disposición de las empresas y otros agentes como sindicatos, etc. materiales relacionados con las experiencias desarrolladas en el ámbito de la inclusión de las políticas de igualdad.
	Proceso de trabajo con Ayuntamientos	
	Formac	Impartir la formación interna dentro del horario laboral y/o establecer servicios o medidas que faciliten la conciliación.
	Serv/Rec	Adecuar los tiempos de trabajo de los puestos de responsabilidad a la jornada laboral.
	Normati	Equilibrar y/o fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección de los concursos y/o oposiciones de los Ayuntamientos. Establecer una cuota de reserva para mujeres en la formación continua sobre aspectos y tareas propias de los puestos directivos y de jefatura.
	Proceso de trabajo con empresas privadas	
	Conoc	Analizar la participación diferencial de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de los distintos sectores de empleo del municipio.
	Info/Sen	Sensibilizar a empresas y sindicatos sobre la participación diferencial de las mujeres en puestos de responsabilidad.

CONCILIACIÓN

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO C1.1. DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA EXISTENTE ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO DEDICADO A LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 35.	Info/Sen	Crear un concurso entre municipios por la corresponsabilidad. Poner en marcha campañas que fomenten el debate público sobre la necesidad de avanzar en la corresponsabilidad.
	Serv/Rec	Fomentar la creación de bancos de tiempo.
	Normati	Garantizar que las personas que se acojan a permisos por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, se reincorporen a sus puestos de trabajo.
	Proceso de trabajo con Ayuntamientos	
	Conoc	Realizar un análisis del grado de adecuación de los servicios públicos y privados a las necesidades de conciliación.
	Info/Sen	Realizar campañas y acciones de sensibilización orientadas al personal del Ayuntamiento, sobre las medidas existentes para la conciliación, los derechos laborales de conciliación, etc.
	Serv/Rec	Desarrollar medidas y/o servicios de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar, y personal flexibles y no ligados a la duración del periodo escolar.
	Normati	Definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas.
	Proceso de trabajo con empresas privadas	
	Info/Sen	Crear un servicio de información y asesoría a las empresas privadas que vayan a implantar medidas y/o servicios que garanticen la conciliación.
	Serv/Rec	Dar recursos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en los centros de trabajo privados. Incluir entre los criterios de adjudicación de licitaciones, concursos y concesión de subvenciones, las medidas para la conciliación de la empresa licitadora.

VIOLENCIA

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO V1.1. IMPLANTAR PROTOCOLOS DE TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXISTA Y ACOSO SEXUAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 11. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 43.	Proceso de trabajo con Ayuntamientos	
	Info/Sen	Difundir los contenidos referentes al apartado "Acoso laboral y violencia de género" recogidos en "Udalhitz" y las medidas recogidas en la legislación existente. Realizar campañas de información y sensibilización sobre el acoso sexista y acoso sexual en el trabajo en el Ayuntamiento.
	Serv/Rec	Crear protocolos de prevención e intervención ante el acoso sexista y acoso sexual.
	Proceso de trabajo con empresas privadas	
	Info/Sen	Realizar campañas de información y sensibilización sobre el acoso sexista y sexual en el trabajo en el ámbito de la empresa privada.
	Serv/Rec	Fomentar la creación de protocolos para la prevención y el tratamiento del acoso sexista en las empresas del sector privado.

OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 27 y 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 36, 37, 39, 40 y 41.

A.**FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

La finalidad del objetivo es que las personas que trabajan en las áreas de empleo municipal, tengan en cuenta tanto en el diseño, implantación y evaluación de las líneas de intervención de sus políticas y de las actuaciones en las que se concretan, como en el trabajo diario, las diferentes situaciones de mujeres y hombres, y atiendan a la ciudadanía asegurándose de cubrir las necesidades específicas de las mujeres.

B.**ESTRATEGIA**

La estrategia de actuación más apropiada es estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientadas a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres, en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas y medidas de formación y empleo del Ayuntamiento.

C.**PROCESO DE TRABAJO****Conocimiento**

- **Obtención y difusión de datos desagregados por sexo.** Se trata de solicitar que se introduzca la variable sexo en las herramientas informáticas de manejo de datos que existan en el Ayuntamiento a nivel general, si las hubiera, y en todos los estudios y estadísticas que se realicen desde el área de empleo. Para que la medida sea efectiva, es importante asegurar que las muestras sean lo suficientemente amplias y representativas como para hacer una explotación diferencial de la situación de mujeres y hombres, y conseguir que en la fase de difusión, también se expongan los datos de

forma desagregada. Por otro lado, será también necesario, para el análisis de la situación y evolución del ámbito económico, cruzar la variable sexo, con otras, también de carácter transversal y/o significativas, como las de edad, origen, elección de estudios, ámbito laboral, etc. Se trataría, en última instancia, de diseñar indicadores adecuados para conocer la incidencia tanto de la variable sexo, como de otras que puedan reflejar situaciones de discriminación.

- **Revisar, y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con el objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo reproductivo de las mujeres.** Se trata de, precisamente, revisar y adecuar, en caso de que fuera necesario, las definiciones estadísticas existentes con el objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo reproductivo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos.
- **Análisis anual de las políticas de formación y empleo desarrolladas desde el Ayuntamiento desde la perspectiva de género.** A partir de la creación de grupos de trabajo, conformados por personas expertas en políticas de empleo procedentes del propio Ayuntamiento (técnicas, directivas...) y bien la/s agente/s de igualdad o ciudadanas y entidades con conocimiento de las necesidades de las mujeres en el área, analizar las líneas de actuación y las acciones de fomento del empleo. El objeto es introducir en la actuación del departamento las líneas de trabajo necesarias para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres, teniendo como referencia las directrices en cuanto a objetivos y medidas establecidas a nivel intermunicipal. Otro de los contenidos base a desarrollar en esta acción sería hacer, de forma periódica, una prospección del mercado de trabajo para la detección de huecos de mercado potenciales para las mujeres.
- **La evaluación previa de impacto de género.** Es una herramienta que sirve para analizar en qué medida una norma o acto administrativo es igual en su aplicación y efectos para mujeres y hombres, evitando discriminaciones potenciales encubiertas. El objeto de la acción es aplicar sistemáticamente la herramienta en todas las normas o actos administrativos pertinentes, que serán definidos a nivel global para todo el Ayuntamiento.

Formación

- **Capacitación del personal en políticas de igualdad.** Se trata de dar la formación necesaria para capacitar al personal facilitando la realización de todas las acciones previamente definidas: analizar políticas, desagregar datos, realizar un uso no sexista del lenguaje y realizar evaluaciones de cumplimiento y de resultados. El desarrollo de la

acción habría de implicar, además, previa e inicialmente, realizar un diagnóstico de las necesidades de formación y capacitación que en materia de igualdad presenta el personal técnico de los servicios municipales de empleo y, en segundo lugar, el diseño e implementación de un plan de formación. De este modo, además de la cobertura de necesidades básicas para el desarrollo de las acciones definidas en este documento, se podría llegar a la identificación de nuevas necesidades, que podrían ser cubiertas mediante el diseño e implementación de un plan de formación ad-hoc en cada Ayuntamiento.

Servicios y Recursos

- **Uso no sexista del lenguaje.** El objeto de la acción es explicitar en todos los documentos y comunicaciones, la presencia y participación de las mujeres, sin estereotipos. Su implantación requiere difundir en el área de empleo del Ayuntamiento una guía de uso no sexista del lenguaje y la obligatoriedad de utilizarla en cualquier documento oficial. Además es conveniente revisar y, en su caso, corregir y adaptar todos los documentos estándar (cartas, formularios, aplicaciones informáticas, herramientas comunicativas y de difusión, etc.) de aplicación habitual.

Seguimiento

- **Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en el área de empleo.** Al final del año, es necesario que los grupos de trabajo que han realizado el análisis de las políticas desde una perspectiva de género, valoren el grado de cumplimiento de las actuaciones que habían planteado (evaluación de resultados) y cómo ha modificado la realidad de las mujeres de su municipio (evaluación de impacto), difundiendo los mismos entre las diferentes partes implicadas.

D. _____

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- % de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos realizados por el departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).

- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

OBJETIVO E1.1. DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EMPLEOS TÉCNICOS DE SECTORES PUNTA CON ALTO CONTENIDO TECNOLÓGICO Y DE CONOCIMIENTO, AUMENTANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 38.

A. **FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

La finalidad del objetivo es que, en aquellos municipios en los que existan empresas de sectores punta con alto componente tecnológico, se incrementen el número de mujeres empleadas, especialmente en los puestos de mayor contenido técnico o con mayor capacidad de decisión, de tal forma que se reduzca la actual brecha de género.

B. **ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN**

Las estrategias recomendadas son dos: por un lado trabajar incentivando a las mujeres para que seleccionen en sus itinerarios formativos los estudios que les permitan acceder a estos puestos, así como desarrollando programas de formación ocupacional y de formación-empleo, y por otro lado trabajar incentivando a las empresas para que eliminen los estereotipos de género y contraten a mujeres para el acceso a puestos técnicos y de responsabilidad.

C. **PROCESOS DE TRABAJO**

1. **PROCESO DE TRABAJO DIRIGIDO A LAS MUJERES**

Información / Sensibilización

- **Comunicar en los centros educativos los itinerarios formativos y ámbitos laborales orientados hacia empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico.** Se trata de realizar un folleto y/o de diseñar charlas que informen de cuáles son los

empleos técnicos y de alto contenido en conocimiento más demandados en el municipio, y de cuáles son los currículos que las empresas demandan para acceder a ellos, haciendo especial incidencia en su orientación hacia las mujeres.

Formación

- **Desarrollar programas de formación ocupacional y de formación-empleo orientados a las mujeres para su contratación en el sector.** El objeto de la acción es fomentar el acceso al empleo de mujeres en los sectores punta con alto componente tecnológico y de conocimiento, a través del desarrollo de programas de formación ocupacional y de formación-empleo.

2.

PROCESO DE TRABAJO DIRIGIDO A LAS EMPRESAS

Conocimiento

- **Conocer en el ámbito municipal las tasas de paro y ocupación por sectores, categorías y formación, con desglose por edad y sexo.** El objeto de esta acción es disponer de información de partida de la situación, para saber sobre qué sectores concretos trabajar (aquellos existentes en el municipio o cercanías) y en qué tipo de puestos es en los que existe la discriminación, de forma que los programas de fomento de empleo de mujeres o las acciones de información y sensibilización que puedan realizarse, estén dirigidos especialmente a estos.

Información / Sensibilización

- **Realizar actividades orientadas a la sensibilización del empresariado sobre las buenas prácticas existentes en materia de contratación de mujeres en el sector de alto componente tecnológico.** La acción se dirige a eliminar estereotipos que limitan la contratación de mujeres en los sectores de referencia. Para ello se puede reunir información sobre porqué es interesante para la empresa contratar mujeres, desde aspectos como currículo y productividad de las mujeres del sector, hasta los incentivos existentes para la contratación. Puede completarse con información de dónde pueden encontrar a mujeres que se adapten a los perfiles laborales que buscan o que las empresas del municipio pueden demandar. En concreto pueden diseñarse folletos que se distribuyan a los departamentos de recursos humanos.

- **Desarrollar una línea de ayudas económicas para el fomento de la contratación de mujeres en sectores de alto componente tecnológico.** El objeto de la acción es realizar un programa que contemple subvenciones para incentivar a las empresas a la contratación de mujeres en los sectores y puestos en los que están más infrarrepresentadas, como técnicos y de decisión.

Seguimiento

- **Realizar un seguimiento para identificar la validez de las medidas dirigidas a las empresas.** El objeto es hacer un seguimiento cercano de las acciones dirigidas a las empresas para evitar ineficacias o efectos perversos. Para ello se puede realizar un análisis de la evolución de las mujeres en el sector que incluya datos cuantitativos y cualitativos, en forma de indicadores, de forma que se conozca si está cambiando o no y cuáles son las causas.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución de la tasa de ocupación masculina y tasa de ocupación femenina de sectores tecnológicos, desagregada por sectores y categorías profesionales.
- Evolución de la desigualdad cuantitativa en las tasas de ocupación por sectores y categorías.

OBJETIVO E1.2. DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EMPLEOS DE COMPONENTE TÉCNICO DE SECTORES INDUSTRIALES TRADICIONALES, AUMENTANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 38.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La intervención se orienta a conseguir modificar las actuales situaciones de brecha de género existente en los empleos de componente técnico de sectores industriales tradiciona-

les, incrementando el número de mujeres que trabajan en puestos de este tipo de sectores bien remunerados.

B.

ESTRATEGIA

Las estrategias recomendadas son dos: por un lado trabajar incentivando a las mujeres a que realicen la formación ocupacional que les permita acceder a estos puestos, a través del desarrollo de programas de formación ocupacional y de formación-empleo y, por otro lado, trabajar incentivando a las empresas para que eliminen los estereotipos de género y contraten a mujeres para el acceso a puestos bien remunerados.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO DE TRABAJO DIRIGIDO A LAS MUJERES

Formación

- **Desarrollar programas de formación ocupacional y de formación-empleo orientados a las mujeres para su contratación en el sector industrial.** El objeto de la acción es fomentar el acceso al empleo de mujeres en los sectores industriales tradicionales y de conocimiento, a través del desarrollo de programas de formación ocupacional y de formación-empleo.

2.

PROCESO DE TRABAJO DIRIGIDO A LAS EMPRESAS

Conocimiento

- **Conocer en el ámbito municipal las tasas de paro y ocupación de sectores industriales por categorías y formación, con desglose por edad y sexo.** El objeto de esta acción es disponer de información de partida de la situación, para saber sobre qué sectores concretos trabajar (aquellos en los que haya más oferta de empleo y con mejor remuneración) y en qué tipo de puestos bien remunerados es en los que existe la discriminación, de forma que los programas de fomento de empleo de mujeres o las acciones de información y sensibilización que puedan realizarse, estén dirigidos especialmente a estos.

- **Realizar actividades orientadas a la sensibilización del empresariado sobre las buenas prácticas existentes en materia de contratación de mujeres en sectores industriales tradicionales.** La acción se dirige a eliminar estereotipos que limitan la contratación de mujeres en los sectores de referencia. Para ello se puede reunir información sobre porqué es interesante para la empresa contratar mujeres, desde aspectos como la productividad de las mujeres del sector, hasta los incentivos existentes para la contratación de mujeres y para la adecuación de infraestructuras. Esta información puede completarse con información de dónde pueden encontrar a mujeres que se adapten a los perfiles laborales que buscan o que las empresas del municipio pueden demandar. En concreto pueden diseñarse folletos que se distribuyan a los departamentos de recursos humanos.

Servicios y Recursos

- **Desarrollar una línea de ayudas económicas para el fomento de la contratación de mujeres en sectores industriales.** Realizar un programa de subvenciones que incentive la contratación de mujeres en los sectores y puestos industriales en los que están más infrarrepresentadas y que facilite la adecuación de las infraestructuras de la empresa a la presencia de las mujeres (por ejemplo instalación de duchas y vestuarios).

Seguimiento

- **Realizar un seguimiento para identificar la validez de las medidas dirigidas a las empresas.** El objeto es hacer un seguimiento cercano de las acciones dirigidas a las empresas para evitar ineficacias o efectos perversos. Para ello se puede realizar un análisis de la evolución de las mujeres en el sector que incluya datos cuantitativos y cualitativos, en forma de indicadores, de forma que se conozca si está cambiando o no la situación y cuáles son las causas motivadoras del fracaso o éxito del proceso.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución de la tasa de ocupación masculina y tasa de ocupación femenina de sectores industriales desagregados por sectores y categorías profesionales.
- Evolución de la desigualdad cuantitativa en las tasas de ocupación por sectores y categorías.

OBJETIVO E1.3. DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA EN LA CONSTITUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE INICIATIVAS EMPRESARIALES, MEDIANTE EL AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE PROMOTORAS, ESPECIALMENTE EN SECTORES Y PROFESIONES EN LAS QUE ESTÁN INFRARREPRESENTADAS.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 38.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad es aumentar el número de iniciativas empresariales y de autoempleo promovidas por mujeres, especialmente en los sectores en los que actualmente están infrarrepresentadas, tratando de apoyar su consolidación y disminuir su tasa de desaparición.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se basa en apoyar directamente las posibles iniciativas empresariales de las mujeres, tanto las de nueva creación como las existentes, dotándoles de toda la información, formación y recursos que el Ayuntamiento pueda y considere necesario ofrecer, en base a las características y necesidades de su municipio.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Información / Sensibilización

- **Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la constitución de iniciativas empresariales.** El objeto de esta acción es que las mujeres conozcan los recursos que los municipios ponen a su disposición. Para ello pueden disponer de un servicio de información o asesoramiento dentro del área de empleo, en los servicios de empleo, y/o en las oficinas de información general del Ayuntamiento y/o pueden elaborarse folletos descriptivos de los trámites a realizar y de los recursos disponibles.

Formación

- **Realizar cursos de formación para mujeres emprendedoras.** Se trata de realizar programas formativos que faciliten y fomenten la constitución de iniciativas empresariales promovidas por mujeres, mediante módulos de formación adecuados a las características del municipio. Los contenidos en el medio urbano podrían relacionarse con los

trámites para la constitución de un negocio, adquisición de habilidades transversales y para la innovación y pautas para fomentar la cooperación y el trabajo en redes de empresarias. Para las mujeres del medio rural, a esta formación se podría añadir la relacionada con técnicas empresariales y comerciales de cooperativismo, así como sobre la mejora y desarrollo de nuevas técnicas productivas y sobre actividades económicas vinculadas con este medio: turismo, producción ecológica artesanía.... En todos estos programas se podrían incorporar módulos de reflexión sobre la incidencia de factores psico-sociales en la actividad emprendedora, con especial referencia al género.

Servicios y Recursos

- **Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores y profesiones en las que estén subrepresentadas.** El objeto de la acción es crear –o en caso de que existan, fomentar la actualización y mantenimiento– recursos orientados a facilitar a las mujeres que inicien o pongan en marcha actividades de autoempleo. Para ello se pueden crear servicios de asesoramiento técnico para el desarrollo de los planes de viabilidad de los nuevos negocios y para la resolución de dudas legales y administrativas de los negocios constituidos, dotando de recursos económicos a las nuevas iniciativas empresariales constituidas por mujeres para la financiación de los gastos de constitución, gastos generales de funcionamiento etc., en sectores en los que estén infrarrepresentadas.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en el colectivo de personas autónomas, según tipo de actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en las nuevas iniciativas empresariales según tipo de actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la creación de empresas de Economía Social.
- Tasas de mortalidad de las iniciativas empresariales y empresas de Economía Social según sexo de quienes las promueven y tipo de actividad.
- Porcentaje de mujeres socias en sociedades anónimas laborales.
- Porcentaje de mujeres socias trabajadoras en sociedades anónimas laborales.
- Porcentaje de mujeres socias capitalistas en sociedades anónimas laborales.

**OBJETIVO E2.1. EQUIPARAR LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOM-
BRES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO
DANDO PRIORIDAD A RAMAS DE ACTIVIDAD QUE CONCENTRAN MAYORES PRO-
PORCIONES DE POBLACIÓN.**

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 38 y 42.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

El objeto de la intervención en este ámbito es que, tanto en las empresas del municipio, como en la plantilla del propio Ayuntamiento y de las empresas que trabajan para él, las condiciones en las que las mujeres desarrollan su vida profesional sean las mismas que las de los hombres, eliminando tanto las discriminaciones directas de salario y/u horario, como las discriminaciones indirectas, que suelen referirse a las condiciones de empleo.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se desdobra en dos ámbitos de intervención, el primero orientado hacia el ámbito público, en el que la estrategia contempla la elaboración de planes para la conciliación y la igualdad en los Ayuntamientos, en los que se recojan todas las medidas para igualar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, así como las medidas para facilitar que el trabajo sea conciliable con la vida personal y familiar. En el ámbito privado, la estrategia se basa en incentivar la elaboración e implantación de planes para la igualdad en las empresas a través del desarrollo de actividades de información y sensibilización orientados a las empresas del sector privado y otros agentes como sindicatos, etc.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO DE TRABAJO CON AYUNTAMIENTOS

Conocimiento

- **Realizar un diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en el Ayuntamiento.** El objeto de esta acción es descubrir cuáles son las desigualdades existentes en el consistorio. Para ello se pueden analizar desde una perspectiva de género los procesos de selección y promoción interna; las denominaciones, funciones y valoración de las RPTs municipales; los méritos y/o los criterios de adjudicación que se valo-

ran para la provisión de puestos en Comisión de Servicios, la categorías profesionales, la distribución departamental de mujeres y hombres, distribución en la escala, etc. con el objetivo de conocer si dichos méritos o criterios están favoreciendo al colectivo masculino en mayor medida. Para desarrollar esta medida, una posibilidad es la de desarrollar un estudio a nivel intermunicipal sobre los tipos y ámbitos de discriminación más frecuente en la administración, que permita elaborar una guía para aquellos Ayuntamientos que quieran elaborar sus propios diagnósticos.

Servicios y Recursos

- **Elaborar e implantar planes de igualdad en el empleo público dentro del propio Ayuntamiento y empresas participadas mayoritariamente por capital público.** En función de las conclusiones de los diagnósticos, realizar un plan para el Ayuntamiento y empresas participadas. Sería conveniente incluir dentro de los ámbitos de actuación de los planes de igualdad, la revisión de la clasificación profesional, la valoración de puestos de trabajo y retribuciones correspondientes –para impedir la devaluación de puestos y categorías profesionales ocupados mayoritariamente por mujeres y eliminar las diferencias salariales por trabajos de igual valor– así como la identificación y eliminación de la discriminación indirecta en base a pluses funcionales y complementos.

Normativa

- **Asegurar que las administraciones públicas y empresas dependientes incluyan en la negociación colectiva con su personal, medidas para garantizar la igualdad, medidas para la conciliación, etc.** El objeto es que las medidas para la equiparación de las condiciones sean recogidas en un documento preceptivo, como por ejemplo el convenio. Para ello se propone, en caso de que se haya hecho un plan, que se identifiquen las medidas que pueden integrarse en la negociación colectiva, o en caso de que no haya sido posible o conveniente hacer un plan, introducir las medidas con mayor capacidad de incidencia orientadas a revertir las principales desigualdades detectadas.

2.

PROCESO DE TRABAJO CON EMPRESAS PRIVADAS

Información / Sensibilización

- **Informar a las empresas sobre los mandatos de la Ley 4/2005 y de la Ley Orgánica 3/2007 e informar sobre los canales de derivación existentes.** El objeto de la acción es informar a las empresas del sector privado sobre los contenidos legislativos que

implican a las empresas en el desarrollo de procesos asociados a la igualdad de oportunidades. Asimismo, se trataría de informar a estas empresas sobre las posibilidades existentes de financiación y asesoría para el desarrollo de estos procesos que se derivan de las leyes.

Servicios y Recursos

- **Recopilar y difundir o poner a disposición de las empresas y otros agentes como sindicatos, etc. materiales relacionados con las experiencias desarrolladas en el ámbito de la inclusión de las políticas de igualdad.** El objeto de la acción es informar a las empresas y otros agentes materiales sobre experiencias y buenas prácticas desarrolladas en el ámbito de la inclusión de las políticas de igualdad en aspectos como la negociación colectiva, y las metodologías de trabajo para implantar la igualdad.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Desigualdad cuantitativa en la contratación indefinida de mujeres y hombres en el sector privado y público, según sector de actividad.
- Desigualdad cuantitativa en la Tasa de rotación de mujeres y hombres ocupados en el sector privado y público.
- Desigualdad salarial existente por sectores de actividad y categorías profesionales (sector privado y público).
- Número de personas empleadas por tipo de jornada y sexo (sector privado).

OBJETIVO E2.2. AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención está orientada a eliminar obstáculos y generar procesos tendentes a fomentar la promoción interna de las mujeres en las organizaciones del sector público y privado.

En el ámbito público, la estrategia se centra en adecuar las condiciones de trabajo de los puestos de responsabilidad a las necesidades de conciliación, de forma que acceder a un puesto de responsabilidad no suponga renunciar a la vida familiar. En el ámbito privado, la estrategia se basa en analizar las diferentes presencias de las mujeres en puestos de responsabilidad de los principales sectores de trabajo del municipio, para tener una base sobre la que realizar las labores de sensibilización e información.

Formación

- **Impartir la formación interna dentro del horario laboral y/o establecer servicios o medidas que faciliten la conciliación.** Esta medida está destinada a garantizar el acceso a la formación interna a todas las personas, especialmente a aquellas que se hayan acogido a la reducción de jornada, asegurando su acceso a toda la oferta y en especial a las formaciones que les permitan la promoción personal y/o la mejora de sus condiciones de trabajo.

Servicios y Recursos

- **Adecuar los tiempos de trabajo de los puestos de responsabilidad a la jornada laboral y/o facilitar servicios o medidas que favorezcan la conciliación.** Se trata de evitar que los puestos de responsabilidad impliquen un horario que dificulte la conciliación. Esto puede hacerse mediante herramientas de cambio de cultura organizacional, como por ejemplo creando un servicio de cuidado de personas dependientes para las personas del Ayuntamiento que tengan que trabajar fuera del horario habitual y enviando una circular que puede estar firmada por la alcaldesa o el alcalde, en la que se informe de este servicio y donde al mismo tiempo se inste para que en la medida de lo posible, no se realice trabajo fuera del horario laboral.

- **Equilibrar y/o fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección de los concursos y/o oposiciones de los Ayuntamientos, jurados, etc.** Para ello se pueden establecer cuotas de representación en organismos como comisiones internas y juntas de personal, para cumplir con el criterio de paridad 40%-60%.
- **Establecer una cuota de reserva para mujeres en la formación continua sobre aspectos y tareas propias de los puestos directivos y de jefatura.** El objeto de la acción es, vía el establecimiento de una cuota de reserva, garantizar y fomentar la formación continua de las mujeres en acciones formativas relacionadas con la capacitación para los puestos directivos y de jefatura.

2.

PROCESO DE TRABAJO CON EMPRESAS PRIVADAS

Conocimiento

- **Analizar la participación diferencial de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de los distintos sectores de empleo del municipio.** Se trata de analizar en qué medida las mujeres están representadas, analizando la incidencia que tiene en ello factores como los programas de formación continua, horarios y condiciones de trabajo, así como el impacto de todo ello en ambos colectivos y en su caso, las razones de esas diferencias. El objetivo del estudio sería realizar propuestas de actuación orientadas a modificar la situación de partida.

Información / Sensibilización

- **Sensibilizar a empresas y sindicatos sobre la participación diferencial de las mujeres en puestos de responsabilidad.** Se trata de dar a conocer la situación de las mujeres en el municipio mediante la difusión de los resultados del estudio, como por ejemplo mediante jornadas en las que se debatan los resultados, o mediante folletos informativos en los que se explique la situación y los beneficios que en diversos ámbitos pueden derivarse para la empresa si contribuye a modificarla.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Ocupación masculina en puestos de responsabilidad del ámbito de la administración local.
- Ocupación femenina en puestos de responsabilidad del ámbito de la administración local.
- Desigualdad cuantitativa en las tasas de ocupación de puestos de responsabilidad en el ámbito de la administración local.
- Personal directivo de las empresas y organismos autónomos públicos dependientes de los Ayuntamientos.
- Tasas de ocupación masculinas y femeninas en puestos de responsabilidad del sector privado, según ramas de actividad en el ámbito local.
- Desigualdad cuantitativa de mujeres y hombres en las tasas de ocupación en puestos de responsabilidad del sector privado, según ramas de actividad en el ámbito local.

OBJETIVO C1.1. DISMINUIR LA DESIGUALDAD CUANTITATIVA EXISTENTE ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO DEDICADO A LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 35.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Se pretende alcanzar un mayor grado de corresponsabilidad en el ámbito doméstico, que se concrete en una mayor equidad entre el uso del tiempo de hombres y mujeres, fomentando que los hombres dediquen mayor cantidad de tiempo a la vida familiar en la realización de tareas domésticas y de cuidado, y que las mujeres dediquen más tiempo a su vida personal y/o profesional.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se basa en crear un movimiento intermunicipal de visibilización de la importancia de la corresponsabilidad que genere repercusión mediática, con el fin de conseguir

un fomento del desarrollo de políticas de sensibilización orientadas al reparto en el uso del tiempo a nivel municipal.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Información / Sensibilización

- **Crear un concurso entre municipios por la corresponsabilidad.** Esta acción se tendría que desarrollar a nivel de la CAV, y tendría por objeto promover la implantación de medidas para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito de los Ayuntamientos. Para ello se podría organizar un concurso anual pensado con el objetivo de conseguir una repercusión mediática, en la que se premiase al municipio vasco en el que la diferencia entre los usos del tiempo de mujeres y hombres fuera menor o se hubiese reducido en mayor medida.
- **Poner en marcha campañas de sensibilización que fomenten el debate público sobre la necesidad de avanzar en la corresponsabilidad.** Se trata de crear campañas a nivel municipal, que mediante actividades en la calle, folletos, charlas, grupos de debate y/o cursos, den a conocer las diferencias y fomenten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Una posibilidad es por ejemplo crear “la semana de la corresponsabilidad” en la que además de todas las medidas anteriormente descritas, se generen concursos de ideas o campañas innovadoras orientadas a incidir en el ámbito de la corresponsabilidad.

Servicios y Recursos

- **Fomentar la creación de bancos de tiempo.** Se trata de crear un servicio en el que cada persona intercambie tiempo dedicado a tareas que sabe hacer por tiempo dedicado a tareas que no sabe y necesita aprender, de forma que obtiene la resolución de una necesidad y el aprendizaje de una habilidad que no tenía.

Normativa

- **Garantizar que las personas que se acojan a permisos por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, se reincorporen a sus puestos de trabajo, evitando que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.**

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Cantidad de tiempo dedicado a las tareas domésticas según sexo, tareas realizadas y relación con la actividad.
- Desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas, según relación con la actividad.
- Cantidad de tiempo dedicado al cuidado de personas dependientes según sexo, tareas realizadas y relación con la actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a los cuidados de personas dependientes, según relación con la actividad.

OBJETIVO C1.2: CREAR CONDICIONES PARA POSIBILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 11 y 27. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 35.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La intervención persigue el desarrollo de recursos y herramientas orientadas a crear condiciones que permitan que la vida personal y familiar de la ciudadanía del municipio sea conciliable con la vida laboral. En tanto que el objetivo anterior pretende fomentar la corresponsabilidad, a efectos de coherencia, en la política de igualdad debe procurarse que las medidas para la conciliación sean utilizadas de manera igualitaria por hombres y por mujeres.

B.

ESTRATEGIAS

El abordaje del objetivo se plantea a través de dos estrategias complementarias. La primera dirigida a la administración, se basa en la ampliación de los servicios de conciliación en base a un diagnóstico de necesidades, mientras que la dirigida a las empresas, se basa en el fomento de la creación de planes de conciliación empresariales, a través de la generación de servicios de asesoramiento y recursos económicos.

Conocimiento

- **Realizar un análisis del grado de adecuación de los servicios públicos y privados a las necesidades de conciliación.** El objetivo es saber si los servicios que facilitan la conciliación se adecuan a las necesidades del municipio. Para ello es necesario analizar si están adecuadamente adaptadas la cantidad y tipología de servicios ofrecidos, a la demanda de los mismos, considerando del mismo modo los tiempos y los horarios en los que se ofrecen, intentando detectar si existen desajustes entre la oferta de servicios, tanto privados como públicos, y las necesidades y realidades de la población.

Información / Sensibilización

- **Realizar campañas y acciones de sensibilización orientadas al personal del Ayuntamiento, sobre las medidas existentes para la conciliación y los derechos laborales de conciliación.** Se trata de trasladar los beneficios de las medidas para la conciliación y la importancia de que sean utilizadas, no sólo para compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar, sino también para incrementar la corresponsabilidad. Asimismo, las campañas tendrían como objeto garantizar la sustitución de personas que se acogen a permisos por maternidad/paternidad, detectar situaciones en las que se establecen barreras para el acceso a los recursos de conciliación, etc.

Servicios y Recursos

- **Desarrollar medidas y/o servicios de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar, y personal flexibles y no ligados a la duración del periodo escolar.** Estas medidas pueden posibilitar por ejemplo la atención puntual al cuidado de personas (p.e. cheques servicios, bonos, servicios de canguros...) con el fin de asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas y servicios para el empleo. Otra medida posible en este sentido es ampliar el régimen de permisos por motivos familiares, así como los relacionados con la maternidad/paternidad, estableciendo opciones de permisos no retribuidos para cubrir otras opciones no contempladas en la legislación vigente (tramitación de una adopción, enfermedades familiares de larga duración...). En cualquier caso, es conveniente revisar las posibilidades de

flexibilización horaria y reordenación del tiempo y del lugar de trabajo, dando entrada a las nuevas tendencias que facilitan la conciliación (tele trabajo, ordenación del trabajo por objetivos...) y tener en cuenta que las medidas que se promuevan tanto en su formulación como en su difusión, deben estar enfocadas a que sean utilizadas en igual medida por hombres y por mujeres.

Normativa

- **Definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas.** Se trata de que este tipo de actividades no puedan fijarse a según qué horas o según qué días, para asegurar que no se obstaculiza la conciliación con la vida personal.

2.

PROCESO DE TRABAJO CON EMPRESAS PRIVADAS

Información / Sensibilización

- **Crear un servicio de información y asesoría a las empresas privadas que vayan a implantar medidas y/o servicios que garanticen la conciliación.** Se trata de informar a las empresas sobre las ayudas disponibles, los pasos a realizar, el coste aproximado y las empresas e instituciones que puedan ayudarles a hacer un plan de conciliación, o en el caso que decidan emprender la tarea por su cuenta, los puntos fundamentales y los materiales bibliográficos básicos que deben considerar. Para ello puede crearse un servicio específico o insertar esta medida en otros servicios de información dirigidos a empresas.

Servicios y Recursos

- **Dar recursos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en los centros de trabajo privados.** Se trata de fomentar la puesta en marcha de medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo en las empresas, bien dando apoyos a las medidas o planes de conciliación, bien dando ayudas al desarrollo de programas de Responsabilidad Social Corporativa, cuando en ellos se incluyan políticas de conciliación en las empresas.
- **Incluir entre los criterios de adjudicación de licitaciones, concursos y concesión de subvenciones, las medidas para la conciliación de la empresa licitadora.** Se trata de

introducir cláusulas sociales que contemplen requisitos relacionados con los principios de conciliación en los pliegos de condiciones de licitaciones, concursos y subvenciones.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Tipología de servicios y medidas de flexibilización implantados por la administración pública.
- Número de empresas privadas que han implantado servicios que apoyen la conciliación vida – trabajo, según tamaño de la empresa, sector de actividad y tipo de servicio.
- Número de empresas privadas que han adoptado medidas para adecuar los tiempos y espacios de trabajo a la conciliación, según tamaño de la empresa, sector de actividad y tipo de medidas.
- Porcentaje sobre el total de empresas que han implantado servicios y/o medidas para adecuar los tiempos y espacios de trabajo a la conciliación, según tamaño de las empresas y sectores de actividad.

OBJETIVO V1.1. IMPLANTAR PROTOCOLOS DE TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXISTA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 11. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 43.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

El objeto de la intervención es prevenir el acoso sexista en la administración pública y en la empresa privada, y en caso de que se produzca, lograr una atención adecuada y eficaz a las personas víctimas de acoso.

B.

ESTRATEGIA

Las estrategias son dos. La dirigida a los Ayuntamientos se basa en elaborar protocolos de actuación de acuerdo a las pautas establecidas en el apartado Acoso Laboral y Violencia de Género recogidos en Udalhitz y difundir su existencia y contenidos en los Ayunta-

mientos. La dirigida a las empresas se centra en realizar labores de difusión e información en las empresas municipales.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO DE TRABAJO CON AYUNTAMIENTOS

Información / Sensibilización

- **Difundir los contenidos referentes al apartado “Acoso laboral y violencia de género” recogidos en “Udalhitz” (Protocolo marco de relaciones laborales para las instituciones locales de Euskadi) y las medidas recogidas en la legislación existente.** Una actuación intermunicipal podría tener como objeto, dar a conocer las directrices de Udalhitz y debatir sobre buenas prácticas y nuevas propuestas para elaborar protocolos de intervención ante el acoso sexista, eficaces y operativos. Para ello podría realizarse una jornada en la que se combinaran las intervenciones de personas expertas con grupos o mesas de trabajo.
- **Realizar campañas de información y sensibilización sobre el acoso sexista y acoso sexual en el trabajo en el Ayuntamiento.** El objeto de esta acción es realizar una labor de prevención, para lo cual es conveniente fomentar el reconocimiento de las situaciones de acoso sexista y evidenciar la conveniencia y las posibilidades de denuncia de estas situaciones. En ese sentido, pueden desarrollarse jornadas de asistencia obligada dentro del Ayuntamiento, para dar a conocer los protocolos o medidas que el Ayuntamiento elabore, pudiendo realizarse folletos informativos y/o envíos de e-mails con los contenidos descritos.

Servicios y Recursos

- **Crear protocolos de prevención e intervención ante el acoso sexista y el acoso sexual.** El objeto de esta acción es establecer, teniendo en cuenta las pautas establecidas por Udalhitz, procesos para apoyar y orientar a los distintos agentes institucionales y sociales implicados en la prevención y tratamiento del acoso sexista en el Ayuntamiento, de forma que se desarrollen mecanismos de coordinación y herramientas para el análisis, la denuncia y resolución de las situaciones de acoso sexista. La aplicación de estos mecanismos deben de tener en cuenta, que las medidas que se adopten para resolver situaciones de acoso sexista, no perjudiquen las condiciones laborales de las víctimas.

Información / Sensibilización

- **Realizar campañas de información y sensibilización sobre el acoso sexista y acoso sexual en el trabajo en el ámbito de la empresa privada.** El objeto es dar a conocer y difundir entre las empresas, sindicatos y el conjunto de trabajadores y trabajadoras, la normativa vigente que tipifica el acoso sexista y sexual (a nivel internacional, europeo, de estado y CCAA), fomentar el reconocimiento de las situaciones de acoso sexista y sexual, evidenciar la conveniencia y las posibilidades de denuncia de estas situaciones y enfatizar la importancia de desarrollar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista.

Servicios y Recursos

- **Fomentar la creación de protocolos para la prevención y el tratamiento del acoso sexista y sexual en las empresas del sector privado.** El objeto es incrementar el número de empresas que crean protocolos de intervención, mediante premios, reconocimientos o dotación de subvenciones. En caso de que se opte por la dotación de subvenciones, la acción podría desarrollarse creando una línea de ayudas económicas y asesoramiento para la elaboración de protocolos para la prevención y el tratamiento del acoso sexista y acoso sexual en estas empresas.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número de intervenciones realizadas y proporción de sanciones aplicadas en el sector público.
- Porcentaje del incremento de las denuncias por acoso sexista y sexual con respecto al año anterior.
- Número de empresas que han implantado protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexista y sexual en el sector privado.
- Porcentaje de convenios colectivos que recogen la tipificación del acoso sexista y acoso sexual como falta muy grave.

2.5

INCLUSIÓN SOCIAL

2.5.1

INTRODUCCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge en el artículo 45, referido a Inclusión Social, la necesidad de que *“Las administraciones públicas vascas adopten las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres. Por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple”*.

Los Ayuntamientos tradicionalmente han desarrollado y siguen desarrollando gran parte del trabajo a favor de la inclusión social de toda la ciudadanía, entendida como la garantía al acceso de los derechos básicos, mediante el desarrollo y gestión de servicios sociales de base. Por ese motivo es especialmente importante su implicación en la introducción de la perspectiva de género, fundamental para paliar a nivel local los efectos de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en tanto que deriva en un mayor riesgo de exclusión social para las mujeres. Además tal y como indica la Ley, es necesario que el trabajo por la igualdad desde las políticas para el bienestar social, se realice teniendo en cuenta que el riesgo de exclusión, desprotección y dependencia se incrementa cuando al hecho de ser mujer se añaden otros factores susceptibles de ser objeto de discriminación.

MAINSTREAMING

Tal y como se recoge en el párrafo anterior, es un deber básico que las políticas sectoriales de los Ayuntamientos aseguren la cobertura y el acceso de la ciudadanía a los derechos sociales básicos y tengan en cuenta que la desigualdad entre mujeres y hombres implica un mayor riesgo para las mujeres de estar excluidas, que este mayor riesgo debe ser contrarrestado y que las políticas que se diseñen e implanten deben tener en cuenta sus necesidades específicas.

En ese sentido es necesario revisar los procesos de trabajo relacionados con las políticas de inclusión social, introduciendo herramientas que permitan conocer las situaciones y demandas de las mujeres en el sector. Además de tener en cuenta las consideraciones del apartado La transversalidad y las políticas de igualdad, pág. 27 del presente documento, en base a lo que establece el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV

(Ejes estratégicos. Mainstreaming): con carácter general y de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple, tales como las mujeres con discapacidad.

EMPODERAMIENTO

El núcleo conceptual del eje de empoderamiento en el área de inclusión social, extraído de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, afirma que es necesario *desarrollar programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple*. Esta declaración se concreta en seis objetivos, dirigidos a mejorar las condiciones y posiciones de los colectivos de mujeres en situación de riesgo de exclusión social que además: están en situación de pobreza económica; presentan problemas relacionados con las drogodependencias; ejercen la prostitución; son inmigrantes; presentan algún tipo de diversidad funcional o pertenecen a la tercera edad.

Mejorar las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple implica la necesidad, preferentemente desde una perspectiva universalista (esto es, desde el acceso a los recursos generales) de monitorizar sus situaciones, capacitar al personal para atenderlas y asegurarse de que los servicios son regularmente adaptados a las situaciones cambiantes. Este es el enfoque global que tienen por tanto los objetivos en este eje: abrir líneas de trabajo en los servicios sociales a partir de la acción social y la promoción comunitaria que aseguren un adecuado seguimiento de las mujeres de los colectivos con mayor riesgo.

Se entiende por mejora de condiciones y posiciones, trabajar impulsando su empoderamiento desde un proceso que abarque tanto sus necesidades más prácticas e inmediatas –el acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda– como sus intereses estratégicos de género, aquellos que tienen que ver con el acceso a la información, a recursos socio- políticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres en general y la visibilización de su propia situación.

Cabe matizar, que con este abordaje no se entiende en ningún caso que las mujeres inmigrantes, mayores, con diversidad funcional, etc., deban estar en el área de inclusión social únicamente, ni que todas ellas estén en situación de riesgo de desprotección, fragilidad en su autonomía o riesgo de exclusión. Las necesidades específicas de las mujeres pertenecientes a estos colectivos son tratadas a lo largo del resto de áreas, cuando así se requie-

re. Sin embargo, invisibilizar completamente a las personas en situaciones de desprotección, dependencia o de exclusión social de estos colectivos, significaría obviar que una parte de ellos se encuentran dentro de las grandes bolsas de pobreza y en situaciones de precariedad. Es al área de Acción Social, y a los Servicios Sociales públicos a los que corresponde atender los factores de promoción en su autonomía, protección en situaciones de riesgo y procurar la inclusión de todas las personas. Por tanto, la ubicación de las mujeres de estos colectivos en esta área tiene un sentido estratégico, al posibilitar un reconocimiento de la precariedad de su situación. Así, son susceptibles de ser atendidas desde los Servicios Sociales aquellas mujeres que sí se encuentran en situación de vulnerabilidad, situación que puede verse conformada por distintos indicadores de gravedad, como el hecho de ser mujeres inmigrantes, con diversidad funcional, mayores, etc.

CONCILIACIÓN y CORRESPONSABILIDAD

El trabajo para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad realizado desde el área de inclusión social se centra en aliviar las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado de personas no autónomas, en su mayoría mujeres, que debido a la asunción de estas tareas ven disminuida su vida social, personal y profesional.

Los Ayuntamientos, en tanto que entes cercanos a la ciudadanía, pueden por un lado ofrecer servicios de apoyo para ayudar a estas mujeres a afrontar su situación y a desarrollar otros aspectos vitales y por otro pueden concienciar a la ciudadanía de la importancia de que estas cargas sean compartidas entre hombres y mujeres.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El área de inclusión social centra su intervención para abordar la violencia contra las mujeres en la vía de la prevención y de la atención.

Para desarrollar la vía de prevención se considera estratégico incrementar la detección precoz del ciclo de la violencia y concretamente en detectarla desde las fases de violencia verbal y psicológica, previniéndola mediante la sensibilización y formación en el reconocimiento de los primeros síntomas.

En la línea de atención, es necesario mejorar la atención a las mujeres víctimas, mediante:

- La elaboración e implantación, por parte de los Ayuntamientos, de protocolos de actuación derivados del I Acuerdo Interinstitucional para la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales (actualizándose en el momento actual) que respondan con criterios de calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección de las víctimas de maltrato y agresiones sexuales
- La implantación y mejora continua de las medidas recogidas en el “Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico”. En este sentido, tal y como indica la Ley 4/2005, de 18 de febrero, en su artículo 57.2. *“Los municipios de más de 20.000 habitantes y las mancomunidades de municipios ya constituidas o que se constituyan para la prestación de servicios que superen el mencionado número de habitantes, tienen la obligación de disponer de pisos de acogida para atender las demandas urgentes de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico”*.

A continuación se recoge una tabla resumen (2.5.2) con actuaciones propuestas para cada objetivo y eje y posteriormente, se explican los contenidos (apartado 2.5.3).

2.5.2

RELACIÓN DE CONTENIDOS

MAINSTREAMING

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DIAGNÓSTICOS, PLANIFICACIONES, INTERVENCIONES Y EVALUACIONES EN LAS ÁREAS DE ACCIÓN SOCIAL MUNICIPALES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 15, 18 y 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 45.	Conoc	Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el área de acción social. Análisis periódico de las políticas de acción social desde la perspectiva de género. La evaluación de impacto de género de las normas o actos administrativos relacionados con el área de acción social que se estimen oportunos.
	Serv./Rec	Incorporar un uso no sexista del lenguaje de forma sistemática en la gestión del área de acción social.
	Seguimie	Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en el área de acción social.
	Formac	Capacitación del personal técnico o político en la integración de la perspectiva de género en las políticas de acción social.

EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
<p>OBJETIVO E1.1: ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE POBREZA ECONÓMICA Y RIESGO DE EXCLUSIÓN PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES EN ESTA SITUACIÓN.</p> <p>Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15 y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.</p>	<p>Conoc Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social.</p> <p>Info/Sen Dar a conocer a las y los responsables políticos la cobertura municipal frente a las necesidades sociales de las mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión. Crear vías de acceso rápido a las ayudas económicas que sean solicitadas por mujeres y hombres en situación de pobreza. Diseñar e implementar medidas orientadas al fomento del empleo de mujeres en riesgo de exclusión social y programas de apoyo a la contratación. Diseñar e implementar medidas para incrementar el número de mujeres en riesgo de exclusión que acceden a la vivienda.</p>	
<p>OBJETIVO E1.2: ADECUAR LOS RECURSOS QUE EXISTEN PARA LA PREVENCIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL A LAS MUJERES QUE EJERCEN LA PROSTITUCIÓN, PARA LA MEJORA DE SUS CONDICIONES Y POSICIONES.</p> <p>Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15, 18 y 23. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.</p>	<p>Proceso para mujeres que ejercen la prostitución y no expresan deseo de abandonar</p> <p>Info/Sen Informar sobre la posibilidad de acceso a recursos sanitarios a las mujeres que ejercen la prostitución.</p> <p>Formac Formación de pares y agentes de salud entre mujeres que ejercen la prostitución.</p> <p>Serv/Rec Realizar programas de salud y prevención de enfermedades dirigidos a mujeres que ejercen la prostitución.</p> <p>Normati Elaborar una ordenanza que regule las condiciones de clubes y locales donde se ejerce la prostitución.</p>	
<p>OBJETIVO E1.3: ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE DROGODEPENDENCIAS EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE ESTOS COLECTIVOS.</p> <p>Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15, y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.</p>	<p>Mujeres que ejercen la prostitución y expresan deseo de abandonar dicha práctica</p> <p>Serv/Rec Organizar programas de formación y orientación laboral. Adaptar los recursos y programas municipales de conciliación a las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución. Procurar plazas en los pisos de emergencia para mujeres maltratadas adecuados a la demanda existente (bien creando pisos, bien ampliando su número, etc.) e incluir como criterio de admisión a las mujeres que ejercen la prostitución en contra de su voluntad.</p> <p>Conoc Analizar el grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres en riesgo de exclusión con problemas de drogadicción.</p> <p>Info/Sen Integrar dentro de los programas, encuentros, jornadas y seminarios sobre drogodependencias, la presencia de personas expertas en género y drogodependencias.</p> <p>Formac Formar al personal técnico de la administración en la situación y necesidades de las mujeres con drogodependencias y en la prevención de las drogodependencias desde la perspectiva de género.</p> <p>Serv/Rec Adaptar los programas generales de atención y prevención a las personas drogodependientes.</p>	

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E1.4. ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS INMIGRANTES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE ESTOS COLECTIVOS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15, y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.	Conoc	Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.
	Formac	Capacitar al personal técnico de la Administración Local y entidades del tercer sector en herramientas para mejorar la atención e intervención con las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social.
	Serv/Rec	Adecuar los recursos a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión.
OBJETIVO E1.5. ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE ESTOS COLECTIVOS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15, y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.	Proceso orientado a la administración local y entidades del tercer sector	
	Conoc	Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social y/o precisadas de apoyos para promover su autonomía personal.
	Serv/Rec	Adecuar los recursos sociales existentes, incidiendo especialmente en los de promoción de la autonomía, orientación laboral y socio-comunitaria a las necesidades específicas de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social. Activar recursos económicos orientados a acondicionar las viviendas a las necesidades del colectivo. Apoyar los servicios de ayuda domiciliaria y los servicios telemáticos.
	Proceso orientado a la sociedad en general y a las mujeres con diversidad funcional en riesgo de aislamiento y exclusión social	
	Info/Sen	Realizar campañas informativas dirigidas a la ciudadanía sobre el colectivo de mujeres con diversidad funcional.
	Formac	Facilitar espacios y recursos de capacitación a las mujeres con diversidad funcional en riesgo de aislamiento y exclusión social para la adquisición de habilidades socio-políticas.
OBJETIVO E1.6. ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DEL COLECTIVO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15, y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.	Proceso orientado a la administración local y entidades del tercer sector	
	Conoc	Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social.
	Info/Sen	Fomentar, a través de campañas de información, el voluntariado dedicado a la tercera edad. Desarrollar campañas de información general a las personas mayores, su vecindario y entorno.
	Formac	Capacitar al personal técnico de los servicios sociales municipales y de las entidades del tercer sector en las realidad y problemática de la tercera y cuarta edad.
	Serv/Rec	Incrementar la oferta y nivel de cobertura (en número de horas diarias, fines de semana, etc.) de los Servicios de Ayuda Domiciliaria, de acompañamiento, de Atención Nocturna y otros orientados en general al cuidado de las personas de la tercera edad. Adecuar la oferta de los recursos de asistencia (teléfonos de atención gratuitos, telealarmas, etc.) dirigidos a personas de la tercera edad a la demanda existente.

EMPODERAMIENTO

continuación

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
	Proceso orientado a las mujeres mayores en riesgo de exclusión social	
	Info/Sen	Promocionar la participación de las mujeres mayores en actividades y programas de ocio, así como su presencia en juntas directivas de asociaciones. Facilitar información sobre los recursos socio-sanitarios y psicosociales existentes a las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social.
	Formac	Facilitar espacios y recursos de capacitación a las mujeres mayores en riesgo de exclusión social para la adquisición de habilidades socio-políticas.

CONCILIACIÓN

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO C1.1: INCREMENTAR LOS RECURSOS PARA REDUCIR LAS CARGAS SOCIALES Y PSICOLÓGICAS DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN LABORES DE CUIDADO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 16 y 17. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 44.	Info/Sen	Crear programas divulgativos y documentales dirigidos a las cuidadoras informales sobre costes indirectos de cuidado.
	Serv/Rec	Crear un servicio específico desde las áreas de acción social de atención y orientación a las mujeres/personas que se dedican a la atención de personas que carecen de autonomía.

VIOLENCIA

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO V1.1: INCREMENTAR LA DETECCIÓN TEMPRANA DEL CICLO DE LA VIOLENCIA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50 y 51.	Conoc	Realizar investigaciones acerca de la incidencia, las causas y las posibles medidas de prevención de la violencia de género.
	Info/Sen	Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía de información y divulgación del ciclo de violencia.
	Formac	Realizar acciones formativas para la prevención de la violencia.

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO V1.2. RESPONDER CON CRITERIOS DE COORDINACIÓN, CALIDAD Y EFICACIA A LAS DEMANDAS DE ANTECIÓN, ASISTENCIA Y PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE MALTRATO Y AGRESIONES SEXUALES A TRAVÉS DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS PROTOCOLOS LOCALES DE ACTUACIÓN ANTE EL MALTRATO DOMÉSTICO Y AGRESIONES SEXUALES EN LOS MUNICIPIOS DE LA CAPV. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 15, 18 y 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50, 54, 55, 56 y 58.	Info/Sen.	Realizar encuentros entre Ayuntamientos interesados en poner en marcha protocolos locales de actuación y Ayuntamientos que dispongan de este tipo de protocolos. Difundir los datos sobre violencia contra las mujeres.
	Formac	Formar al personal técnico y agentes de igualdad de los Ayuntamientos en el desarrollo e impulso de los protocolos locales de actuación. Formar en igualdad incluyendo la perspectiva intercultural y de la discapacidad al personal técnico municipal y/o entidades gestoras que realicen asesoramiento legal y psicológico a las mujeres víctimas de violencia.
	Serv/Rec	Elaborar protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales. Fortalecer los recursos de asistencia jurídica y psicológica municipales para las mujeres víctimas de maltrato y agresiones sexuales.
	Normati	Introducir en los temarios de empleo público municipal cuestiones relacionadas con la atención e intervención con mujeres víctimas de violencia.
OBJETIVO V1.3. RESPONDER CON CRITERIOS DE COORDINACIÓN, CALIDAD Y EFICACIA A LAS DEMANDAS DE ACOGIDA DE VÍCTIMAS DE MALTRATO Y AGRESIONES SEXUAL, GARANTIZANDO LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL “PROGRAMA DE MEJORA DE LOS RECURSOS DE ACOGIDA Y VIVIENDA PARA LAS VÍCTIMAS DE MALTRATO DOMÉSTICO”, Y EN OTRAS NORMAS Y PROGRAMAS POSTERIORMENTE APROBADAS QUE LO COMPLEMENTAN Y DESARROLLA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 15, 18 y 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50, y 57.	Conoc	Análisis y evaluación de la oferta y la demanda de recursos de acogida y vivienda para las mujeres víctimas de violencia.
	Formac	Desarrollar programas formativos para la especialización de profesionales que trabajan con víctimas de maltrato.
	Serv/Rec	Garantizar la existencia de pisos de acogida para la atención de las demandas urgentes de protección y alojamiento temporal en zonas desprovistas de tal recurso. Adecuar los recursos de acogida y vivienda existentes para eliminar las barreras arquitectónicas y de comunicación y los sistemas de seguridad. Crear y desarrollar servicios de acompañamiento y apoyo en los recursos de acogida para mujeres víctimas de violencia.

OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DIAGNÓSTICOS, PLANIFICACIONES, INTERVENCIONES Y EVALUACIONES EN LAS ÁREAS DE ACCIÓN SOCIAL MUNICIPALES.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 15, 18 y 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 45.

A.**FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

La finalidad es que las personas que trabajan en las áreas de acción social municipales tengan en cuenta, tanto en el diseño, implantación y evaluación de las líneas de intervención de sus políticas y de las actuaciones en las que se concretan, como en el trabajo diario, las diferentes situaciones de mujeres y hombres, y atiendan a la ciudadanía asegurándose de cubrir las necesidades específicas de mujeres y hombres, y favorezcan la igualdad.

B.**ESTRATEGIA**

La estrategia de actuación más apropiada es estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientados a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas y medidas de acción social del Ayuntamiento de cara a corregir la desigualdad de género existente, habiendo de considerar también de forma transversal la integración de la perspectiva intercultural.

C.**PROCESO DE TRABAJO****Conocimiento**

- **Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el área de acción social.** Se trata de solicitar que se introduzca la variable sexo en las herramientas informáticas de manejo de datos que existan en el Ayuntamiento a nivel general, si las hubiera, y en todos los estudios y estadísticas que se realicen desde el área

de acción social. Para que la medida sea efectiva, es importante asegurar que las muestras sean lo suficientemente amplias y representativas como para hacer una explotación diferencial de la situación de hombres y mujeres, y conseguir que en la fase de difusión, también se expongan los datos de forma desagregada. El objeto de esta acción es obtener información de la situación y necesidades de las mujeres en el área de acción social. Además de la variable sexo, se plantea la necesidad de incorporar otras de origen, edad, diversidad funcional... etc. de modo que se alcance un análisis lo más amplio posible de la realidad.

- **Análisis periódico de las políticas de acción social desde la perspectiva de género.** A partir de la creación de grupos de trabajo intramunicipales, conformados por personas expertas en políticas de acción social procedentes del propio Ayuntamiento (personal técnico, personal directivo...) y bien la/s agente/s de igualdad, ciudadanas o asociaciones de mujeres con conocimiento de las necesidades de las mujeres en el área, analizar las líneas de actuación y las acciones de inclusión social. El objeto es introducir en la actuación de inclusión social las líneas de trabajo necesarias para mejorar la situación y posición de las mujeres, teniendo como referencia las directrices en cuanto a objetivos y medidas establecidas a nivel intermunicipal.
- **La evaluación de impacto de género de las normas o actos administrativos relacionados con el área de acción social que se estimen oportunas.** Es una herramienta que sirve para analizar en qué medida una norma o acto administrativo es igual en su aplicación y efectos para mujeres y hombres, evitando discriminaciones potenciales encubiertas. El objeto de la acción es aplicar sistemáticamente la herramienta en todas las normas o actos administrativos pertinentes, que serán definidos a nivel global para todo el Ayuntamiento.

Servicios y Recursos

- **Incorporar un uso no sexista del lenguaje de forma sistemática en la gestión del área de acción social.** El objeto de la acción es explicitar en todos los documentos y comunicaciones, la presencia y participación de las mujeres, y evitar la asunción automática de que la realidad masculina es universalmente válida. Su implantación requiere difundir en el área de acción social del Ayuntamiento una guía de uso no sexista del lenguaje y la obligatoriedad de utilizarla en cualquier documento oficial. Además es conveniente revisar y modificar todos los documentos estándar (cartas, formularios, etc.) de aplicación habitual.

Seguimiento

- **Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en el área de acción social.** Anualmente es oportuno que quienes han realizado el análisis de las políticas desde una perspectiva de género, valoren el grado de cumplimiento de las actuaciones que habían planteado (evaluación de resultados) y cómo ha modificado la realidad de las mujeres de su municipio (evaluación de impacto).

Formación

- **Capacitación del personal técnico o político en la integración de la perspectiva de género en las políticas de acción social.** Se trata de dar la formación necesaria para capacitar al personal facilitando la realización de todas las acciones previamente definidas: analizar políticas, desagregar datos, realizar un uso del lenguaje no sexista y realizar evaluaciones de cumplimiento y de resultados.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- % de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos realizados por el departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

OBJETIVO E1.1: ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE POBREZA ECONÓMICA Y RIESGO DE EXCLUSIÓN PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES EN ESTA SITUACIÓN. Carta

Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15 y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad del objetivo es adecuar los recursos para la lucha contra la pobreza a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión o en situación de precariedad económica, entendiendo que este colectivo está formado por todas aquellas mujeres que no disponen de ingresos propios suficientes por tener dificultades para la consecución de un trabajo productivo o que aún teniéndolo, los ingresos resultantes de éste resulten insuficientes. La tipología de mujeres que más frecuentemente integra este colectivo es mujeres separadas, viudas en edad de trabajar, madres adolescentes, mujeres cuyo cónyuge no comparte las cargas económicas, etc.

Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación o vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso y control de la información, a recursos socio-políticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren.

B.

ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN

La estrategia de actuación es adecuar los recursos generales existentes para que las mujeres puedan tener acceso a ellos y facilitar y fomentar el acceso y control de las mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión a estos.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social.** El objeto de la acción es conocer cuáles son las necesidades específicas de las mujeres en riesgo de exclusión y en qué

medida están siendo cubiertas por los recursos municipales dispuestos a nivel general. Para ello es importante conocer el porcentaje de mujeres en riesgo de exclusión que demandan los SSBB y el porcentaje de mujeres en riesgo de exclusión que son atendidas. A este análisis es conveniente añadir un estudio de la satisfacción de las mujeres con respecto a los servicios de los que han sido receptoras, entendiendo por satisfacción en qué medida consideran que han sido resueltas las situaciones que causaron la demanda. Para ello se pueden diseñar encuestas para pasar a las mujeres al final del proceso de atención y una vez al año hacer una encuesta telefónica, o utilizar otras herramientas, orientadas a ex usuarias para analizar los resultados y el impacto que ha tenido en sus vidas a medio-largo plazo. Del estudio se debe derivar una propuesta de actuación para la mejora del servicio.

Información y Sensibilización

- **Dar a conocer a las y los responsables políticos la cobertura municipal frente a las necesidades sociales de las mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.** El objeto es que la concejalía responsable y si es posible la alcaldía, conozcan y puedan hacer un seguimiento de la situación, mediante una breve presentación anual de un documento-resumen que contenga los datos de la realidad social más significativos y las medidas propuestas.

Servicios y Recursos

- **Crear vías de acceso rápido a las ayudas económicas que sean solicitadas por mujeres y hombres en situación de pobreza.** El objeto de la acción es reducir los tiempos de trámite de las ayudas, cuando sean de competencia municipal mediante eliminación de tareas innecesarias en el proceso de tramitación, y cuando no, utilizando los recursos municipales para solventar la necesidad hasta que sea resuelta por las otras instituciones competentes.
- **Diseñar e implementar medidas orientadas al fomento del empleo de mujeres en riesgo de exclusión social y programas de apoyo a la contratación.** El objeto es diseñar medidas para que las mujeres en riesgo de exclusión accedan tanto a los programas de fomento y creación de empleo, como a los cursos y programas que facilitan su inserción en el mercado laboral e incrementan su empoderamiento (por ejemplo, cursos de formación ocupacional, cursos sobre búsqueda de empleo, cursos de empoderamiento etc.). Las medidas a diseñar serán adecuar los programas, tanto de empleo como de inserción en el mercado laboral o de empoderamiento, a las necesidades y condiciones de las mujeres en riesgo de exclusión.

- **Diseñar e implementar medidas para incrementar el número de mujeres en riesgo de exclusión que acceden a la vivienda.** Para ello se puede ampliar el número de viviendas sociales de titularidad o explotación municipal destinadas a dar cobertura a personas que carezcan de recursos económicos, primando a las mujeres en situación de monomarentalidad, pudiéndose definir un cupo de viviendas para mujeres en situación de monomarentalidad.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión entendida como:
 - Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión que solicitan SSBB.
 - Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión atendidas por recursos aplicados por los SSBB.
 - Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades al finalizar el proceso de atención/intervención.
 - Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.
- Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado.

OBJETIVO E1.2: ADECUAR LOS RECURSOS QUE EXISTEN PARA LA PREVENCIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL A LAS MUJERES QUE EJERCEN LA PROSTITUCIÓN, PARA LA MEJORA DE SUS CONDICIONES Y POSICIONES.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15, 18 y 23. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad del objetivo es adecuar los recursos para la lucha contra la exclusión social a las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución, atendiendo a la diversidad de sus situaciones específicas y a su voluntad de futuro. Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos,

empleo, formación, vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso a la información, a recursos socio-políticos o a facilitar su toma de decisiones.

B.

ESTRATEGIAS

Se entiende que frecuentemente, en este caso el riesgo de exclusión no proviene tanto de la escasez económica (que afecta a algunas mujeres de este colectivo pero no a todas) como de la estigmatización de su actividad, las condiciones de ejercicio –con horarios y estilos de vida que dificultan el acceso a servicios y recursos generales– y las escasas perspectivas de futuro. En este contexto pueden diferenciarse dos subcolectivos, en función de las diferentes actitudes frente a su situación. Por un lado se define una estrategia de actuación orientada a las mujeres que no quieren abandonar la prostitución, pero sí requieren de una actuación específica para la mejora de sus condiciones, desde la perspectiva sanitaria, laboral, etc. Por otro lado se define una estrategia dirigida a mujeres que quieren abandonar la prostitución, dando acceso a los servicios generales para la lucha contra la exclusión.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO PARA MUJERES QUE EJERCEN LA PROSTITUCIÓN Y NO EXPRESAN DESEO DE ABANDONAR DICHA PRÁCTICA

Información / Sensibilización

- **Informar sobre la posibilidad de acceso a recursos sanitarios a las mujeres que ejercen la prostitución.** El objeto es que las mujeres conozcan tanto los recursos de la red sanitaria como los recursos específicos dirigidos a ellas. Para su difusión se puede llegar a acuerdos con asociaciones que trabajan con mujeres que ejercen la prostitución o contratar a una empresa que se dedique a acciones de información personalizadas (yendo a clubes, pisos o lugares de ejercicio).

Formación

- **Formación de pares y agentes de salud entre mujeres que ejercen la prostitución.** El objeto es formar a mujeres que ejercen o han ejercido la prostitución para que actúen

como agentes de salud con otras mujeres que ejercen la actividad. La formación como agentes de salud se significa como una herramienta válida para aumentar el nivel de información e incidir en la sensibilización. Los ámbitos de formación serán no solo las problemáticas sanitarias, sino también las psicosociales.

Servicios y Recursos

- **Realizar programas de salud y prevención de enfermedades dirigidos a mujeres que ejercen la prostitución.** El objeto es desarrollar programas de prevención, centrados en la utilización del preservativo (capacidad de negociación con el cliente, etc.), el SIDA y otras ETS. Para ello se puede llegar a convenios con asociaciones que están trabajando en este campo.

Normativa

- **Elaborar una ordenanza que regule las condiciones de clubes y locales donde se ejerce la prostitución.** El objeto es garantizar que los clubes o locales en los que se ejerce la prostitución reúnan las condiciones higiénico-sanitarias y de seguridad mínimos, así como unos horarios regulares. Para ello se propone crear una ordenanza municipal y un sistema de seguimiento policial del grado de cumplimiento de la misma.

2.

PROCESO PARA MUJERES QUE EJERCEN LA PROSTITUCIÓN Y EXPRESAN DESEO DE ABANDONAR DICHA PRÁCTICA

Servicios y Recursos

- **Organizar programas de formación y orientación laboral** dirigidos a las mujeres que quieren abandonar el ejercicio de la prostitución. Se trata de buscar alternativas profesionales dirigidas a estas mujeres. Para ello se revisaran los programas existentes para adaptarlos o crear nuevos programas que, en sus horarios y contenidos sean útiles a las mujeres que ejercen la prostitución. En la formación que reciban se incluirá de forma transversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento.
- **Adaptar los recursos y programas municipales de conciliación a las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución.** El objetivo es que los servicios de conciliación cubran las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución y les permitan com-

patibilizar su trabajo, el cuidado de las personas, en especial niñas y niños a su cargo, y la formación laboral.

- **Procurar plazas en los pisos de emergencia para mujeres maltratadas adecuados a la demanda existente (bien creando pisos, bien ampliando su número, etc.) e incluir como criterio de admisión a las mujeres que ejercen la prostitución en contra de su voluntad.** Dado que frecuentemente viven en los clubes y pisos en los trabajan, se trata de dar a las mujeres que ejercen la prostitución una vivienda provisional en la que hacer el tránsito a su nuevo trabajo y también facilitar el acceso a los recursos de acogida existentes.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución, entendida como:
 - Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución que solicitan SSBB o específicos.
 - Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución atendidas por los recursos aplicados por los SSBB o específicos.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.
- Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado.

OBJETIVO E1.3: ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE DROGODEPENDENCIAS EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE ESTOS COLECTIVOS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos

10, 15 y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad del objetivo, es adecuar los recursos para la lucha contra la exclusión social a las necesidades de las mujeres con problemas de drogadicción. Las condiciones hacen

referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación, vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso y control de la información, a recursos socio-políticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren y/o que faciliten su salida.

B.

ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN

La estrategia de actuación es adecuar los recursos generales existentes para que las mujeres drogodependientes puedan tener acceso a ellos y sean efectivos. Se entiende que adecuar los recursos generales tanto los destinados al tratamiento de las drogodependencias como los destinados a la situación de pobreza, es una estrategia más adecuada que crear recursos específicos para mujeres drogodependientes.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Analizar el grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social con problemas de drogadicción.** El objeto de la acción es conocer cuales son las necesidades específicas de las mujeres en riesgo de exclusión con problemas de drogadicción y en qué medida están siendo cubiertas por los recursos municipales dispuestos a nivel general. Para ello es importante conocer el porcentaje de mujeres con problemas de drogadicción que demandan los SSBB y el porcentaje de mujeres con problemas de drogadicción que son atendidas. A este análisis es conveniente añadir un estudio de servicios que demandan y un análisis de la satisfacción de las mujeres con respecto a los servicios que han sido receptoras, entendiendo por satisfacción en qué medida consideran que han sido resueltas las situaciones que causaron la demanda. Para ello se pueden diseñar encuestas para pasar a las mujeres al final el proceso de atención y una vez al año hacer una encuesta telefónica dirigida a ex – usuarias para analizar los resultados y el impacto que ha tenido en sus vidas a medio-largo plazo. Del estudio se debe derivar una propuesta de actuación para la mejora del servicio.

Información/Sensibilización

- **Integrar dentro de los programas, encuentros, jornadas y seminarios sobre drogodependencias, la presencia de personas expertas en género y drogodependencias.**

El objeto de esta medida es abordar los temas teniendo en cuenta la perspectiva de género, o la situación de desigualdad y necesidades específicas de estas mujeres.

Formación

- **Formar al personal técnico de la administración en la situación y necesidades de las mujeres con drogodependencias y en la prevención de las drogodependencias desde la perspectiva de género.** El objeto es que la formación laboral y sociocomunitaria que reciben las mujeres esté más adaptada a sus necesidades. Para ello se formará al personal de la administración dedicado a la atención y en su caso a las entidades del tercer sector que trabajan en el ámbito de las drogodependencias, en las necesidades y problemáticas específicas de las mujeres drogodependientes, así como en soluciones adaptadas a ellas. En caso de que se realice el análisis de cobertura de las necesidades, los resultados pueden ser difundidos y trabajados en estos cursos de formación.

Servicios y Recursos

- **Adaptar los programas generales de atención y prevención a las mujeres drogodependientes.** Se trata de que los proyectos y programas de atención a las personas drogodependientes se adapten a las especificidades del consumo y de las repercusiones que el consumo tiene sobre las mujeres. Para ello se recopilarán propuestas de mejora entre las personas que atienden a estos colectivos, implementándose las más factibles.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres drogodependientes, entendida como:
 - Evolución del % de mujeres drogodependientes que acuden a SSBB o específicos.
 - Evolución del % de mujeres drogodependientes atendidas por los recursos aplicados por los SSBB o específicos.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.
- Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado.

OBJETIVO E1.4. ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS INMIGRANTES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE ESTOS COLECTIVOS. Carta

Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15 y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es adecuar los recursos generales existentes para la lucha contra la exclusión social a nivel municipal, para dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social. Así, facilitar respuestas específicas a necesidades concretas a través de la adecuación de los recursos y programas generales y universales. Se trata de conocer y visibilizar al colectivo de mujeres inmigrantes que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social en el municipio.

El riesgo de exclusión social viene determinado tanto por la existencia de situaciones de pobreza económica, como por la situación administrativa irregular, las dificultades de acceso a los recursos existentes, la falta de información sobre los mismos, problemáticas psicológicas asociadas a los procesos migratorios, los estereotipos y prejuicios sociales existentes, etc. Así, se trata de un colectivo que sufre problemáticas complejas y de carácter multidimensional. Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda. Las posiciones hacen referencia al acceso a la información, a recursos socio-políticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres y a la visibilización de esa situación.

B.

ESTRATEGIA

En términos generales la estrategia de actuación se orienta a adecuar los recursos existentes para dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión.

El abordaje del objetivo se centra en trabajar con la Administración Local y las entidades del tercer sector que trabajan con mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social. En ambos casos, el ámbito preferente de actuación es el municipio, entendiendo sin embargo que hay acciones que pueden ser abordadas de forma intermunicipal o, incluso, a través de instituciones supramunicipales.

Conocimiento

- **Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.** El objeto de la acción es conocer cuáles son las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión y en qué medida están siendo cubiertas por los recursos municipales generales. Para ello es importante conocer el porcentaje de mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social que demandan los recursos existentes y el porcentaje de mujeres que son atendidas. A este análisis es conveniente añadir un estudio de la satisfacción de las mujeres con respecto a los servicios de los que han sido receptoras, entendiendo por satisfacción en qué medida consideran que han sido resueltas las situaciones que causaron la demanda. Para esto se puede diseñar encuestas a cumplimentar por las mujeres una vez finalizado el proceso de utilización del recurso y, por otro lado, realizar anual, o periódicamente, una encuesta telefónica, u otras alternativas que se consideren adecuadas en cada Ayuntamiento, orientada a mujeres que ya no utilicen los recursos, para analizar los resultados y el impacto que el acceso y utilización de los recursos haya tenido en sus vidas a medio-largo plazo. Finalmente, y con el objeto de visibilizar al colectivo y sus problemáticas, se propone difundir los resultados de los estudios y análisis de realidad que se realicen entre el personal político y técnico municipal de las áreas de acción social y las entidades y asociaciones del tercer sector.

Formación

- **Capacitar al personal técnico de la Administración Local y entidades del tercer sector en herramientas para mejorar la atención e intervención con las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social.** El objeto de la acción es formar al personal técnico de las áreas municipales de acción social (tanto a las personas que planifican la intervención, como a las que trabajan desde la atención directa) y a las entidades del tercer sector para mejorar la atención e intervención con el colectivo. La formación se define con un sentido práctico, orientándose a la adquisición de herramientas como la orientación laboral y socio-comunitaria y la mediación intercultural con perspectiva de género.

Servicios y Recursos

- **Adecuar los recursos sociales a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.** Concretamente, los recursos que se propone adecuar son los de formación ocupacional y los psicosociales, considerándose un ejercicio básico de cara a dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes

en riesgo de exclusión social. Es necesario destacar que la adecuación de los recursos podría hacerse en función de los resultados y las necesidades detectadas en los estudios y análisis de realidad que se realizaran. Por recursos de formación ocupacional se entiende todos aquellos recursos orientados a capacitar a las personas para el ejercicio de una actividad laboral. Por otro lado, por recursos psicosociales se entiende todos aquellos recursos que facilitan el proceso de integración social de las personas en riesgo de exclusión (servicios sociales de base, recursos psicológicos, itinerarios de inserción, derivación a otros servicios, etc.). Otra perspectiva de la acción puede basarse, en el caso de que existan recursos específicos para personas inmigrantes, en adecuar estos a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión.

D. **INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO**

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social, entendida como:
 - Evolución del % de mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social que acuden a SSBB o específicos.
 - Evolución del % de mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social atendidas por los distintos recursos.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.
- Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado.

OBJETIVO E1.5. ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE ESTOS COLECTIVOS.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15 y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.

A. **FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

La finalidad del objetivo es adecuar los recursos existentes, especialmente en el ámbito de la orientación laboral y socio-comunitaria a las necesidades de las mujeres con diversidad

funcional que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social. Estas mujeres se encuentran con más dificultades para desarrollar su autonomía y más desprotegidas ante la pobreza, el aislamiento, la falta de recursos para la información, etc. y en consecuencia en mayor riesgo de exclusión.

Las condiciones hacen referencia a las necesidades inmediatas de las mujeres tales como: acceso a recursos económicos, empleo, formación, cultura, vivienda y apoyos específicos para desarrollar su autonomía personal. Las posiciones hacen referencia al acceso y control de la información, a recursos socio-políticos y a recursos de toma de conciencia sobre la situación de discriminación que sufren las mujeres y a la visibilización de esa situación.

B.

ESTRATEGIAS

La primera estrategia se orienta a la Administración Local y entidades del tercer sector que trabajan con el colectivo, mientras que la segunda se orienta por un lado a la sociedad en general y por otro, directamente, a las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social. Mientras que la primera estrategia hace énfasis en la adecuación de recursos, la segunda se centra en facilitar herramientas para el empoderamiento de estas mujeres y en sensibilizar a la sociedad en general sobre su situación.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO ORIENTADO A LA ADMINISTRACIÓN LOCAL Y ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

Conocimiento

- **Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social y/o precisadas de apoyos para promover su autonomía personal.** El objeto de la acción es conocer cuáles son las necesidades específicas de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión y en qué medida están siendo cubiertas por los recursos municipales generales. Para ello es importante conocer el porcentaje de mujeres de este perfil que demandan los recursos existentes y el porcentaje de las que son atendidas, así como otros recursos de promoción de su autonomía. Sería necesario además, añadir un estudio de la satisfacción de las mujeres con respecto a los servicios de los que han sido receptoras, entendiendo por satisfacción en qué medida consideran que han sido resueltas las

situaciones que causaron la demanda. Para esto se pueden diseñar encuestas a cumplimentar por las mujeres una vez finalizado el proceso de utilización del recurso y, por otro lado, realizar anualmente una encuesta telefónica, orientada a mujeres que ya no utilicen los recursos, para analizar los resultados y el impacto que el acceso y utilización de los recursos haya tenido en sus vida a medio-largo plazo. Finalmente, y con el objeto de visibilizar al colectivo y sus problemáticas, se propone difundir los resultados de los estudios y análisis de la realidad que se realicen entre el personal político y técnico municipal de las áreas de acción social y las entidades y asociaciones del tercer sector que trabajen con el colectivo.

Servicios y Recursos

- **Adequar los recursos sociales existentes, incidiendo especialmente en los de promoción de la autonomía, orientación laboral y socio-comunitaria a las necesidades específicas de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social.** La acción se orienta a dar respuesta a las necesidades específicas en materia de autonomía, orientación laboral y socio-comunitaria, a través de la adecuación de los recursos generales existentes en estos ámbitos. Esta adecuación de recursos podría desarrollarse considerando los resultados que se extrajeran de los estudios.
- **Activar recursos económicos orientados a acondicionar las viviendas a las necesidades del colectivo.** Se trata de facilitar recursos económicos suficientes para adecuar las viviendas a las necesidades del colectivo, entendiendo que es una acción básica orientada a todo el colectivo que también redundará positivamente en mejorar el grado de autonomía de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social.
- **Apoyar los servicios de ayuda domiciliaria y los servicios telemáticos.** Se trata de facilitar la atención domiciliaria a las personas que, debido a la carencia de autonomía funcional, tengan más dificultades para salir de sus casas. Como en el caso anterior, se trata de una acción orientada al colectivo general de personas con diversidad funcional que ha de revertir positivamente en las mujeres de este colectivo.

2.

PROCESO ORIENTADO A LA SOCIEDAD EN GENERAL Y A LAS MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN RIESGO DE AISLAMIENTO Y EXCLUSIÓN SOCIAL

Información / Sensibilización

- **Realizar campañas informativas dirigidas a la ciudadanía sobre el colectivo de mujeres con diversidad funcional.** El objeto de la acción se orienta, en primer lugar, a facilitar una visibilización del colectivo y, en segundo lugar, a crear imágenes inclusivas y no estereotipadas de estas mujeres, rompiendo así la invisibilidad y el desconocimiento existente sobre la realidad y las problemáticas que sufre el colectivo. Esta acción podría desarrollarse intermunicipalmente, creando una campaña común que pudiera ser puesta en marcha y desarrollada en cada municipio.

Formación

- **Facilitar espacios y recursos de capacitación a las mujeres con diversidad funcional en riesgo de aislamiento y exclusión social para la adquisición de habilidades socio-políticas.** El objetivo de la acción es facilitar el empoderamiento de estas mujeres, favoreciendo la creación de redes asociativas y de autoorganización. Así, la acción puede desarrollarse de dos maneras. La primera se centraría en crear programas de formación específicos en la adquisición de habilidades socio-políticas para mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión, mientras que la segunda se podría desarrollar incluyendo en los programas generales de intervención con estas mujeres acciones formativas en habilidades socio-políticas.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social, entendida como:
 - Evolución del % de mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social que solicitan recursos.
 - Evolución del % de mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social atendidas por los recursos.

- Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.
- Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.
- Evolución del número de programas y recursos que se hayan adecuado.
- Evolución del numero de iniciativas (grupos de autoayuda, asociaciones, etc.) compuestas por mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social.

OBJETIVO E1.6. ADECUAR LOS RECURSOS DESTINADOS A LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DEL COLECTIVO.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 10, 15 y 18. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 45.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad del objetivo es adecuar los recursos destinados a las personas de la tercera edad, mejorándolos y ampliándolos, de modo que esta mejora revierta positivamente en las condiciones y posiciones de las mujeres de tercera edad en riesgo de dependencia, aislamiento o exclusión social. Las mujeres en este rango de edad sufren una doble discriminación derivada de las dificultades que experimentan social y personalmente las personas al llegar a edades avanzadas y por su condición de mujeres en situación de desigualdad.

B.

ESTRATEGIAS

La primera estrategia, orientada a la Administración Local y entidades del tercer sector que trabajan con el colectivo, se centra en adecuar los recursos existentes para las personas mayores, vía mejora y ampliación de los mismos, consiguiendo así una mejora de las condiciones de las mujeres mayores en riesgo de exclusión social. La segunda estrategia se centra en favorecer el empoderamiento de estas mujeres, a través de la activación de distintas herramientas.

1.

**PROCESO ORIENTADO A LA
ADMINISTRACIÓN LOCAL Y
ENTIDADES DEL TERCER SECTOR****Conocimiento**

- **Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social.** El objeto de la acción es conocer cuáles son las necesidades específicas de estas mujeres y en qué medida están siendo cubiertas por los recursos municipales generales. Para ello es importante conocer el porcentaje de mujeres de este perfil que demandan los recursos existentes y el porcentaje de las que son atendidas. Sería necesario, además, añadir un estudio de la satisfacción de las mujeres con respecto a los servicios de los que han sido receptoras, entendiendo por satisfacción en qué medida consideran que han sido resueltas las situaciones que causaron la demanda. Para esto se pueden diseñar encuestas a cumplimentar por las mujeres una vez finalizado el proceso de utilización del recurso y, por otro lado, realizar anualmente una encuesta telefónica orientada a mujeres que ya no utilicen los recursos, con el fin analizar los resultados y el impacto que el acceso y utilización de los recursos haya tenido en sus vida a medio-largo plazo. Finalmente, y con el objeto de visibilizar al colectivo y sus problemáticas, se propone difundir los resultados de los estudios y análisis de realidad que se realicen entre el personal político y técnico municipal de las áreas de acción social y las entidades y asociaciones del tercer sector que trabajen con el colectivo.

Información / Sensibilización

- **Fomentar, a través de campañas de información, el voluntariado dedicado a la tercera edad.** Esta acción tiene como objeto fomentar el voluntariado dedicado a la tercera edad, contribuyendo asimismo a visibilizar al colectivo y las problemáticas y necesidades específicas de las mujeres mayores en riesgo de exclusión social. La responsabilidad del diseño de estas campañas podría ser intermunicipal, desarrollándose posteriormente en cada municipio
- **Desarrollar campañas de información general a las personas mayores, su vecindario y entornos.** Se trata de desarrollar campañas, por ejemplo del frío o del calor, de información sobre actividades de ocio o de relación social, etc. que contribuyan a la

mejora de la calidad de vida de las personas más mayores, colectivo que responde mayoritariamente a mujeres que viven solas.

Formación

- **Capacitar al personal técnico de los servicios sociales municipales y de las entidades del tercer sector en las realidades y problemáticas de la tercera y la cuarta edad.** El objeto de la acción, que podría desarrollarse intermunicipalmente, radica, en términos generales, en facilitar herramientas formativas que posibiliten adquirir un conocimiento más exhaustivo sobre las realidades y problemáticas que afectan a las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social desde una perspectiva de género. El fin último se referiría a mejorar la atención e intervención con el colectivo.

Servicios y Recursos

- **Incrementar la oferta y nivel de cobertura (en número de horas diarias, fines de semana, etc.) de los Servicios de Ayuda Domiciliaria, de acompañamiento, de Atención Nocturna y otros orientados en general al cuidado de las personas de la tercera edad.** Esta acción se orienta al colectivo general de personas de la tercera edad, entendiendo sin embargo, que un aumento de la oferta de ese tipo de recursos revertiría positivamente en mejorar las condiciones de las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social.
- **Adecuar la oferta de los recursos de asistencia (teléfonos de atención gratuitos, telealarmas, etc.) dirigidos a personas de la tercera edad a la demanda existente.** Como en el caso de la acción anterior, se parte de la idea de que un aumento en la oferta general de los recursos de asistencia dirigidos a las personas de la tercera edad influiría positivamente en mejorar las condiciones de las mujeres de esta edad en riesgo de exclusión social.

2.

PROCESO ORIENTADO A LAS MUJERES MAYORES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Información / Sensibilización

- **Promocionar la participación de las mujeres mayores en actividades y programas de ocio, así como su presencia en juntas directivas de asociaciones.** El objeto de la

acción es, por un lado aumentar la visibilización del colectivo y, por otro, fomentar el empoderamiento a través de la participación social de estas mujeres. La acción se abordaría creando programas de ocio, específicos para las mujeres mayores, considerando especialmente la necesidad de promocionar su participación.

- **Facilitar información sobre los recursos socio-sanitarios y psicosociales existentes al colectivo de mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social.** Se trata de aumentar el conocimiento de estas mujeres sobre los recursos existentes, partiendo de la hipótesis, que podría ser contrastada con la realización de los estudios y análisis de realidad, de que el nivel de información sobre estos recursos puede ser bajo.

Formación

- **Facilitar espacios y recursos de capacitación a las mujeres mayores en riesgo de exclusión social para la adquisición de habilidades socio-políticas.** El objeto de la acción es facilitar el empoderamiento de estas mujeres, favoreciendo la creación de redes asociativas y de autoorganización. La acción podría desarrollarse bien creando programas de formación específicos, bien incluyendo en los programas de intervención generales con personas de la tercera edad, acciones formativas en habilidades socio-políticas, incidiendo especialmente en las necesidades específicas de las mujeres.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social, entendida como:
 - Evolución del % de mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social que solicitan recursos.
 - Evolución del % de mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social atendidas por los recursos.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.
- Evolución del número de recursos que se hayan adecuado / mejorado / ampliado.

OBJETIVO C1.1: INCREMENTAR LOS RECURSOS PARA REDUCIR LAS CARGAS SOCIALES Y PSICOLÓGICAS DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN LABORES DE CUIDADO. Carta

Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 16 y 17. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 44.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

El trabajo de cuidado de las personas que carecen de autonomía, es realizado normalmente por mujeres en el ámbito doméstico. Esto implica que el trabajo que realizan no es conocido ni valorado en la esfera social, porque obvia las cargas económicas, sociales y psicológicas que sufren las personas que la realizan. Entre estas cargas destacan la merma de las posibilidades de desarrollo profesional, de tiempo de ocio y de relaciones sociales y la carga psicológica que supone la renuncia a su tiempo y aspiraciones.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se basa en Introducir en las áreas de acción social de los Ayuntamientos, un programa o línea de trabajo dirigido al colectivo de personas cuidadoras, dimensionándola en función de las características demográficas del municipio (tamaño, perfil socioeconómico medio etc.) y las necesidades específicas de las personas que realizan labores de cuidado.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Información / Sensibilización

- **Crear programas divulgativos y documentales dirigidos a las cuidadoras informales sobre costes indirectos de cuidado.** El objeto es que las personas que realizan labores de cuidado sean conscientes de los problemas asociados a su condición y de los recursos que la administración pone a su servicio para paliarlos. Para ello pueden realizarse folletos buzoneados y/o charlas impartidas en centros cívicos.

Servicios y Recursos

- **Crear un servicio específico desde las áreas de acción social de atención y orientación a las mujeres/personas que se dedican a la atención de personas que carecen**

de autonomía. El objeto de la acción es cubrir de forma integral las necesidades de este colectivo. Para ello se pueden contemplar los siguientes servicios:

- Grupos de reflexión en torno al coste del cuidado y a la relación directa de la construcción social de género en el “rol de cuidadoras”.
- Acciones formativas encaminadas a la autoayuda de las personas cuidadoras y a la participación socio-política de las mujeres cuidadoras a fin de que se articulen y canalicen sus demandas como colectivo.
- Apoyo psicológico para la prevención de riesgos físicos y psicológicos derivados del trabajo de cuidado.
- Orientación sobre recursos socio-económicos.

Este servicio municipal deberá disponer de medidas para relevar a las personas cuidadoras de sus tareas, disponiendo de profesionales que realicen esas laborales de cuidado durante los cursos, consultas o grupos.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres cuidadoras, entendida como:
 - Evolución del % de mujeres cuidadoras que solicitan servicios sociales municipales.
 - Evolución del % de mujeres cuidadoras atendidas por los servicios sociales municipales.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.
 - Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.
- Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado.

OBJETIVO V1.1: INCREMENTAR LA DETECCIÓN TEMPRANA DEL CICLO DE LA VIOLENCIA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50 y 51.

A. --- FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es detectar e intervenir en los casos de violencia doméstica en su fase más temprana, de violencia verbal y psicológica, evitando que evolucione hacia la fase de violencia física.

B. --- ESTRATEGIA

La estrategia es crear una línea de trabajo en el Ayuntamiento para la prevención de la violencia, encaminada a la detección y mediación temprana, interviniendo sobre las mujeres para que sepan reconocer su situación y conozcan los recursos disponibles y mediante las actuaciones sobre los hombres para que las primeras fases de la violencia sean conocidas y rechazadas y para que quienes ejercen puedan auto reconocerse.

C. --- PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Realizar investigaciones acerca de la incidencia, las causas y las posibles medidas de prevención de la violencia hacia las mujeres.** Se trata de realizar una investigación que puede enfocarse a nivel intermunicipal, sobre los prejuicios, creencias, estereotipos u obstáculos que operan en la sociedad en relación con la violencia contra las mujeres y que inhiben la ampliación de la red social de agentes de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia. Se trata de buscar medidas que faciliten que colectivos como trabajadores y trabajadoras de los servicios sociales, educadoras y educadores de familia y de menores, profesorado, etc., se conviertan en redes de apoyo y encontrar nuevos grupos susceptibles de convertirse en apoyos informales para la detección temprana del ciclo de violencia, diseñando actuaciones específicas para implicar a todos los colectivos en la detección y para intervenir en los casos detectados.

- **Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía de información y divulgación del ciclo de violencia.** El objeto es doble: en el caso de las mujeres se trata de que conozcan los recursos existentes y de que los usen en caso necesario; en el caso de los hombres se trata de dar a conocer el ciclo de violencia, para que aquellos hombres que se encuentren ejerciendo agresiones en las primeras etapas del ciclo de violencia puedan auto reconocerse y los que no, aprendan a identificarlas y a rechazarlas. Esta acción podría desarrollarse a nivel intermunicipal y/o mediante folletos y charlas en los que se divulguen además las acciones que el Ayuntamiento realiza en este campo.

Formación

- **Realizar acciones formativas para la prevención de la violencia.** El objeto es igualmente doble: las acciones formativas dirigidas a mujeres tendrían como objetivo implícito que conozcan el ciclo de violencia y se autoreconozcan en él, en el caso de ser víctimas. En el caso de los hombres, que tengan como objetivo trabajar la relación entre violencia y las masculinidades para la prevención de conductas violentas y la promoción de nuevos modelos de relación. Para ello se pueden realizar grupos de trabajo para personas con problemas de pareja como instrumento para detectar los casos en los que esos problemas son producto de una violencia temprana y crear subgrupos para el trabajo específico con los casos detectados.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Nº de casos de violencia detectados a partir de actuaciones preventivas de detección temprana.
- Nº de casos tratados por los SSBB o específicos (por ejemplo, SMUS).

OBJETIVO V1.2. RESPONDER CON CRITERIOS DE COORDINACIÓN, CALIDAD Y EFICACIA A LAS DEMANDAS DE ANTECIÓN, ASISTENCIA Y PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE MALTRATO Y AGRESIONES SEXUALES A TRAVÉS DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS PROTOCOLOS LOCALES DE ACTUACIÓN ANTE EL MALTRATO DOMÉSTICO Y AGRESIONES SEXUALES EN LOS MUNICIPIOS DE LA CAPV.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 15, 18 y 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50, 54, 55, 56 y 58.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Favorecer una actuación coordinada y eficaz en la atención, asistencia y protección ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral, eficaz y de calidad a sus víctimas desde la coordinación de los distintos agentes competentes en esta labor.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se centra principalmente y, en cuanto a la generación de recursos, en incrementar el número de municipios que implantan protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales y mejorar los recursos municipales orientados a la atención al colectivo de mujeres víctimas de violencia y agresiones.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Información / Sensibilización

- **Realizar encuentros entre Ayuntamientos interesados en poner en marcha protocolos locales de actuación y Ayuntamientos que dispongan de este tipo de protocolos.** Esta acción, a desarrollar intermunicipalmente, se orienta al intercambio de información y buenas prácticas con el objetivo de aumentar el conocimiento de los municipios y propiciar así un aumento en el número de entes locales que implantan protocolos locales de actuación.
- **Difundir los datos sobre violencia contra las mujeres.** El objeto de la acción es sensibilizar a la población del municipio a través de la difusión periódica de esos datos, a través de medios de comunicación local o cualquier otro medio de difusión pública.

Formación

- **Formar al personal técnico y agentes de igualdad de los Ayuntamientos en el desarrollo e impulso de los protocolos locales de actuación.** La acción se orienta a capacitar al personal técnico en el diseño e implementación de los protocolos locales de actuación, pudiendo desarrollarse intermunicipalmente y contando con el apoyo de los encuentros que se realicen entre Ayuntamientos.
- **Formar en igualdad incluyendo la perspectiva intercultural al personal técnico municipal y/o entidades gestoras que realicen asesoramiento legal y psicológico a las mujeres víctimas de violencia.**

Servicios y Recursos

- **Elaborar protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales.** El objeto de la acción es que el mayor número posible de municipios diseñe e implante este tipo de protocolos, posibilitando así una atención e intervención integral con las mujeres víctimas de violencia (definición de mecanismos de coordinación municipales, intermunicipales y supramunicipales, definición de pautas de actuación, etc.).
- **Fortalecer los recursos de asistencia jurídica y psicológica municipales para las mujeres víctimas de maltrato y agresiones sexuales.** Se trata de mejorar la cobertura y la calidad de estos recursos.

Normativa

- **Introducir en los temarios de empleo público municipal cuestiones relacionadas con la atención e intervención con mujeres víctimas de violencia.** La introducción de temas relacionados con esta problemática se asociaría a los puestos que tengan relación con la atención e intervención con mujeres víctimas de violencia (policía municipal, servicios sociales, etc.). El desarrollo de esta acción implica la necesidad de desarrollar un proceso de reflexión municipal a nivel político que refrende la introducción de ese tipo de cuestiones en los temarios.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución del número de municipios que han implantado protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.
- Evolución del número de recursos de municipales de asistencia jurídica y psicológicas creados.

OBJETIVO V1.3. RESPONDER CON CRITERIOS DE COORDINACIÓN, CALIDAD Y EFICACIA A LAS DEMANDAS DE ACOGIDA DE VÍCTIMAS DE MALTRATO Y AGRESIONES SEXUALES, GARANTIZANDO LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL “PROGRAMA DE MEJORA DE LOS RECURSOS DE ACOGIDA Y VIVIENDA PARA LAS VÍCTIMAS DE MALTRATO DOMÉSTICO”, Y EN OTRAS NORMAS Y PROGRAMAS POSTERIORMENTE APROBADAS QUE LO COMPLEMENTAN Y DESARROLLAN. Carta Europea

para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 15, 18 y 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50, y 57.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Garantizar que se desarrollen las medidas adoptadas en el “Programa para la mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico” y en otras normas y programas posteriormente aprobadas que lo complementan y desarrollan.

B.

ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN

La estrategia de actuación se centra en mejorar los recursos de acogida y vivienda para las mujeres víctimas de violencia, creando asimismo las condiciones necesarias para que estos recursos sean accesibles y seguros. Por otro lado la estrategia también se centra en facilitar un apoyo y acompañamiento integral a estas mujeres, con el objeto de apoyarlas en los procesos para dar respuesta a la situación de violencia (denuncia, acceso a recursos, asistencia psicológica, etc.).

Conocimiento

- **Análisis y evaluación de la oferta y la demanda de mujeres víctimas de violencia de recursos de acogida y vivienda.** Se trata de conocer el nivel de cobertura entre la oferta existente de recursos de acogida y vivienda municipales y la demanda de mujeres víctimas de violencia y, a través de ese conocimiento, desarrollar procesos para integrar parámetros de calidad en estos recursos, adecuándolos totalmente a las necesidades y expectativas de las mujeres. El análisis de datos se actualizaría de forma continua, teniendo así un conocimiento exhaustivo sobre el nivel de cobertura de la demanda existente.

Formación

- **Desarrollar programas formativos para la especialización de profesionales que trabajan con víctimas de maltrato.** Estos programas se orientarían a las y los profesionales que trabajan en la acogida con las mujeres víctimas de violencia, atendiendo a la diversidad de situaciones y problemáticas añadidas que pueden sufrir estas mujeres: inmigración, patologías mentales, diversidad funcional, etc.

Servicios y Recursos

- **Garantizar la existencia de pisos de acogida para la atención de las demandas urgentes de protección y alojamiento temporal en zonas desprovistas de tal recurso.** El objeto de la acción sería la creación de pisos de acogida en aquellos municipios o mancomunidades de más de 20.000 habitantes que aun no hayan articulado este tipo de recursos y/o en aquellos otros municipios que, por capacidad o trayectoria, puedan habilitar pisos de acogida.
- **Adecuar los recursos de acogida y vivienda existentes para eliminar las barreras arquitectónicas y de comunicación y los sistemas de seguridad.**
- **Crear y desarrollar servicios de acompañamiento y apoyo en los recursos de acogida para mujeres víctimas de violencia.** Se trata de crear recursos para que personas especializadas en la atención a mujeres víctimas de violencia puedan ofertar un apoyo y acompañamiento continuo a estas, acudiendo con ellas a distintos servicios, facilitando las derivaciones y el acceso a otros recursos, etc.

- Evolución del número de pisos de acogida creados.
- Evolución del número de recursos de acogida y vivienda adecuados para eliminar las barreras arquitectónicas y de comunicación y de los sistemas de seguridad.
- Evolución del número de servicios de acompañamiento y apoyo creados.

2.6

SALUD Y DROGODEPENDENCIAS

2.6.1

INTRODUCCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL ÁREA DE SALUD Y DROGODEPENDENCIAS

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece en su capítulo V, “Otros derechos sociales básicos” se recoge en el artículo 28, la referencia al ámbito de salud, dividido en cuatro apartados.

El primero establece que *“Las administraciones públicas vascas han de contribuir a la mejora de la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, considerando de forma especial aquellos problemas de salud que tienen en ellas mayor incidencia”*. El segundo por su parte, define que *“la Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la investigación y atención relacionada con la salud, mediante la consideración de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres y, cuando sea necesario, mediante el desarrollo de políticas específicas”*.

El tercer apartado establece que *“La administración sanitaria, a la hora de diseñar los procesos asistenciales, debe adoptar medidas para aliviar la carga de trabajo derivada del cuidado de personas con problemas de salud que se realiza en el ámbito doméstico de forma no remunerada y mayoritariamente por mujeres”*. Finalmente, el cuarto y último apartado establece que *“Las administraciones públicas vascas han de cubrir las necesidades derivadas del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a través de programas, tanto preventivos como asistenciales, dirigidos, entre otros aspectos, a facilitar la planificación sexual y a evitar embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual”*.

La labor y las competencias de los Ayuntamientos en esta área se asocian principalmente a una dimensión más preventiva, incidiendo en algunos ámbitos en la articulación de recursos asistenciales, bien por competencias, bien por trayectoria municipal de trabajo y apoyo en el área referida.

Los Ayuntamientos se significan como espacios preferentes para facilitar información y recursos de primera mano a la ciudadanía, siendo además antenas básicas para la detección de necesidades sociales, habiéndose de plantear en este contexto la necesaria integración de la perspectiva de género en toda la planificación e intervención municipal.

El objetivo asociado al eje de mainstreaming es integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en las áreas de salud y drogodependencias municipales. El objetivo se aborda planteando un proceso orientado a estandarizar herramientas y procesos de trabajo desde la perspectiva de género, con el objetivo de conocer y dar respuesta a las diferentes condiciones, posiciones, necesidades, etc. de las mujeres en esta área.

Todo esto, además teniendo en cuenta las consideraciones del apartado La transversalidad y las políticas de igualdad, pág. 27 del presente documento, en base a lo que establece el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (Ejes estratégicos. Mainstreaming): con carácter general y de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple, tales como las mujeres con discapacidad.

EMPODERAMIENTO

Los objetivos asociados a este eje son tres. En primer lugar, aumentar la información y la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud y la gestión de la misma; en segundo lugar aumentar la información y la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud afectivo-sexual y reproductiva y la gestión de la misma y, en tercer y último lugar, aumentar la información sobre el impacto de género en el consumo de sustancias.

Los tres objetivos plantean distintos procesos de trabajo. Con relación al primero, las estrategias propuestas inciden en dos ámbitos diferentes: la salud de las mujeres en términos generales, como bienestar físico y mental, y los trastornos de la conducta alimentaria. En ambos casos, las acciones propuestas dirigidas a un público objetivo distinto, se orientan tanto a la información y sensibilización, como al desarrollo de programas formativo-educativos.

El segundo objetivo define una única estrategia, considerando de una forma global los ámbitos de la salud afectivo-sexual y reproductiva. Las acciones se orientan a la articulación de recursos municipales de información, orientación y atención, al desarrollo de campañas informativas y a la articulación de recursos formativos, como núcleos principales de la intervención.

En este eje el objetivo es incrementar el grado de satisfacción y el número de mujeres drogodependientes víctimas de violencia que acceden a los servicios de salud y la atención a través de los protocolos locales de atención a las mujeres víctimas de violencia. La estrategia planteada para el abordaje del objetivo, se centra en analizar el grado de adecuación de los protocolos locales de atención a las mujeres víctimas de violencia, y en la generación de recursos de coordinación entre los Ayuntamientos y las entidades sociales que trabajan con estas mujeres, con el fin de aumentar el acceso de las mismas, en caso de ser víctimas de violencia, a los recursos generales orientados a tal efecto.

A continuación se recoge una tabla resumen (2.6.2) con actuaciones propuestas para cada objetivo y eje y posteriormente, se explican los contenidos (apartado 2.6.3).

2.6.2

RELACIÓN DE CONTENIDOS

MAINSTREAMING

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DIAGNÓSTICOS, PLANIFICACIONES, INTERVENCIONES Y EVALUACIONES EN LAS ÁREAS DE SALUD Y DROGODEPENDENCIAS MUNICIPALES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, y 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 44.	Conoc	Obtención y difusión de datos desagregados por sexo. Análisis anual de las políticas de salud y drogodependencias desde la perspectiva de género. La evaluación previa de impacto de género.
	Formac	Capacitación del personal en políticas de igualdad.
	Serv./Rec	Uso no sexista del lenguaje.
	Seguim	Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en las áreas de salud y drogodependencias.

EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E1.1: AUMENTAR LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU SALUD Y LA GESTIÓN DE LA MISMA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 14. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 44.		Proceso orientado a reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente entre las jóvenes y las niñas
	Info/Sen	Desarrollar campañas de información sobre los trastornos alimenticios y sus riesgos desde la perspectiva de género. Desarrollar campañas de información y sensibilización sobre la importancia de la adopción de hábitos nutricionales saludables.
	Formac	Incorporar en los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y la adolescencia contenidos orientados a reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria.
		Proceso orientado a aumentar la información y la toma de decisiones de las mujeres sobre su bienestar físico y mental
	Info/Sen	Desarrollar campañas de información y sensibilización sobre el bienestar físico y mental desde la perspectiva de género.
	Formac	Trabajar en los consejos sectoriales/asesores de salud temáticas relacionadas con la salud y el género.
OBJETIVO E1.2: AUMENTAR LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU SALUD AFECTIVO-SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y LA GESTIÓN DE LA MISMA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 14. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 44.	Serv/Rec	Organizar talleres orientados a las mujeres en el ámbito del bienestar físico y mental. Subvencionar a asociaciones el desarrollo de programas de salud.
	Info/Sen	Desarrollar campañas para promocionar una vivencia positiva de la sexualidad.
	Formac	Desarrollar programas de formación orientados a una gestión autónoma y responsable de la salud afectivo-sexual y reproductiva. Desarrollar programas de educación afectivo-sexual de alumnado en centros educativos y espacios educativos de competencia municipal. Desarrollar programas y cursos relacionados con los distintos momentos y etapas del embarazo, parto y puerperio. Desarrollar programas y cursos relacionados con los distintos momentos y etapas del ciclo biológico reproductivo (menstruación, menopausia...).
	Serv/Rec	Desarrollar servicios de información, orientación/asesoría y atención en los ámbitos de la salud afectivo-sexual y reproductiva. Desarrollar programas de educación en salud afectivo-sexual y reproductiva con mujeres en situación de vulnerabilidad.
	Conoc	Realizar investigaciones para ampliar el conocimiento sobre el ámbito.
OBJETIVO E1.3: AUMENTAR LA INFORMACIÓN SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO EN EL CONSUMO DE SUSTANCIAS ADICTIVAS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 14. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 44.	Info/Sen	Desarrollar campañas informativas sobre los factores de género que influyen en el consumo de sustancias y riesgos asociados. Desarrollar campañas de prevención desde la perspectiva de género en torno al consumo adictivo de sustancias.
	Serv/Rec	Desarrollar programas para la prevención de hábitos adictivos desde la perspectiva de género orientados a mujeres adultas. Desarrollar programas orientados al alumnado para la prevención de hábitos adictivos desde la perspectiva de género.

VIOLENCIA

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO V1.1: INCREMENTAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN Y EL NÚMERO DE MUJERES DROGODEPENDIENTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA QUE ACCEDEN A LOS SERVICIOS DE SALUD Y LA ATENCIÓN A TRAVÉS DE LOS PROTOCOLOS LOCALES DE ATENCIÓN A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 14, 15, 18 y 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la Vida Local, artículos 14, 15, 18 y 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 44, 50, 54, 55, 56, 57 y 58.	Conoc	Analizar la capacidad de adecuación de los protocolos locales de atención a las mujeres drogodependientes que sufren violencia de género.
	Info/Sen	Desarrollar una estrategia informativa ad hoc orientada a las mujeres drogodependientes para aumentar su acceso a los recursos generales en caso de situaciones de violencia hacia las mujeres.
	Serv/Rec	Desarrollar estructuras de coordinación entre las áreas municipales que trabajan en la atención a víctimas de violencia hacia las mujeres y entidades sociales que trabajan con mujeres drogodependientes.

2.6.3

DESARROLLO DE CONTENIDOS POR OBJETIVO

OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DIAGNÓSTICOS, PLANIFICACIONES, INTERVENCIONES Y EVALUACIONES EN LAS ÁREAS DE SALUD Y DROGODEPENDENCIAS MUNICIPALES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14 y 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 44.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad del objetivo es que el personal, político y técnico, que trabaja en las áreas de salud y drogodependencias municipales, realice los diagnósticos, planificación, intervenciones y evaluaciones de estas áreas teniendo en cuenta y reflejando las diferentes situaciones, posiciones y necesidades de mujeres y hombres.

Las políticas municipales en los ámbitos de la salud y las drogodependencias se desarrollan principalmente en base a una lógica preventiva y generalista, habiendo de facilitar herramientas a las mujeres para su empoderamiento en la gestión de su salud y en la participación en el diseño de las políticas de salud y drogodependencias, teniendo también en cuenta la incidencia del género, en las distintas problemáticas asociadas a los ámbitos descritos.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se centra en estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo que permitan integrar las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas municipales en los ámbitos de la salud y las drogodependencias.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Obtención y difusión de datos desagregados por sexo.** El objeto de la acción es obtener información desagregada por sexo de las situaciones y las necesidades en los ámbitos de la salud y las drogodependencias. La acción se concreta en solicitar que se introduzca la variable sexo en las herramientas informáticas de manejo de datos que existan, a nivel general, en el Ayuntamiento, y en todos los estudios, diagnósticos y estadísticas que se realicen desde las áreas municipales de salud y drogodependencias. Para que la acción sea efectiva, es importante asegurar que las muestras sean lo suficientemente amplias y representativas, de modo que se puedan hacer explotaciones diferenciales por sexo, y conseguir que en la fase de difusión de los datos, también se expongan los datos de forma desagregada. Asimismo será necesario la consideración de otras variables como edad, origen, discapacidad, etc. de modo que se alcance un conocimiento más amplio de la realidad, que permita también integrar perspectivas como la intercultural en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones.
- **Análisis anual de las políticas de salud y drogodependencias desde la perspectiva de género.** El objeto de la acción es introducir en la actuación municipal las líneas de trabajo necesarias para atender a las necesidades de la población desde la perspectiva de género, teniendo como referencia las directrices en cuanto a objetivos y medidas establecidas inter y supramunicipalmente. La acción se desarrollaría, en primer

lugar, creando grupos de trabajo, conformados por personas expertas en políticas de salud y drogodependencias procedentes del propio Ayuntamiento (personal político y técnico), la o las agente/s de igualdad, otras áreas municipales implicadas en la gestión de las políticas de salud y drogodependencias (como educación, deporte, etc.) y asociaciones de mujeres u órganos como Consejos de Igualdad y/o Salud municipales. El objetivo principal de estos grupos sería analizar las líneas de actuación y los programas, planes y acciones de las áreas descritas.

- **La evaluación previa de impacto de género.** Se trata de la herramienta que permite analizar en qué medida una norma o acto administrativo es igualitario en su aplicación y efectos para mujeres y hombres, evitando así discriminaciones potenciales encubiertas. El objeto de la acción es aplicar sistemáticamente la herramienta en todas las normas o actos administrativos pertinentes, que serán definidos a nivel global para todo el Ayuntamiento.

Servicios y Recursos

- **Uso no sexista del lenguaje y las imágenes.** El objeto de la acción es hacer explícito en todos los documentos, comunicaciones, formularios, etc. la presencia y participación de las mujeres, evitando la asunción automática de que la realidad masculina es universalmente válida. Para implantar la acción es necesario difundir en las áreas de salud y drogodependencias municipales una guía de uso no sexista del lenguaje, informando además de la obligatoriedad de utilizarla en la generación de cualquier tipo de documento (formularios, informes, evaluaciones, procedimientos, folletos, etc.).

Seguimiento

- **Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en las áreas de salud y drogodependencias.** La evaluación y el impacto podría realizarse anualmente, contando con la participación de todo el personal implicado en el análisis y planificación anual de las políticas departamentales. La evaluación del grado de las actuaciones planteadas indicaría la evaluación de resultados, mientras que la evaluación de impacto reflejaría cómo se ha modificado la realidad social que se pretendía cambiar (condiciones y posiciones de las mujeres, etc.).

Formación

- **Capacitación del personal en políticas de igualdad.** El objeto de la acción es capacitar, tanto al personal político como al técnico, en el desarrollo de todas las acciones

previamente descritas. Es necesario destacar que la formación orientada al personal político tiene que diferenciarse, en cuanto a objetivos y contenidos de la orientada al personal técnico. Así, la primera incidiría más en el concepto de políticas de igualdad, análisis de políticas y presupuestos, etc., mientras que la técnica se orientaría, efectivamente, al desarrollo de las acciones descritas anteriormente (desagregación de datos, uso no sexista del lenguaje, evaluación de cumplimiento y de resultados, etc.).

D. **INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO**

- % de líneas de actuación de las áreas municipales de salud y drogodependencias, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos desagregados por sexo.
- Evolución del % de documentos realizados por el departamento con un uso no sexista del lenguaje.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas receptoras/beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en el % de personas formadas y horas disfrutadas de formación por persona.

OBJETIVO E1.1: AUMENTAR LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU SALUD Y LA GESTIÓN DE LA MISMA.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 14. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 44.

A. **FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

La finalidad de la intervención es aumentar la capacidad de toma de decisiones y de gestión de la salud por parte de las propias mujeres. Desde la perspectiva municipal se incide tanto en una óptica preventiva, articulando herramientas de información/sensibilización, como en una formativa y de recursos, desde la puesta en marcha de talleres y programas formativos.

El primer ámbito de intervención tiene como finalidad reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente entre las jóvenes y las niñas. Los trastornos alimentarios más frecuentes son la obesidad, la anorexia y la bulimia, y la población sobre la que más inciden es la juventud, principalmente las mujeres jóvenes. Destacar que además, recientemente se observa la tendencia a la aparición cada vez más temprana de los trastornos.

El segundo ámbito de intervención tiene como finalidad aumentar la información y la capacidad de toma de decisiones y gestión de las mujeres sobre su salud, desde una perspectiva preventiva, informativa y formativa que se sitúa en un plano general, de promoción de hábitos saludables de vida. En este ámbito también es clara la necesidad de evidenciar la incidencia del género en la salud.

B.

ESTRATEGIAS

Se definen dos estrategias para el abordaje del objetivo.

La primera, que tiene como objetivo reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente entre las jóvenes y las niñas, se desarrolla desde una perspectiva de información y sensibilización, concretándose además en la activación de recursos formativos para trabajar estas problemáticas desde la perspectiva de género.

La segunda, que tiene como objetivo aumentar la información y la capacidad de toma de decisiones y de gestión de la salud por parte de las propias mujeres, también se desarrolla en base a una óptica informativa y de recursos, incidiendo en las actividades de formación, a desarrollar en espacios referentes para los municipios como centros cívicos, aulas de cultura, etc.

C.

PROCESOS DE TRABAJO

1.

PROCESO ORIENTADO A REDUCIR LA INCIDENCIA DE LOS TRASTORNOS DE LA CONDUCTA ALIMENTARIA, ESPECIALMENTE ENTRE LAS JÓVENES Y LAS NIÑAS

Información / Sensibilización

- **Desarrollar campañas de información sobre los trastornos alimenticios y sus riesgos desde la perspectiva de género.** El objeto de la acción es informar y sensibilizar al

profesorado, monitorado, madres, padres y otros agentes implicados en la educación de niñas, niños y jóvenes, sobre la incidencia de la variable género en los trastornos alimenticios, la importancia de la detección temprana y las pautas para la detección precoz. El diseño de la/s campaña/s podría hacerse intermunicipalmente, desarrollándose posteriormente las campañas en cada municipio.

- **Desarrollar campañas de información y sensibilización sobre la importancia de la adopción de hábitos nutricionales saludables.** En este caso, serían las familias de los grupos receptores de estas campañas que, como en el caso anterior, podría diseñarse intermunicipalmente y desarrollarse posteriormente en cada municipio. El objeto de la acción es promover que en los núcleos familiares se adopten hábitos nutricionales saludables, relacionando esta adopción con la prevención de la aparición de trastornos alimenticios.

Formación

- **Incorporar en los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y la adolescencia contenidos orientados a reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria.** Se trata de incluir, en aquellos programas de educación para la salud competencia de y gestionados por los Ayuntamientos, contenidos como los siguientes: talleres de alimentación en los que se analice, desde la perspectiva de género, el origen de los diferentes comportamientos nutricionales de chicas y chicos y un análisis de la cultura y la imagen corporal, con el objetivo de promover un incremento de la actitud crítica de las mujeres con respecto a los ideales de belleza socialmente establecidos.

2.

PROCESO ORIENTADO A AUMENTAR LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL

Información / Sensibilización

- **Desarrollar campañas de información y sensibilización sobre el bienestar físico y mental desde la perspectiva de género.** Se trata de realizar campañas orientadas a aumentar la información y la toma de decisiones de las mujeres sobre su bienestar físico y mental. Aunque inicialmente las campañas se orienten a las mujeres, podría pensarse en el desarrollo de campañas que incidieran en el mismo objetivo pero con rela-

ción a los hombres, evidenciando así también la incidencia de la variable género en la salud. Algunos de los contenidos en los que podrían centrarse las campañas son:

- Enfermedades más frecuentes en las mujeres.
- Visibilización de los riesgos para la salud asociados al trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes.
- Importancia del autocuidado.
- Las etapas vitales en el bienestar físico y mental, etc.
- Promoción de la actividad física y deportiva.
- Otras.

Finalmente destacar que las campañas tendrían que contemplar otras variables como la edad y el origen, integrando así la perspectiva intercultural.

Formación

- **Trabajar en los consejos sectoriales/asesores de salud temáticas relacionadas con la salud y el género.** Se trata de evidenciar la incidencia del género en el ámbito de la salud en los consejos sectoriales, órganos de participación consultivos que requieren de la participación de distintos tipos de agentes (personal político y técnico municipal, asociaciones, etc.). El desarrollo de la acción implicaría incorporar en las agendas de trabajo de estos consejos la salud desde la perspectiva de género, siendo adecuado que se hicieran sesiones orientadas a trabajar en problemáticas o temas de interés concretos demandados por los distintos agentes participantes en estos consejos.

Servicios y Recursos

- **Organizar talleres orientados a las mujeres en el ámbito del bienestar físico y mental.** El objeto de la acción es desarrollar talleres (en centros cívicos, aulas de cultura, etc.) orientados tanto a la mejora del bienestar físico y mental de las mujeres, como a trabajar en la autogestión de su salud. Algunos de los ámbitos en los que podrían centrarse estos talleres son:
 - La incidencia del género en los estados depresivos, stress, etc. (gestión de los estados depresivos y estrés).
 - Mejora de la autoestima de las mujeres.
 - Estrategias (conocimientos y habilidades) para afrontar los problemas de salud.
 - Otros.

Finalmente, destacar que las campañas tendrían que contemplar otras variables como la edad y el origen, integrando así la perspectiva intercultural.

- **Subvencionar a asociaciones el desarrollo de programas de salud.** El objeto de la acción es que las asociaciones, preferentemente de mujeres, trabajen en el desarrollo de programas y actividades de salud, contando para ello, con el apoyo de recursos económicos, concedidos por el Ayuntamiento.

D. **INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO**

- Número y evolución de casos de anorexia, bulimia y obesidad desagregados por sexo
- Evolución del nivel de información y capacidad de toma de decisiones y gestión de las mujeres sobre su salud, medido en términos de:
 - Número y evolución de campañas de información desarrolladas sobre el bienestar físico y mental desde la perspectiva de género.
 - Número y evolución de sesiones dedicadas en los consejos sectoriales/asesores de salud orientadas a tratar temáticas relacionadas con la salud y el género.
 - Número y evolución de talleres desarrollados orientados a las mujeres en el ámbito del bienestar físico y mental.
 - Número y evolución de subvenciones concedidas para el desarrollo de programas de salud.

OBJETIVO E1.2: AUMENTAR LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU SALUD AFECTIVO-SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y LA GESTIÓN DE LA MISMA. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 14. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 44.

A. **FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

La finalidad de la intervención es aumentar la información y la capacidad de toma de decisiones y de gestión de las mujeres de su salud afectivo-sexual y reproductiva por parte de las propias mujeres. En este sentido, se trata de empoderar a las mujeres para la adquisi-

ción de herramientas informativas/formativas que incidan en el objetivo. Además de una óptica preventiva, se hace evidente la necesidad de incidir municipalmente en la generación de recursos, cercanos a la ciudadanía, que mejoren esa capacidad de toma de decisiones y de gestión de la salud.

La intervención se orienta a la población en general, habiendo de considerar que la incorporación de la perspectiva de género es fundamental de cara a facilitar una cobertura de las necesidades existentes. Además, se plantea, en el desarrollo de las acciones, considerar también de forma transversal, variables como la edad, el lugar de origen, con el objetivo de integrar la perspectiva intercultural y también la perspectiva de la discapacidad.

Los ámbitos preferentes de intervención son dos: la salud afectivo-sexual y la salud reproductiva. En el ámbito de la salud afectivo-sexual se trata, en términos generales, de fomentar una actitud positiva, responsable y autónoma de la sexualidad, desde su revalorización como una necesidad básica del ser humano, que es fuente de placer, comunicación e interacción socio-personal. En el ámbito de la salud reproductiva, incidir en la definición de la OMS, como una condición de bienestar físico, mental y social en los aspectos relativos al sistema reproductivo en todas las etapas de la vida.

B.

ESTRATEGIAS

Se define una única estrategia para el abordaje del objetivo, considerando de una forma global los ámbitos de la salud afectivo-sexual y reproductiva. La generación de recursos en el ámbito municipal, de información, orientación y atención, el desarrollo de campañas informativas y la articulación de recursos formativos conforman los núcleos de la intervención. Esta quiere incidir en aumentar tanto la información, como la capacidad de toma de decisiones y de gestión de la salud reproductiva, tanto específicamente de las mujeres como de la población en general.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Servicios y Recursos

- **Desarrollar servicios de información, orientación/asesoría y atención en los ámbitos de la salud afectivo-sexual y reproductiva.** El objeto de la acción es la creación de servicios accesibles y cercanos a la ciudadanía que garanticen una atención, información y orientación en el ámbito descrito y considerando, entre otros, aspectos como:

métodos anticonceptivos, atención y derivación en casos de embarazos no deseados, intercepción post coital, orientación sexual, etc. Esta acción habría de desarrollarse en coordinación entre distintas instituciones. Igualmente, destacar que sería necesario plantear la necesidad de considerar de forma transversal variables como la edad, el lugar de origen, algún tipo de discapacidad...etc. de modo que estos servicios, de carácter general y acceso universal, tengan la flexibilidad suficiente como para dar respuesta a las necesidades específicas que puedan surgir (sexualidad en personas mayores, métodos anticonceptivos y jóvenes, salud reproductiva y mujeres inmigrantes, etc.).

- **Desarrollar programas de educación en salud afectivo-sexual y reproductiva con mujeres en situación de vulnerabilidad.** Si bien la filosofía global de trabajo incide en la creación de recursos generales y universales, se plantea también la necesidad de generar otro tipo de estrategias para dar respuesta a necesidades específicas. En este caso, el objeto de la acción es desarrollar programas de salud afectivo-sexual y reproductiva con mujeres en situación de vulnerabilidad, riesgo o exclusión social, partiendo de la base de que el nivel de información y acceso de estas mujeres a los recursos generales es menor. La acción podría desarrollarse promocionando el trabajo de asociaciones vía subvenciones y convenios, y promocionando, a través de estas asociaciones, el desarrollo de estrategias activas de acercamiento de la información sobre los recursos generales existentes orientados a estas mujeres en situación de vulnerabilidad.

Información / Sensibilización

- **Desarrollar campañas para promocionar una vivencia positiva de la sexualidad.** El objeto de la acción, que se orientaría a la población en general, es revalorizar la sexualidad como un elemento positivo y necesario en el desarrollo de la vida de las personas. Estas campañas habrían de integrar la perspectiva de género, incidiendo además en la posibilidad de adecuar una campaña de corte general a sub-campañas diferenciadas en función de la edad, etapas vitales, etc. El diseño de la campaña o campañas podría hacerse intermunicipalmente, desarrollándose posteriormente en los municipios.

Formación

- **Desarrollar programas de formación orientados a una gestión autónoma y responsable de la salud afectivo-sexual y reproductiva.** El objeto de la acción, que se dirigiría a personas adultas, tanto mujeres como hombres, es trabajar en el desarrollo de la salud afectivo-sexual de una forma autónoma y responsable. En primer lugar es

necesario señalar que estos programas habrían de incorporar la perspectiva de género, dando así respuesta a las distintas necesidades expresadas por mujeres y hombres. Estos programas podrían desarrollarse en espacios tipo centros cívicos, aulas de cultura, etc. El diseño de los programas base podría hacerse intermunicipalmente, pudiendo posteriormente los Ayuntamientos desarrollarlos en sus municipios.

- **Desarrollar programas de educación afectivo-sexual de alumnado en centros educativos y espacios educativos de competencia municipal.** El objeto de la acción orientada en este caso a la población infantil y juvenil, es también trabajar en el desarrollo de la salud afectivo-sexual de una forma autónoma y responsable. Como en la acción anterior, es necesario considerar la integración de la perspectiva de género en estos programas. Los espacios preferentes para el desarrollo de estos programas serían los centros escolares, pero también espacios educativos de competencia municipal, como pueden ser ludotecas, “clubes jóvenes”, equipamientos juveniles, etc. Estos programas también podrían diseñarse intermunicipalmente, desarrollándose posteriormente en cada municipio.
- **Desarrollar programas y cursos relacionados con los distintos momentos y etapas del embarazo, parto y puerperio.** En este caso, el objeto de la acción es aumentar la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva, asociándose concretamente a las distintas etapas del embarazo, parto y puerperio. Algunos de los contenidos que podrían trabajarse en estos programas/talleres son: entrenamiento específico sobre técnicas para la lactancia y rutinas hospitalarias, que favorezcan y faciliten el comienzo y el mantenimiento de la lactancia, información sobre las consecuencias de la patología y medicalización del embarazo, etc. Siendo posible que los programas se diseñen inter o supramunicipalmente, los municipios se muestran como los espacios preferentes para su desarrollado, estableciéndose entonces la necesidad de coordinar la acción institucional para su diseño y puesta en marcha.
- **Desarrollar programas y cursos relacionados con los distintos momentos y etapas del ciclo biológico reproductivo (menstruación, menopausia...).** El objeto de la acción es aumentar la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva, centrándose en este caso en la menstruación y la menopausia. El aumento de la información sobre los trastornos asociados a la llegada o retirada de la menstruación, las consecuencias de la patología y medicalización, la información sobre alternativas de gestión, etc. son algunos de los contenidos que podrían desarrollarse en estos programas/talleres. Como en el caso anterior, siendo posible que los programas se diseñen inter o supramunicipalmente, es necesario contar con la coordinación e implicación de las instituciones locales, como espacios preferentes por su cercanía a la ciudadanía.

- Evolución del nivel de información y capacidad de toma de decisiones y gestión de las mujeres sobre su salud afectivo-sexual y reproductiva, medido en términos de:
- Número y evolución de servicios de información, orientación/asesoría y atención en los ámbitos de la salud afectivo-sexual y reproductiva creados.
- Número y evolución de campañas para promocionar una vivencia positiva de la sexualidad desarrollados.
- Número y evolución de programas formativos desarrollados en los siguientes ámbitos:
 - Salud afectivo-sexual y reproductiva con mujeres en situación de vulnerabilidad.
 - Gestión de la salud afectivo-sexual.
 - Educación afectivo-sexual para el alumnado de centros y espacios educativos de competencia municipal.
 - Embarazo, parto y puerperio.
 - Ciclo biológico reproductivo (menstruación, menopausia, etc.).

OBJETIVO E1.3: AUMENTAR LA INFORMACIÓN SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO EN EL CONSUMO DE SUSTANCIAS ADICTIVAS.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 14. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 44.

El trabajo que desarrollan los Ayuntamientos en el ámbito de las drogodependencias, a través de los planes municipales y otro tipo de acciones vehiculiza el planteamiento propuesto para el objetivo. Así, se considera básico conocer y difundir el conocimiento existente sobre el impacto de género en el consumo de sustancias adictivas, y realizar programas preventivos desde la perspectiva de género. Las mujeres adultas y el alumnado se convierten en los públicos objetivos preferentes para la intervención planteada, incidiendo además, desde una perspectiva general, en el ámbito de la información y sensibilización orientada a la población en general.

La estrategia propuesta para aumentar el nivel de información sobre el impacto de género en el consumo de sustancias adictivas plantea un proceso que va desde la generación de conocimiento, la difusión del mismo y, núcleo principal de la intervención, el desarrollo de programas de prevención orientados tanto a mujeres adultas como al alumnado de centros educativos.

Conocimiento

- **Realizar investigaciones para ampliar el conocimiento sobre el ámbito.** Se trata de realizar investigaciones sobre la incidencia del género en el consumo de drogas y sobre hábitos de salud y consumo de sustancias desde la perspectiva de género. El objeto de la acción, a desarrollar inter o supramunicipalmente, es ampliar el conocimiento sobre la incidencia de género en el ámbito de las drogodependencias.

Información / Sensibilización

- **Desarrollar campañas informativas sobre los factores de género que influyen en el consumo de sustancias y riesgos asociados.** El objeto de la acción es sensibilizar, a la población en general, sobre la incidencia del género en el consumo de sustancias y los riesgos asociados a tal consumo. El diseño de la campaña podría hacerse intermunicipalmente, siendo posteriormente desarrollada en los municipios. Es necesario, además, destacar que la campaña podría considerar adecuarse a distintos públicos objetivos, en función de las problemáticas y necesidades específicas que se hubieran detectado en las investigaciones que se realizaran.
- **Desarrollar campañas de prevención desde la perspectiva de género en torno al consumo adictivo de sustancias.** El objeto de la acción es desarrollar campañas de prevención desde la perspectiva de género en torno a los riesgos de adicciones con sustancias como el tabaco, el alcohol y otras drogas, y prácticas como el juego y la medicalización. Además del género, la edad se significa como una variable fundamental para el desarrollo de estas campañas, que, como en el caso anterior, podrían definirse intermunicipalmente.

- **Desarrollar programas para la prevención de hábitos adictivos desde la perspectiva de género orientados a mujeres adultas.** En este caso, el público objetivo al que se dirige la acción son las mujeres adultas, considerando la necesidad de desarrollar programas de prevención selectiva en hábitos adictivos. Como en los casos anteriores, y con el objetivo fundamental de optimizar recursos, los programas podrían definirse intermunicipalmente, siendo posteriormente desarrollados en los municipios.
- **Desarrollar programas orientados al alumnado para la prevención de hábitos adictivos desde la perspectiva de género.** El objeto de la acción es incorporar en los programas de prevención sobre los riesgos del consumo del tabaco, alcohol y otras drogas, que se realicen en los centros escolares, el análisis de las diferencias en los comportamientos de chicos y chicas, fomentando hábitos de vida saludables.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Evolución del nivel de información sobre el impacto de género en el consumo de sustancias adictivas, medido en términos de:
 - Número y evolución de investigaciones desarrolladas.
 - Número y evolución de campañas informativas y de sensibilización desarrolladas.
 - Número y evolución de programas para la prevención de hábitos adictivos desarrollados.

OBJETIVO V1.1: INCREMENTAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN Y EL NÚMERO DE MUJERES DROGODEPENDIENTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA QUE ACCEDEN A LOS SERVICIOS DE SALUD Y LA ATENCIÓN A TRAVÉS DE LOS PROTOCOLOS LOCALES DE ATENCIÓN A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 14, 15, 18 y 22. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 44, 50, 54, 55, 56, 57 y 58.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La premisa de la que se parte para el planteamiento del objetivo es que las mujeres drogodependientes víctimas de violencia de género experimentan un nivel menor de acceso a los recursos generales existentes para hacer frente a estas situaciones de violencia. En este sentido se considera absolutamente necesario facilitar el acceso a los recursos generales y la atención a través de los mismos de las mujeres drogodependientes.

B.

ESTRATEGIAS

La estrategia planteada para el abordaje del objetivo se centra en primer lugar en analizar el grado de adecuación de los protocolos locales de atención a las mujeres víctimas de violencia, partiendo de la constatación de que el acceso de las mujeres drogodependientes víctimas de violencia es menor que en el caso de las mujeres que no sufren esta problemática. En segundo lugar, y como planteamiento básico, generar recursos de coordinación entre los Ayuntamientos y las entidades sociales que trabajan con estas mujeres para aumentar el acceso de las mismas, en caso de ser víctimas de violencia, a los recursos generales orientados a tal efecto.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Analizar la capacidad de adecuación de los protocolos locales de atención a las mujeres drogodependientes que sufren violencia hacia las mujeres.** El objeto de la acción es conocer la capacidad de adecuación de los protocolos locales para dar respuesta a las necesidades de las mujeres drogodependientes víctimas de violencia. Siendo materia de reflexión general, se considera que la acción podría desarrollarse

intermunicipalmente, definiéndose, en función de este análisis, las medidas posibles para aumentar el grado de adecuación de los protocolos.

Servicios y Recursos

- **Desarrollar estructuras de coordinación entre las áreas municipales que trabajan en la atención a víctimas de violencia hacia las mujeres y entidades sociales que trabajan con mujeres drogodependientes.** El objeto de la acción es facilitar y aumentar el acceso de las mujeres drogodependientes a los recursos generales existentes para la atención en casos de violencia hacia las mujeres. Se considera que las entidades que trabajan con estas mujeres tienen un conocimiento más cercano a las mismas y una mayor capacidad de información y derivación a recursos generales. Es en este contexto donde se plantea la creación de estas estructuras y dinámicas de coordinación, como un sistema de alerta permanente que permita gestionar con la mayor brevedad y eficacia posible la atención a estas mujeres.

Información / Sensibilización

- **Desarrollar una estrategia informativa ad hoc orientada a las mujeres drogodependientes para aumentar su acceso a los recursos generales en caso de situaciones de violencia hacia las mujeres.** Se trata de desarrollar una estrategia informativa ad hoc, de carácter específico, para aumentar el conocimiento de las mujeres drogodependientes sobre los recursos existentes para la atención a víctimas de violencia hacia las mujeres. Para desarrollar la acción se considera indispensable contar con la colaboración de las entidades sociales que trabajan con estas mujeres, pudiéndose plantear desarrollar convenios con las mismas para el desarrollo de esta estrategia.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de mujeres drogodependientes víctimas de violencia que acceden a los servicios de salud y los protocolos locales de atención a mujeres víctimas.

2.7

**URBANISMO,
TRANSPORTE PÚBLICO Y
MEDIO AMBIENTE**

2.7.1

INTRODUCCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL ÁREA DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE

Las intervenciones que en este área se proponen, se apoyan en el artículo 46, parte 1, de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el que se recoge que *“Los poderes públicos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que sus políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género, considerando, entre otras, cuestiones relativas a la seguridad de las personas, a facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas”*.

Por otra parte, es necesario hacer mención al artículo 22 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de efectiva de mujeres y hombres. Así, este artículo establece que *“Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempo entre mujeres y hombres las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes”*.

Las áreas de intervención propuestas en este área son las de urbanismo, transporte público y medio ambiente, quedando incluida la de vivienda en el área de Inclusión Social (objetivo V1.3), de forma más concreta y pormenorizada, debido a que el planteamiento desarrollado en esa área recoge y engloba lo que inicial y originalmente se planteaba en ésta.

Las Administraciones Locales tienen, en los ámbitos descritos, competencias (variables en función del tamaño y otros), asociadas a la organización territorial y urbanística de las ciudades y los pueblos, a la gestión de las sociedades públicas de transporte y al desarrollo de las Agendas Locales 21. Los municipios como espacios en los que habita y vive la ciudadanía, y los Ayuntamientos, como las instituciones más cercanas a la misma, son la referencia para hacer partícipe a mujeres y hombres en la planificación de estos, en el reconocimiento de las mujeres, en la mejora de su bienestar y en la adecuación de estructuras urbanas para la conciliación.

Concretamente, los ámbitos básicos que se proponen en el área, considerados como fundamentales para incorporar de forma global las necesidades, aportaciones e intereses de las mujeres y hombres en la planificación en materia de urbanismo, medio ambiente y transporte público son los siguientes:

- La integración de la perspectiva de género en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones de las áreas de urbanismo, transporte público y medio ambiente.
- La participación de las mujeres en los procesos que se articulen en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.
- El reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a la sociedad a través de elementos urbanos como calles, monumentos, nombres de edificios, etc.
- La creación y/o adecuación de equipamientos, infraestructuras y articulación y usos de los tiempos a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- La seguridad y sensación de seguridad de las mujeres en los espacios públicos.

MAINSTREAMING

Los ámbitos de intervención propuestos para el eje de mainstreaming son los de urbanismo, transporte público y medio ambiente. En los tres, el objetivo a abordar es integrar la perspectiva de género en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones. Se trata de tener en cuenta las necesidades, expectativas, intereses, etc. de mujeres y hombres de forma global y específica, y para ello, la estrategia más adecuada es estandarizar el uso de herramientas que permitan conocer, analizar, adecuar, gestionar y evaluar todos los aspectos asociados a esas necesidades sociales.

Además de esa estrategia común, se plantean por cada ámbito, una serie de acciones concretas de carácter más específico al área que se trabaja, y que se orientan tanto al conocimiento como a aspectos normativos, servicios y recursos. En términos generales, destacar que el planteamiento propuesto incide en apostar, de forma común y a través de una única estrategia, por acciones estándar que permitan esa incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos descritos.

No hay que olvidar que se habrán de tener en cuenta las consideraciones del apartado La transversalidad y las políticas de igualdad, pág. 27 del presente documento, en base a lo que establece el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (Ejes estratégicos. Mainstreaming): con carácter general y de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en

particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple, tales como las mujeres con discapacidad.

EMPODERAMIENTO

El primer núcleo conceptual del eje, se basa en el hecho de que la participación de las mujeres en los procesos que se articulen en los ámbitos del urbanismo, transporte público y medio ambiente desde los Ayuntamientos resulta fundamental. Esto se considera tanto para dar lugar a conocer de forma directa las necesidades expresadas por las mujeres en estos ámbitos, como para facilitar su empoderamiento como agentes activos en los procesos que, de forma más o menos directa, contribuyen a la planificación, la organización territorial y el desarrollo de los pueblos y ciudades. La contribución al empoderamiento de las mujeres, implica que es también necesario fomentar de forma específica su participación, capacitándolas para el desarrollo de procesos participativos.

El segundo núcleo conceptual se centra en aumentar la presencia simbólica tanto de las mujeres como de sus aportaciones en los pueblos y ciudades, a través de los nombres de calles y plazas así como de monumentos y nombres de edificios.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

El eje se organiza en torno a la importancia de la planificación urbana y del transporte público en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La ubicación de los servicios, equipamientos de proximidad, espacios comerciales, la accesibilidad de los mismos entre otros elementos, influyen en facilitar, dificultar e incluso imposibilitar la conciliación. En este sentido, el primer eje conceptual se centra en identificar y aplicar criterios de planificación y diseño y uso urbanos, incluidos la articulación y el uso de los tiempos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mientras que el segundo plantea el mismo reto en el ámbito del transporte público.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Los modos en los que se organiza, desarrolla y gestiona el diseño urbano y del transporte público en los pueblos y ciudades, es un factor que puede condicionar la seguridad o sensación de seguridad de las personas, tanto en un sentido preventivo o positivo, evitan-

do el surgimiento de lugares donde se pueden cometer actos violentos o donde las mujeres puedan sentirse inseguras, como negativo, en el sentido de que estos elementos pueden favorecer la aparición de espacios de potencial peligrosidad, tanto de carácter objetivo como subjetivo. En términos generales, es también necesario hacer referencia a términos como el mantenimiento, uso y ocupación de los espacios.

En este sentido, se plantea la necesidad de identificar y conocer los lugares y espacios, así como los modos de organización del transporte público que pueden crear inseguridad, para plantear posteriormente medidas para su neutralización, y para evitar el surgimiento de nuevos lugares de este tipo en las zonas nuevas que se construyan o diseñen. Se trataría, en definitiva, de definir políticas integrales de seguridad desde la perspectiva de género.

La participación de las mujeres en los procesos de identificación y conocimiento de estos lugares es fundamental, habiendo de considerar de forma integral variables como la edad, las prácticas cotidianas de movilidad, el origen, etc. ya que pueden influir diferencialmente en las zonas que se perciben como inseguras. En este sentido, aparece de nuevo con fuerza la idea de contar con la participación de las mujeres también en este eje, facilitando así su empoderamiento e implicación en el diseño y organización de pueblos y ciudades.

A continuación se recoge una tabla resumen (2.7.2) con actuaciones propuestas para cada objetivo y eje y posteriormente, se explican los contenidos (apartado 2.7.3).

MAINSTREAMING

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PLANIFICACIONES, INTERVENCIONES Y EVALUACIONES DE LAS ÁREAS DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE MUNICIPALES. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 19, 21, 24, 25, 26, 28 y 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 29, 21, 22 y 46.	Proceso de trabajo común para las áreas de urbanismo, transporte público y medio ambiente	
	Conoc	Obtención y difusión de datos desagregados por sexo. Realización de estudios de definición de las necesidades de mujeres y hombres en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente. Análisis anual de las políticas de urbanismo, transporte público y medio ambiente municipales desde la perspectiva de género. Definir indicadores de calidad en el planeamiento urbanístico, diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo y el transporte público acordes con el principio de igualdad de oportunidades. La evaluación previa de impacto de género.
	Formac	Capacitación del personal en políticas de igualdad.
	Serv/Rec	Uso no sexista del lenguaje y las imágenes. Creación de fondos documentales.
	Seguim	Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en las áreas de urbanismo.
	Acciones específicas para el ámbito de urbanismo	
	Normati	Establecer como criterio preceptivo la participación de especialistas en género en el planeamiento e intervenciones urbanísticas.
	Seguim	Seguimiento de la aplicación de la normativa.
	Acciones específicas para el ámbito del transporte público	
	Conoc	Realización de diagnósticos orientados a identificar aspectos de mejora y buenas prácticas, y realizar propuestas de mejora.
	Acciones específicas para el ámbito de medio ambiente	
	Serv/Rec	Fomentar la participación de mujeres en los procesos/foros de las Agendas Locales 21.
	Normati	Incluir en las bases de valoración de las convocatorias de adjudicación para la implementación de las Agendas Locales 21 criterios asociados a la introducción de la perspectiva de género.

EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E1.1: PONER EN MARCHA PROCESOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA CIUDADANA GARANTIZANDO LA POSIBILIDAD DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y DE ORGANIZACIONES DE MUJERES EN LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS QUE SE REALIZAN DENTRO DE LOS ÁMBITOS DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 19, 24, 25, 26 y 28 . Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 46.	Conoc	Analizar La participación efectiva de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los procesos de participación y consulta asociados al urbanismo, transporte público y medio ambiente.
	Info/Sen	Sensibilizar a las personas responsables de la planificación, diseño y mejoras en urbanismo, transporte público y medio ambiente respecto a la importancia de la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen. Elaborar folletos informativos (u otras estrategias o herramientas comunicativas), sobre la implicación de los procesos urbanísticos en la vida de las personas.
	Formac	Formar a las mujeres y organizaciones de mujeres sobre urbanismo y medio ambiente. Capacitación del personal técnico de las áreas de urbanismo, transporte público y medio ambiente para el desarrollo de procesos participativos.
	Serv/Rec	Proporcionar los recursos económicos y humanos necesarios para facilitar y garantizar la realización de procesos de participación y consulta en procesos relacionados con la planificación, diseño y mejora en urbanismo y medio ambiente. Fomentar la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres.
OBJETIVO E1.2: EQUILIBRAR EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LAS APORTACIONES REALIZADAS POR MUJERES Y HOMBRES QUE SE REALIZA A TRAVÉS DE ELEMENTOS URBANOS (NOMBRES DE CALLES, PLAZAS, MONUMENTOS, ETC.). Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 25 . Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 46.	Conoc	Analizar los nombres de las calles, plazas, etc. así como los monumentos y elementos simbólicos.
	Info/Sen	Diseñar y poner en marcha itinerarios histórico-culturales para evidenciar las aportaciones de las mujeres.
	Serv/Rec	Crear cauces para gestionar las demandas y sugerencias de la ciudadanía en este ámbito.
	Normat	Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres.
	Seguim	Evaluar la incorporación de los nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc.

CONCILIACIÓN

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO C1.1: IDENTIFICAR Y APLICAR CRITERIOS DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE LA CIUDAD DESTINADOS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 25 . Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 46.	Conoc	Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos y las buenas prácticas o elementos facilitadores a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño de los municipios.
	Formac	Formar a las personas responsables de la planificación y diseño de la ciudad.
	Serv/Rec	Suprimir las barreras arquitectónicas existentes. Adaptar los espacios públicos y los privados de uso colectivo a las personas que realizan labores de cuidado. Fomentar la creación de espacios de recreo, zonas verdes, corredores verdes, red verde, etc. en los municipios.
	Normat	Crear una normativa que exija el cumplimiento de criterios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño de la ciudad y en el uso y gestión de los espacios.
	Seguim	Evaluar el grado de implementación de las mejoras prioritarias identificadas en el diagnóstico.
OBJETIVO C1.2: APLICAR MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL EN EL TRANSPORTE PÚBLICO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 26 . Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 46.	Conoc	Realizar un análisis de la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los diagnósticos y procesos de participación ciudadana.
	Serv/Rec	Crear/adequar servicios del transporte público colectivo (minibuses, taxi-bus, taxi colectivo, etc.) para facilitar la movilidad de personas dependientes y de las personas acompañantes o cuidadoras, y dar respuestas a las necesidades de mujeres y hombres. Establecer medidas que incrementen la seguridad y confort en el transporte público. Desarrollar iniciativas como los "caminos escolares" en los municipios.
	Seguim	Realizar un seguimiento del impacto de las mejoras realizadas.

VIOLENCIA

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO V1.1: IDENTIFICAR LOS LUGARES DE LOS MUNICIPIOS EN LOS QUE LAS MUJERES SE SIENTEN INSEGURAS CON EL FIN DE IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA SU NEUTRALIZACIÓN. ESTABLECER CRITERIOS PARA EVITAR EL SURGIMIENTO DE NUEVOS LUGARES EN LOS QUE LAS MUJERES SE SIENTEN INSEGURAS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 21, 25 y 26 . Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50 y 51.	Conoc	Realizar un diagnóstico sobre los lugares del municipio en los que mujeres y hombres sienten inseguridad considerando factores como la seguridad personal, seguridad vial, etc.
	Serv/Rec	Crear un servicio para la recogida de quejas y sugerencias. Adecuar progresivamente las deficiencias detectadas, garantizando, entre otras medidas, una iluminación y limpieza suficiente de todas las zonas de los municipios.
	Normat	Introducir en la normativa municipal correspondiente criterios de seguridad desde la perspectiva de género.
	Seguim	Realizar un seguimiento del cumplimiento de la normativa.

OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PLANIFICACIONES, INTERVENCIONES Y EVALUACIONES DE LAS ÁREAS DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE MUNICIPALES.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 19, 21, 24, 25, 26, 28 y 29. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 46.

A.**FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

Los ámbitos de intervención a los que se refiere el objetivo son el urbanismo, el transporte público y el medio ambiente. La necesidad de continuar con la integración de la perspectiva de género en estos ámbitos marca la finalidad de la intervención. Del mismo modo, se pretende avanzar en el conocimiento del impacto diferencial de las políticas públicas en estos ámbitos y en la promoción de la participación de las mujeres en las mismas.

B.**ESTRATEGIA**

Para el abordaje del objetivo se plantean cuatro procesos de trabajo distintos. El primero, común a los tres ámbitos de intervención –urbanismo, transporte público y medio ambiente– propone como estrategia de actuación, estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientadas a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas y medidas municipales.

La segunda estrategia, que propone un proceso de trabajo complementario centrado en el ámbito del urbanismo, incide en la necesidad de asegurar la participación de personas especialistas en género en el planeamiento y diseño de la ciudad. La tercera, con relación al transporte público, se centra en analizar el transporte público con el fin de dotar de una mayor cobertura a las necesidades de la población en general, tanto de movilidad, horarios, etc. La cuarta y última estrategia, orientada al medio ambiente, se centra en fomentar la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen para el diseño e implementación de las Agendas Locales 21, y en implicar a las entidades y consultoras que las implementan, en la integración de la perspectiva de género.

Conocimiento

- **Obtención y difusión de datos desagregados por sexo.** El objeto de la acción es obtener información desagregada por sexo de las situaciones y las necesidades en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente. La acción se concreta en solicitar que se introduzca la variable sexo en las herramientas informáticas de manejo de datos que existan, a nivel general, en el Ayuntamiento, y en todos los estudios, diagnósticos y estadísticas que se realicen desde las áreas municipales de urbanismo. Para que la acción sea efectiva, es importante asegurar que las muestras sean lo suficientemente amplias y representativas, de modo que se puedan hacer explotaciones diferenciales por sexo, y conseguir que en la fase de difusión de los datos, también se expongan los datos de forma desagregada.
- **Realización de estudios de definición de las necesidades de mujeres y hombres en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.** El objeto de la acción es ampliar y estructurar el conocimiento sobre las necesidades de las mujeres y los hombres en el ámbito del urbanismo (creación y remodelación de espacios e infraestructuras públicas, etc.), habiendo de incorporar, además, en los diagnósticos que se realicen las experiencias de buenas prácticas desarrolladas en otros municipios y espacios.
- **Análisis anual de las políticas de urbanismo, transporte público y medio ambiente municipales desde la perspectiva de género.** La acción podría desarrollarse creando grupos de trabajo conformados por personas expertas en políticas de urbanismo, medio ambiente, movilidad y transporte procedentes del propio Ayuntamiento (personal político y técnico), la o las agente/s de igualdad y agentes sociales con conocimiento de las necesidades de las mujeres en el área de urbanismo. El objetivo principal de los grupos sería analizar las líneas de actuación y los programas, planes y acciones del área. El objeto de la acción es introducir en la actuación municipal las líneas de trabajo necesarias para atender a las necesidades de la población desde la perspectiva de género, teniendo como referencia las directrices en cuanto a objetivos y medidas establecidas inter y supramunicipalmente.
- **Definir indicadores de calidad en el planeamiento urbanístico, diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo y el transporte público acordes con el prin-**

cipio de igualdad de oportunidades. Se trata de incorporar en la planificación los elementos básicos necesarios para desarrollar las intervenciones desde una perspectiva de género. Para el desarrollo de la acción y, debido a que la situación de partida es que no hay indicadores claros en este ámbito, se considera que puede ser adecuado contar con los indicadores que se han definido en otras áreas como medio ambiente y, a partir de ahí, construir los indicadores para urbanismo. La acción podría desarrollarse intermunicipalmente, a través de la creación de un grupo de trabajo entre varios Ayuntamientos, orientado a la definición y concreción de los indicadores.

- **La evaluación previa de impacto de género.** Se trata de la herramienta que permite analizar en qué medida una norma o acto administrativo es similar en su aplicación y efectos para mujeres y hombres, evitando así discriminaciones potenciales encubiertas. El objeto de la acción es aplicar sistemáticamente la herramienta en todas las normas o actos administrativos pertinentes, que serán definidos a nivel global para todo el Ayuntamiento.

Servicios y Recursos

- **Uso no sexista del lenguaje y las imágenes.** El objeto de la acción es hacer explícito en todos los documentos, comunicaciones, formularios, en la documentación gráfica y audiovisual, etc. la presencia y participación de las mujeres, en todos los documentos y comunicaciones, la presencia y participación de las mujeres sin estereotipos. Para implantar la acción es necesario difundir en las áreas de referencia municipales una guía de uso no sexista del lenguaje, informando además de la obligatoriedad de utilizarla en la generación de cualquier tipo de documento (formularios, informes, evaluaciones, procedimientos, folletos, etc.).
- **Crear fondos documentales.** El objeto de la acción es que el personal municipal pueda disponer de material documental sobre distintas temáticas relacionadas con el género y ámbitos como urbanismo, transporte público, medio ambiente y vivienda. La acción podría desarrollarse municipalmente por aquellos Ayuntamientos, medianos o grandes, con más recursos e intermunicipalmente por aquellos más pequeños o con un menor nivel de recursos.

Formación

- **Capacitación del personal en políticas de igualdad.** El objeto de la acción es capacitar, tanto al personal político como al técnico, en el desarrollo de todas las acciones descritas. La formación orientada al personal político tiene que diferenciarse, en cuanto a objetivos y contenidos de la orientada al personal técnico. Así, la primera incidi-

ría más en el concepto de políticas de igualdad, análisis de políticas y presupuestos, etc., mientras que la técnica se orientaría, efectivamente, al desarrollo de las acciones descritas anteriormente (desagregación de datos, uso no sexista del lenguaje, evaluación de cumplimiento y de resultados, etc.). Además destacar que la formación sobre planeamiento urbanístico desde la perspectiva de género tendría que ser de carácter eminentemente práctico, a través de ejemplos prácticos y experiencias “a pie de calle”, desde una perspectiva integral y no ligada exclusivamente al planteamiento dual mujer y espacio urbano.

Seguimiento

- **Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en las áreas de urbanismo.** La evaluación de cumplimiento se realizaría sobre las acciones y la de resultados al finalizar el periodo de ejecución del plan, contando con la participación de todo el personal implicado en el análisis y planificación anual de las políticas departamentales. La evaluación del grado de las actuaciones planteadas indicaría la evaluación de cumplimiento, mientras que la evaluación de resultados reflejaría cómo se ha modificado la realidad social que se pretendía cambiar (condiciones y posiciones de mujeres y hombres, etc.).

ACCIONES ESPECÍFICAS PARA EL ÁMBITO DE URBANISMO

Normativa

- **Establecer como criterio preceptivo la participación de especialistas en género en el planeamiento e intervenciones urbanísticas.** El objeto de la acción es incorporar de forma estructural en el planeamiento urbanístico municipal a personas especialistas en género, mediante la aplicación de una normativa específica que establezca este criterio como de carácter preceptivo.

Seguimiento

- **Seguimiento de la aplicación de la normativa.** Se trata de conocer en qué medida se han diseñado y aplicado normativas que introduzcan como criterio preceptivo la participación de especialistas en género, en el planeamiento urbanístico municipal.

ACCIONES ESPECÍFICAS PARA EL ÁMBITO DEL TRANSPORTE PÚBLICO

Conocimiento

- **Realización de diagnósticos orientados a identificar aspectos de mejora y buenas prácticas, y realizar propuestas de mejora.** Se trata de realizar diagnósticos, a nivel municipal en los Ayuntamientos con sociedades públicas de transporte e inter o supra-municipal en aquellos que no dispongan de recursos propios, para identificar las necesidades y ámbitos de mejora con respecto a la planificación del transporte público, así como buenas prácticas, desde la perspectiva de género. El objeto de estos diagnósticos es también la definición de propuestas de mejora, habiendo de contar también con las experiencias de buenas prácticas que se hayan desarrollado en otros municipios.

ACCIONES ESPECÍFICAS PARA EL ÁMBITO DE MEDIO AMBIENTE

Servicios y Recursos

- **Fomentar la participación de mujeres en los procesos/foros de las Agendas Locales 21.** El objeto de la acción es promover la participación de mujeres y asociaciones de mujeres en los procesos y foros participativos que se organicen para el diseño e implementación de las Agendas Locales 21. De este modo se canalizarían los debates asociados al género y medio ambiente, para considerar su relevancia e incorporación.

Normativa

- **Incluir en las bases de valoración de las convocatorias de adjudicación para la implementación de las Agendas Locales 21 criterios asociados a la introducción de la perspectiva de género.** Se trata de fomentar que las entidades al implementar las Agendas Locales 21 (incluidas las Agendas 21 Escolares) introduzcan en sus proyectos e intervenciones la perspectiva de género.

- % de líneas de actuación de las áreas municipales de urbanismo, transporte público y medio ambiente revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos realizados por las áreas que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Número y evolución de indicadores de calidad definidos para los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas.
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

OBJETIVO E1.1: PONER EN MARCHA PROCESOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA CIUDADANA GARANTIZANDO LA POSIBILIDAD DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y DE ORGANIZACIONES DE MUJERES EN LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS QUE SE REALIZAN DENTRO DE LOS ÁMBITOS DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 19, 24, 25, 26 y 28. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 46.

Se trata de asegurar la presencia y participación de las mujeres en los procesos participativos que se desarrollen en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente. La incorporación de los procesos participativos está desarrollándose actualmente de forma más sistemática en ámbitos como el medio ambiente, gracias a la implantación de elementos como la Agenda Local 21. Se trata de ampliar los ámbitos de intervención, promocionando los procesos participativos y la presencia activa de las mujeres en los mismos.

La estrategia propuesta incide en asegurar la participación de las mujeres en los procesos participativos que se desarrollen en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente, mediante la dotación de recursos y la capacitación tanto a las mujeres como al personal técnico para la participación en el desarrollo de los procesos.

Conocimiento

- **Analizar la participación efectiva de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los procesos de participación y consulta asociados a urbanismo, transporte público y medio ambiente.** Se trata de conocer, en primer lugar, qué tipo de procesos participativos se están desarrollando en estos ámbitos y, en segundo lugar, de conocer la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los mismos. La acción habría de desarrollarse municipalmente, siendo objeto de análisis aquellos procesos referidos a ámbitos de intervención municipales.

Información / Sensibilización

- **Sensibilizar a las personas responsables de la planificación, diseño y mejoras en urbanismo, transporte público y medio ambiente respecto a la importancia de la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen.** Se trata, en primer lugar, de evidenciar el déficit participativo de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se desarrollen, así como en la necesidad de adecuar los mismos (horarios, tiempos, etc.) para fomentar la participación. Por otro lado, se considera imprescindible fomentar la participación del personal técnico de las áreas de urbanismo y medio ambiente municipales en los procesos que se desarrollen.
- **Elaborar folletos informativos (u otras estrategias o herramientas comunicativas), sobre la implicación de los procesos urbanísticos en la vida de las personas.** El objeto de la acción es fomentar, de forma indirecta, la participación de las mujeres y hombres en los procesos participativos que se organicen en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente, sensibilizando a la ciudadanía sobre las implicaciones de los proyectos.

- **Formar a las mujeres y organizaciones de mujeres sobre urbanismo y medio ambiente.** El objeto de la acción es dotar a las mujeres y organizaciones de mujeres de herramientas para poder trabajar en los procesos participativos que se desarrollen, en clave práctica y adecuando aspectos tales como contenidos, lenguaje, etc. La participación se entiende como un proceso de aprendizaje permanente en el que se hace evidente la necesidad de adquirir las herramientas básicas para participar en igualdad de condiciones. Para el desarrollo de la acción, a nivel municipal, se plantea la necesidad de organizar jornadas específicas, previo contacto con organizaciones y asociaciones, de formación, evidenciando, esa dimensión práctica y dando continuidad al proceso.
- **Capacitación del personal técnico de las áreas de urbanismo, transporte público y medio ambiente para el desarrollo de procesos participativos teniendo en cuenta la perspectiva de género.** Se trata que el personal técnico de las áreas descritas adquiera herramientas para desarrollar procesos participativos coherentes y eficaces con los objetivos que se definan. Una de las estrategias más adecuadas para comenzar a trabajar en la acción, es organizar jornadas formativas entre el personal técnico de estas áreas y el personal técnico de igualdad y participación. Se trata, por lo tanto, de coordinar los recursos municipales existentes para desarrollar procesos participativos.

Servicios y Recursos

- **Proporcionar los recursos económicos y humanos necesarios para facilitar y garantizar la realización de procesos de participación y consulta en procesos relacionados con la planificación, diseño y mejora en urbanismo y medio ambiente.** El objeto de la acción es dotar a los procesos participativos de los recursos básicos, tanto humanos, como económicos y materiales, para su desarrollo.
- **Fomentar la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres.** El desarrollo de la acción puede plantearse utilizando distintas estrategias/herramientas. En términos generales, la crisis del modelo de participación más clásico, ha mostrado que algunas son más eficaces que otras, presentándose a continuación un pequeño catálogo:
 - Definir agendas de trabajo que prevean la participación, puntual o estable, de mujeres y organizaciones de mujeres en los Consejos Sectoriales de urbanismo, medio ambiente, etc.

- Desarrollar estrategias específicas de acercamiento de la información a asociaciones de mujeres en los procesos que se articulen para la revisión de los Planes Generales de Ordenación Urbana.
- Articular herramientas como buzones de sugerencias en los puntos de atención al público municipales.
- Organizar reuniones periódicas, de carácter más o menos estable, en distintos tipos de foros (consejos municipales de distrito, etc.) para recoger y analizar las necesidades expresadas por las mujeres.
- Facilitar la comunicación, a través de la realización de encuentros, entre los colectivos de mujeres y aquellos que trabajan en el ámbito del ecologismo, la sostenibilidad, etc.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de convocatorias de participación ciudadana en torno a la planificación, diseño y mejora en urbanismo y medio ambiente.
- Número y evolución de procesos de participación en los que han participado mujeres y asociaciones de mujeres.
- Número y evolución de mujeres que han participado en actividades de formación dirigidas a la adquisición de herramientas para ejercer como interlocutoras en materia de planificación, diseño y mejora en urbanismo y medio ambiente.

OBJETIVO E1.2: EQUILIBRAR EL RECONOCIMIENTO SOCIAL DE LAS APORTACIONES REALIZADAS POR MUJERES Y HOMBRES QUE SE REALIZA A TRAVÉS DE ELEMENTOS URBANOS (NOMBRES DE CALLES, PLAZAS, MONUMENTOS, ETC.). Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 25. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 46.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

Fomentar un mayor reconocimiento social de las mujeres a través de los nombres de calles y plazas, de la construcción de monumentos o de los nombres de los edificios. Se entenderá que se ha equilibrado entre mujeres y hombres el reconocimiento social que se realiza a través de elementos urbanos dedicados a personas y colectivos cuando se alcance una proporción equitativa entre ambos sexos.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia recomendada se centra en analizar la situación existente en los municipios para, en base a las mejoras que se consideren oportunas, equilibrar el reconocimiento social a mujeres y hombres que se realiza a través de los nombres puestos a las calles, plazas, edificios, etc.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Analizar los nombres de las calles, plazas, etc. así como los monumentos y elementos simbólicos.** Se trata de evaluar el nivel de reconocimiento social y simbólico a las mujeres que se realiza a través de la dotación de nombres, construcción de monumentos, etc., difundiendo entre el personal municipal y la ciudadanía los resultados que se obtengan, enlazando así la acción de conocimiento con una herramienta de corte más informativo y sensibilización. La acción podría completarse revisando la historia municipal, en términos generales y no sólo refiriéndose a espacios físicos, desde una perspectiva de igualdad, esto es, revisando la presencia y el papel de las mujeres en la misma.

Información y Sensibilización

- **Diseñar y poner en marcha itinerarios histórico-culturales para evidenciar las aportaciones de las mujeres.** Se trata de poner en marcha itinerarios que sirvan para evidenciar las aportaciones de las mujeres a la vida política, cultural, social, científica, etc. de los municipios, comarca, territorio, etc. En el caso de los Ayuntamientos que ya desarrollen este tipo de itinerarios la acción se orientaría a incluir en los mismos las aportaciones de las mujeres.

Servicios y Recursos

- **Crear cauces para gestionar las demandas y sugerencias de la ciudadanía en este ámbito.** El objeto de la acción es hacer partícipe a la ciudadanía en la proposición de mujeres para su inclusión en calles, plazas, monumentos, etc. Además de herramientas como buzones de sugerencias, etc., la acción podría desarrollarse organizando periódicamente actividades específicas orientadas a tal fin, en espacios como centros cívicos, aulas de cultura, etc.

Normativa

- **Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres.** El objeto de la creación de la normativa es regular los procesos de selección de nombres para el callejero y la elección de monumentos, con el fin último de fomentar la incorporación de nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos y así aumentar el nivel de reconocimiento simbólico social a las mismas.

Seguimiento

- **Evaluar la incorporación de los nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc.** Se trata de evaluar periódicamente la incorporación de los nombres de mujeres a todos estos elementos urbanos, habiendo de iniciarse así un proceso continuo de mejora del reconocimiento simbólico social de las mismas a las ciudades y pueblos.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de:
 - Monumentos y nombres de edificios dedicados a mujeres.
 - Nombres de mujeres que se han incorporado al callejero.

- Mujeres que se prevé incorporar al callejero, monumentos, etc. en los espacios urbanos de nuevas construcción.
- Nombres de mujeres propuestos.

OBJETIVO C1.1: IDENTIFICAR Y APLICAR CRITERIOS DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE LA CIUDAD DESTINADOS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 25. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 46.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención se centra en mejorar la calidad de vida de las personas, mediante la eliminación (previa identificación) de los obstáculos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral derivada de la planificación y diseño de la ciudad. Los aspectos de la planificación y diseño de la ciudad que se deben tener en cuenta son:

- La ubicación y la accesibilidad de los equipamientos y servicios. Se trata de disponer de los servicios necesarios para poder atender las necesidades derivadas del cuidado personal y de la familia (servicios sanitarios, sociales, educativos, culturales, deportivos, comerciales, etc.), así como de que su ubicación sea la adecuada, para que el desplazamiento no suponga un gasto de tiempo excesivo.
- La zonificación. Se trata de evitar zonificaciones especializadas en exceso, ya que dificultan la conciliación al obligar a realizar múltiples desplazamientos para poder atender todos los aspectos de la vida de una persona y de las personas dependientes que pudiera tener a su cargo.
- Las barreras arquitectónicas. Es fundamental eliminar las barreras arquitectónicas que merman la autonomía de las personas con algún grado de dependencia y que dificultan las tareas relacionadas con el cuidado de las personas dependientes.
- La articulación y el uso de los tiempos. Es fundamental considerar el análisis de la oferta horaria existente de los equipamientos y servicios, para poder adecuarla a las necesidades de mujeres y hombres, en cuanto a aspectos tales como movilidad, accesibilidad, disponibilidad de tiempo total diario, necesidades, etc.

La estrategia se orienta a identificar, evaluar y proponer soluciones a los obstáculos existentes en ciudades y pueblos para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociadas a la planificación y diseño urbano, capacitando al personal municipal responsable de la planificación y diseño urbanos y, elaborando o adecuando normativas orientadas a regular la adecuación de espacios, eliminación de barreras arquitectónicas, etc.

Conocimiento

- **Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos y las buenas prácticas o elementos facilitadores a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño de la ciudad en los municipios.** Se trata de identificar, diagnosticar y evaluar los obstáculos existentes para identificar posteriormente los ámbitos de mejora y las medidas prioritarias a desarrollar. Asimismo, se propone la difusión de los resultados del diagnóstico entre el personal municipal.

Formación

- **Formar a las personas responsables de la planificación y diseño de la ciudad.** El objeto de la acción es dotar a estas personas de las herramientas adecuadas para poder implementar las mejoras que se identifiquen, así como para estandarizar los criterios básicos asociados a la planificación y el diseño urbanos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Servicios y Recursos

- **Suprimir las barreras arquitectónicas existentes.** Se trata de eliminar, en los espacios de competencia municipal o sobre los que los Ayuntamientos tienen capacidad (calles, interiores de edificios y locales, tanto públicos como privados), las barreras arquitectónicas existentes, para garantizar la accesibilidad tanto a personas con movilidad reducida como a personas que cuidan de personas dependientes.
- **Adaptar los espacios públicos y los privados de uso colectivo a las personas que realizan labores de cuidado.** El objeto de la acción es que en los espacios públicos y/o

privados de uso colectivo (por ejemplo, centros comerciales, cines, etc.) se articulen zonas para guardar coches de bebe, carros, etc. En los espacios públicos municipales la acción puede desarrollarse de forma directa, mientras que en los espacios privados de uso colectivo, puede plantearse, además de la creación de una normativa para la adecuación de espacios, la concesión de ayudas económicas por parte de los Ayuntamientos.

- **Fomentar la creación de espacios de recreo, zonas verdes, corredores verde, red verde, etc. en los municipios.** El objeto de la acción es mejorar la habitabilidad de los mismos, pudiendo también centrar la acción en la creación de micro-equipamientos zonales que den respuesta a las necesidades de las personas (parques, zonas de recreo, recursos comunitarios, etc.).

Normativa

- **Crear una normativa que exija el cumplimiento de criterios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño de la ciudad y en el uso y gestión de los espacios.** Se trata de regular, vía normativa municipal, la puesta en práctica de una serie de criterios básicos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en la realización de trabajos destinados al cuidado de la familia y/o personas dependientes, como al fomento del desarrollo de la autonomía de las personas, a los usos de los espacios, etc.

Seguimiento

- **Evaluar el grado de implementación de las mejoras prioritarias identificadas en el diagnóstico.** La evaluación habría de realizarse considerando el número de mejoras prioritarias identificadas e implementadas, de forma periódica.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número de obstáculos a la conciliación relacionados con el diseño urbano (ubicación de servicios, zonificación, barreras arquitectónicas, uso de tiempos, etc.) identificados y neutralizados.

OBJETIVO C1.2: APLICAR MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL EN EL TRANSPORTE PÚBLICO.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 26. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículo 46.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN/ DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS

Adaptar el transporte público a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con lo que implica en la adaptación a las necesidades relacionadas con el trabajo doméstico, el cuidado de las personas y la autonomía de las mismas. Las medidas de adaptación del transporte público a las necesidades de conciliación tendría que orientarse a aspectos como:

- Mejoras en rutas e itinerarios. Estas mejoras deben aplicarse, principalmente, a la comunicación con la red de servicios (sanitarios, educativos, culturales, sociales, deportivos, comerciales, etc.) y con los centros de trabajo.
- Mejoras en los horarios. Estos deben responder a las necesidades de desplazamiento relacionados con el empleo y la utilización de los servicios mencionados.
- Mejoras en los lugares de espera. Estos lugares deben ser confortables, accesibles, protegidos de las inclemencias del tiempo y estar ubicados en lugares apropiados en lo que respecta a la seguridad.
- Mejoras en el acondicionamiento de los vehículos. Estos deben estar adaptados para responder a las necesidades de las personas con movilidad reducida, de la realización de trabajos relacionados con el cuidado de la familia y de las personas dependientes a su cargo.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se centra, tras el análisis de las propuestas de mejora identificadas, en la implementación de las mismas.

Conocimiento

- **Realizar un análisis de la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los diagnósticos y procesos de participación ciudadana.** El objeto de la acción es determinar la viabilidad de las propuestas de mejora que se hayan identificado, dando además a conocer las mejoras realizadas, pudiendo difundirlas igualmente como buenas prácticas.

Servicios y Recursos

- **Crear/adecuar servicios del transporte público colectivo (minibuses, taxi-bus, taxi colectivo, etc.) para facilitar la movilidad de personas dependientes y de las personas acompañantes o cuidadoras, y dar respuestas a las necesidades de mujeres y hombres.** Se trata de adecuar el transporte público en función de las necesidades detectadas en los diagnósticos que se realicen. Como en el caso anterior, la acción se desarrollaría municipalmente en aquellos Ayuntamientos que tengan como recursos propios las sociedades públicas de transporte, mientras que en aquellos que no dispongan de estos recursos la iniciativa sería de carácter supramunicipal. Los ámbitos de mejora básicos puede ser los siguientes:
 - Modificación de rutas, horarios, frecuencias, etc.
 - Modificación de tarifas para personas cuidadoras.
 - Supresión de elementos de los vehículos (entradas elevadas, etc.) que limiten la accesibilidad de las personas con movilidad reducida y de aquellas que cuidan de personas dependientes, o llevan elementos como carros, coches, etc.
- **Establecer medidas que incrementen la seguridad en el transporte público.** Se trata de articular medidas, como paradas “a demanda” en el transporte público, atendiendo especialmente al nocturno.
- **Desarrollar iniciativas como los “caminos escolares” en los municipios.** Se trata de contribuir tanto al desarrollo de la autonomía de niñas y los niños como a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que les cuidan. Los “caminos escolares” son itinerarios flexibles y de trazado sencillo que permiten el desplazamiento a pie de niñas y niños, y que se escogen entre los recorridos utilizados mayoritariamente por el alumnado. Para desarrollar este programa es necesario contar con

la participación de agentes como: niñas y niños, la escuela y el profesorado, las familias, la administración municipal, los establecimientos del barrio y las asociaciones.

Seguimiento

- **Realizar un seguimiento del impacto de las mejoras realizadas.** El objeto es evaluar periódicamente el impacto de las medidas que se hayan implementado, estableciéndose así un sistema de mejora y adecuación continua para dar cobertura a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Nº de mejoras propuestas en los procesos de participación ciudadana y número de mejoras realizadas.
- Nº de problemas identificados en los diagnósticos de compañías de transporte público y mejoras realizadas.
- Impacto de las mejoras en la conciliación: nº de desplazamientos, tiempo invertido en desplazamientos.

OBJETIVO V1.1: IDENTIFICAR LOS LUGARES DE LOS MUNICIPIOS EN LOS QUE LAS MUJERES SE SIENTEN INSEGURAS CON EL FIN DE IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA SU NEUTRALIZACIÓN. ESTABLECER CRITERIOS PARA EVITAR EL SURGIMIENTO DE NUEVOS LUGARES EN LOS QUE LAS MUJERES SE SIENTEN INSEGURAS.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 21, 25 y 26. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 50 y 51.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es que las mujeres se sientan seguras, siendo esencial la participación de las propias mujeres en los procesos de identificación y transformación de estos espacios de inseguridad, y en la generación e introducción de una serie de criterios o modificaciones dentro del espacio ya construido.

Para aumentar la seguridad y la sensación de seguridad de las mujeres es necesario eliminar o transformar los lugares y las situaciones que producen temor, tanto aquellos que representan un peligro objetivo, como aquellos que producen sensación de inseguridad.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia recomendada se centra en identificar, con la participación de las mujeres de la localidad, los lugares y situaciones de inseguridad y las formas idóneas para su adecuación y en adoptar una normativa que recoja una serie de criterios de seguridad que sean de obligado cumplimiento en toda intervención urbanística y/o relacionada con el transporte público.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Realizar un diagnóstico sobre los lugares del municipio en los que las personas se sienten inseguras, considerando factores como la seguridad personal, la seguridad vial, etc.** El objeto de la acción es identificar los lugares y situaciones de los municipios (incluidos el transporte público) en los que las mujeres se sienten inseguras, habiendo también de identificar criterios para su neutralización. El objeto de estudio requiere de la realización de un diagnóstico participativo, en las que las mujeres y organizaciones mujeres tengan un papel preferente. Asimismo, y con el objeto de analizar en profundidad la realidad, será necesario considerar la participación de mujeres con distintos perfiles, en base a variables como la edad, hábitos de vida y uso de espacios, discapacidad, origen, etc. Para finalizar el proceso se recomienda la difusión, tanto entre el personal municipal, como entre las personas participantes y la ciudadanía, de los resultados del diagnóstico.

Servicios y Recursos

- **Crear un servicio para la recogida de quejas y sugerencias.** Se trata de recoger las opiniones, quejas y sugerencias de la ciudadanía sobre los lugares de los municipios que generan sensación de inseguridad y/o sobre lugares inseguros.
- **Adecuar progresivamente las deficiencias detectadas, garantizando, entre otras medidas, una iluminación y limpieza suficiente de todas las zonas de los municipios.**

Se trata, en función de un análisis previo, de garantizar una iluminación suficiente en los municipios, tanto en las zonas centrales como en las periféricas o menos frecuentadas y poniendo especial atención a aquellas más despobladas.

Normativa

- **Introducir en la normativa municipal correspondiente criterios de seguridad desde la perspectiva de género.** El objeto de la acción es aplicar los criterios que se definan y regulen, tanto en las intervenciones de mejora de los espacios existentes, como en su transformación o en la construcción de nuevos espacios.

Seguimiento

- **Realizar un seguimiento del cumplimiento de la normativa.** El seguimiento habría de realizarse de forma periódica y estándar, de modo que se considerara como parte estructural del trabajo que se desarrolla desde las áreas municipales competentes.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número de puntos sensibles identificados y de intervenciones realizadas para neutralizarlos.
- Número de Ayuntamientos que aprueban la normativa con relación a los criterios de diseño para garantizar la seguridad de las mujeres.
- Número de intervenciones que se realizan siguiendo la normativa.

2.8

COOPERACIÓN Y DERECHOS HUMANOS

2.8.1

INTRODUCCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL ÁREA DE COOPERACIÓN Y DERECHOS HUMANOS

La Cooperación al Desarrollo y los Derechos Humanos son los dos ámbitos de intervención del área. Desde el ámbito municipal, las políticas a desarrollar tanto en el primer como en el segundo ámbito adquieren un carácter relevante.

En el ámbito de la Cooperación al Desarrollo, la labor municipal tiene el primero de sus ejes fundamentales en el apoyo a proyectos de cooperación en terceros países desarrollados a través de ONGDs, otras entidades o bien directamente por el propio Ayuntamiento. El segundo de los ejes se orienta a sensibilizar e informar a la ciudadanía de los municipios, sobre la realidad de los países en vías de desarrollo. Con relación a este segundo eje, podrían destacarse entre otros aspectos, la labor educativa con la ciudadanía en torno a las realidades y problemáticas que viven las personas en los países en vías de desarrollo, la relación Norte-Sur, las situaciones de desigualdad en el mundo, etc.

En el ámbito de los Derechos Humanos, destaca toda la labor informativa y de sensibilización desarrollada desde los Ayuntamientos en torno a diversas problemáticas que sufren las personas cuyos derechos humanos resultan conculcados.

Desde la perspectiva de la igualdad, se trata de integrar la perspectiva de género en la intervención municipal de estas dos áreas, de considerar de forma integral las necesidades, intereses, expectativas, etc. de mujeres y hombres tratando de que los proyectos financiados contribuyan a una mayor igualdad de mujeres y hombres en los países del Sur donde se trabaja.

El trabajo a desarrollar se centra en los ejes de mainstreaming y de empoderamiento.

MAINSTREAMING

El eje de mainstreaming se centra en el planteamiento de dos objetivos de carácter estructural y básico, cuyo núcleo conceptual se orienta a integrar la perspectiva de género, tanto en las políticas desarrolladas por las áreas municipales de Cooperación al Desarrollo, como en los proyectos financiados a través de las ONGDs y otras entidades que trabajan en este ámbito.

El fin último persigue capacitar a la Administración Local para que integre la perspectiva de género en todas las planificaciones, intervenciones y evaluaciones que desarrollen en la Cooperación al Desarrollo, tanto en los proyectos con terceros países como en los programas de educación y sensibilización orientados a la población de los municipios.

La Cooperación al Desarrollo no se entiende hoy en día sin la intervención y el trabajo desarrollado por las ONGDs y otras entidades que trabajan en este sector, de modo que desde los Ayuntamientos, como entidades públicas cercanas a la ciudadanía, se plantea la necesidad de articular herramientas para ayudar a estas entidades a integrar la perspectiva de género.

Se habrán de tener en cuenta las consideraciones del apartado La transversalidad y las políticas de igualdad, pág. 27 del presente documento, en base a lo que establece el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (Ejes estratégicos. Mainstreaming): con carácter general y de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas habrán de tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple, tales como las mujeres con discapacidad.

EMPODERAMIENTO

El primer núcleo conceptual que define al eje de empoderamiento, se asocia a la visibilización social de las condiciones y posiciones de las mujeres de los países del Sur con el objeto de contribuir a mejorarlas. Si hasta no hace mucho tiempo, la definición y el desarrollo de los proyectos no implicaba visibilizar las situaciones de desigualdad que viven las mujeres, se considera que en la actualidad desarrollar esta tarea es básico.

El segundo núcleo conceptual entronca más con la noción de codesarrollo, y centra su planteamiento en hacer partícipes a las mujeres de los países del Sur que residen en nuestros municipios en las acciones de cooperación que se desarrollan en sus países de origen o en el propio municipio vinculadas con proyectos de sensibilización o educación para el desarrollo.

El tercer y último núcleo conceptual se orienta a los Derechos Humanos en términos más generales, planteando como necesidad básica, integrar el género como perspectiva teniendo en cuenta la situación específica de las mujeres en este ámbito pero evitando su tratamiento como sector vulnerable.

En cualquiera de los ámbitos descritos, destaca como capacidad de actuación municipal preferente, toda aquella que entronque con una perspectiva informativa, de sensibilización y de trabajo vía proyectos de cooperación.

A continuación se recoge una tabla resumen (2.8.2) con actuaciones propuestas para cada objetivo y eje y posteriormente, se explican los contenidos (apartado 2.8.3).

MAINSTREAMING

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LA COOPERACIÓN MUNICIPAL AL DESARROLLO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 29 y 30. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.	Conoc Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el área de Cooperación desagregada por sexo. Análisis anual de las políticas de Cooperación al Desarrollo desde la perspectiva de género. Evaluación previa de impacto de género de las normas o actos administrativos relacionados con la Cooperación al Desarrollo que se consideren pertinentes. Analizar de forma periódica y sistemática el presupuesto destinado a la Cooperación al Desarrollo desde la perspectiva de género.	
	Serv/Rec Incorporar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes de forma sistemática en todos los documentos, comunicaciones, formularios, documentos gráficos, etc. vinculados a la Cooperación al Desarrollo. Articular estructuras intermunicipales para el intercambio de buenas prácticas, estudios, diagnósticos, etc. Incorporar la perspectiva de género en el tratamiento de los temas de las agendas de trabajo de los Consejos Municipales de Cooperación, así como temas específicos relacionados con el género y el desarrollo.	
	Formac Capacitación del personal político sobre la importancia del género en el desarrollo. Capacitación del personal técnico en herramientas de gestión de la Cooperación con perspectiva de género.	
	Norma Incluir el principio de igualdad de oportunidades en todos los planes, programaciones, presupuestos, etc. de las áreas municipales que trabajan en Cooperación al Desarrollo.	
	Seguim Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en las áreas de Cooperación al Desarrollo.	
OBJETIVO M1.2: GARANTIZAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS FINANCIADOS POR EL AYUNTAMIENTO A TRAVÉS DE ONGDs Y OTRAS ENTIDADES QUE TRABAJAN EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 30.	Norma Incluir en las bases de valoración de las convocatorias de subvenciones a proyectos de Cooperación al Desarrollo, criterios asociados a la introducción de la perspectiva de género.	
	Seguim Desarrollar sistemas de seguimiento anuales para evaluar el impacto de género en los proyectos financiados por el Ayuntamiento y desarrollados a través de las ONGDs y otras entidades.	

EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS	HERR.	ACCIONES
OBJETIVO E1.1: AUMENTAR LA VISIBILIZACIÓN SOCIAL DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE LOS PAÍSES RECPTORES DE LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO MUNICIPAL. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 30.	Conoc	Desarrollar encuentros de conocimiento, reconocimiento, intercambio de experiencias y colaboración entre mujeres (asociadas y no asociadas) que residen en el municipio y mujeres de los países del Sur con los que se establecen relaciones de cooperación.
	Info/Sen	Desarrollar acciones y campañas orientadas a la población de los municipios sobre la situación y la realidad de las mujeres que viven en países en vías de desarrollo. Promover el hermanamiento con los municipios en los que se desarrollan programas de Cooperación al Desarrollo en materia de empoderamiento de las mujeres.
	Formac	Garantizar la visibilización de las mujeres en las acciones de educación para el desarrollo que se realizan en los centros educativos del municipio.
	Normat	Incluir en las bases de subvención de proyectos como criterios de valoración la realización de acciones de sensibilización en el municipio sobre las condiciones y posiciones de las mujeres en las áreas donde se ejecutan los proyectos.
OBJETIVO E1.2: HACER PARTÍCIPE A LAS MUJERES DE LOS PAÍSES DEL SUR QUE RESIDEN EN NUESTROS MUNICIPIOS EN LAS ACCIONES DE DESARROLLO QUE SE PROYECTAN EN SUS PAÍSES DE ORIGEN O EN EL PROPIO VINCULADO CON ESTAS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 30.	Serv/Rec	Generar dinámicas de conocimiento y coordinación entre el Ayuntamiento, las ONGDs y las mujeres inmigrantes, asociadas y no asociadas, que residen en el municipio. Generar estructuras y dinámicas de coordinación entre las áreas municipales de inmigración y las de cooperación.
	Conoc.	Elaborar una guía de buenas prácticas.
OBJETIVO E1.3: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACCIONES REALIZADAS O FINANCIADAS POR EL AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 30.	Info/Sen	Organizar Actividades relacionadas con el género y los Derechos Humanos alrededor del día 10 de diciembre. Desarrollar campañas de sensibilización sobre los Derechos Humanos y el género.
	Serv/Rec	Integrar la posibilidad de financiar proyectos que trabajen sobre Derechos Humanos y género en las convocatorias de subvenciones municipales.

OBJETIVO M1.1: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LA COOPERACIÓN MUNICIPAL AL DESARROLLO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículos 3, 45, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 29 y 30. Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad es que el personal, político y técnico que trabaja en las áreas de Cooperación al Desarrollo municipales, integre la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones del área. Se trata de tener en cuenta las diferentes condiciones, posiciones y situaciones de mujeres y hombres de una forma estructural. Las políticas municipales de Cooperación al Desarrollo se desarrollan principalmente en torno a la financiación para el desarrollo de proyectos en terceros países y el desarrollo de programas, campañas, etc. de información y sensibilización sobre la situación de estos.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se centra en estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo para integrar la perspectiva de género, teniendo en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas municipales de Cooperación al Desarrollo.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el área de Cooperación desagregada por sexo.** El objeto de la acción es gestionar información desagregada por sexo de la población destinataria de los proyectos de cooperación que se gestionen o subvencionen desde los Ayuntamientos. La acción se concreta en solicitar que se introduzca la variable sexo en las herramientas informáticas de

manejo de datos que existan, a nivel general, en el Ayuntamiento, y en todos los estudios, diagnósticos y estadísticas que se realicen desde las áreas municipales de Cooperación al Desarrollo. En el caso de que haya que hacer explotaciones diferenciales por sexo, es necesario que las muestras sean lo suficientemente amplias y representativas.

- **Análisis anual de las políticas de Cooperación al Desarrollo desde la perspectiva de género.** La acción se desarrollaría, en primer lugar, creando grupos de trabajo, conformados por personas expertas en Cooperación al Desarrollo procedentes del propio Ayuntamiento (personal político y técnico), la o las agente/s de igualdad y agentes sociales con conocimiento de las necesidades de las mujeres en esta área. El objetivo principal de los grupos sería analizar las líneas de actuación y los programas, planes y acciones desde la perspectiva de género, estableciendo, además, las líneas principales de actuación.
- **Evaluación previa de impacto de género de las normas o actos administrativos relacionados con la Cooperación municipal al Desarrollo que se consideren pertinentes.** Se trata de la herramienta que permite analizar en qué medida una norma o acto administrativo es igualitario en su aplicación e impacto para mujeres y hombres, evitando así discriminaciones potenciales encubiertas. El objeto de la acción es aplicar sistemáticamente la herramienta en todas las normas o actos administrativos pertinentes, que serán definidos a nivel global para todo el Ayuntamiento. En esta área, cobran especial importancia las convocatorias de subvenciones para el desarrollo de proyectos de Cooperación al Desarrollo, sensibilización y educación al desarrollo, etc.
- **Analizar de forma periódica y sistemática el presupuesto destinado a la Cooperación al Desarrollo desde la perspectiva de género.** El objeto de la acción es conocer el impacto diferencial potencial del presupuesto anual destinado a la Cooperación al Desarrollo en los Ayuntamientos.

Servicios y Recursos

- **Incorporar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes de forma sistemática en todos los documentos, comunicaciones, formularios, documentos gráficos, etc. vinculados a la cooperación al desarrollo.** Para implantar la acción es necesario difundir en las áreas de Cooperación al Desarrollo municipales, una guía de uso no sexista del lenguaje y las imágenes, informando además de la obligatoriedad de utilizarla en la generación de cualquier tipo de documento (formularios, informes, evaluaciones, procedimientos, folletos, etc.).

- **Articular estructuras intermunicipales para el intercambio de buenas prácticas, estudios, diagnósticos, etc.** El objeto de la acción es facilitar a los Ayuntamientos el intercambio de experiencias y buenas prácticas en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo. La iniciativa habría de ser impulsada intermunicipalmente, promoviendo una participación plural de Ayuntamientos, esto es, pequeños, medianos y grandes.
- **Incorporar la perspectiva de género en el tratamiento de los temas de las agendas de trabajo de los Consejos Municipales de Cooperación, así como temas específicos relacionados con el género y el desarrollo.** Se trata de promover que en este tipo de espacios se trabajen de forma específica temas de género y Cooperación al Desarrollo. La definición de los temas que resultaran de mayor interés podría hacerse de forma consensuada en estos espacios, estableciendo un calendario para trabajarlos y pudiéndose plantear la posibilidad de contar con personas expertas en esta materia.

Formación

- **Capacitación del personal político sobre la importancia del género en el desarrollo.** El objeto de la acción es capacitar al personal político sobre la importancia del género en el desarrollo. La formación que habría de plantearse sería de carácter básico, de modo que implicará un conocimiento base del personal técnico sobre la importancia de, y los modos de incorporar la perspectiva de género en la planificación de las políticas municipales de cooperación al desarrollo. Así, la podría incidir en temas como el análisis de las políticas de Cooperación al Desarrollo desde la perspectiva de género, el análisis de presupuestos desde esta perspectiva, etc.
- **Capacitación del personal técnico en herramientas de gestión de la cooperación con perspectiva de género.** El objeto es capacitar al personal técnico en el desarrollo de las acciones previamente descritas: facilitar herramientas par la desagregación de datos por sexo, el uso no sexista del lenguaje y las imágenes, la evaluación de cumplimiento y de resultados, etc.

Normativa

- **Incluir el principio de igualdad de oportunidades en todos los planes, programaciones, presupuestos, etc. de las áreas municipales que trabajan en Cooperación al Desarrollo.** Se trata de incluir el principio de igualdad de oportunidades, de manera formal en todos los planes, programas, presupuestos, etc. que se definan y desarrollen desde las áreas municipales de Cooperación al Desarrollo. Esta acción tiene como

objeto enfatizar la importancia de incluir la igualdad de oportunidades en la planificación municipal y objetivar el compromiso existente.

Seguimiento

- **Evaluación de cumplimiento y de resultados de las medidas para la igualdad en las áreas de Cooperación al Desarrollo.** La evaluación podría realizarse anualmente, contando con la participación de todo el personal implicado en el análisis y planificación anual de las políticas departamentales. La evaluación del grado de cumplimiento de las acciones planteadas indicaría la evolución de resultados, mientras que la evaluación de resultados reflejaría como se ha modificado la realidad social que se pretendería cambiar.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- % de líneas de actuación de las áreas municipales de Cooperación al Desarrollo, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos desagregados por sexo.
- Evolución del % de documentos desarrollados con un uso no sexista del lenguaje.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas.
- Evolución del % de planes, programaciones, presupuestos, etc. de las áreas municipales que trabajan en Cooperación al Desarrollo en los que se haya incluido el principio de igualdad de oportunidades.
- Evolución del % de los presupuestos de Cooperación al Desarrollo analizados desde la perspectiva de género.
- Número y evolución de consejos sectoriales de cooperación en los que se han trabajado temas de de género y Cooperación al Desarrollo.
- Evolución de la formación (tanto la orientada al personal político como al técnico) del departamento medida en el % de personas formadas y horas de formación por persona.
- Número y % de personas beneficiarias de los proyectos de cooperación desagregadas por sexo.

OBJETIVO M1.2: GARANTIZAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS FINANCIADOS POR EL AYUNTAMIENTO A TRAVÉS DE ONGDS Y OTRAS ENTIDADES QUE TRABAJAN EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 30.

A. **FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN**

Las ONGDs y otras entidades son agentes clave que intervienen en el desarrollo y gestión de proyectos de Cooperación al Desarrollo, tanto en terceros países como en programas educativos, de información y sensibilización con la población del municipio. En este contexto se considera básico que estas entidades integren la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones e intervenciones financiadas por el Ayuntamiento.

B. **ESTRATEGIA**

La estrategia se centra en que los Ayuntamientos garanticen que se integre la perspectiva de género en los proyectos de cooperación al desarrollo que financian, básicamente a través de la introducción de criterios orientados a tal fin en las órdenes de convocatoria de subvenciones existentes, previendo asimismo un sistema de seguimiento.

C. **PROCESO DE TRABAJO**

Normativa

- **Incluir en las bases de valoración de las convocatorias de subvenciones a proyectos de Cooperación al Desarrollo, criterios asociados a la introducción de la perspectiva de género.** El objeto de la acción es garantizar que los proyectos financiados por el Ayuntamiento a través de subvenciones integren la perspectiva de género.

Seguimiento

- **Desarrollar sistemas de seguimiento anuales para evaluar el impacto de género en los proyectos financiados por el Ayuntamiento y desarrollados a través de las ONGDs y otras entidades.** El objeto de la acción es conocer y evaluar el impacto de género de los proyectos.

D. _____

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de % de proyectos financiados por el Ayuntamiento que incorporan la perspectiva de género.

OBJETIVO E1.1: AUMENTAR LA VISIBILIZACIÓN SOCIAL DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES DE LOS PAÍSES RECEPTORES DE LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO MUNICIPAL. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 30.

A. _____

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es aumentar la visibilización social de las condiciones y posiciones de las mujeres en los países en vías de desarrollo, de modo que la población de los municipios sea consciente de estas realidades.

B. _____

ESTRATEGIA

La estrategia se centra en el desarrollo de acciones informativas, de sensibilización y formativas, para aumentar la visibilización social en los municipios de las mujeres que viven en los países en vía de desarrollo.

C. _____

PROCESO DE TRABAJO

Conocimiento

- **Desarrollar encuentros de conocimiento, reconocimiento, intercambio de experiencias y colaboración entre mujeres (asociadas y no asociadas) que residan en el municipio y mujeres de los países del Sur con los que se establecen relaciones de cooperación.** El objeto de la acción es ampliar el conocimiento directo sobre las situaciones de las mujeres y de las asociaciones de mujeres de los países del Sur, propias de los países en vías de desarrollo, en los que se estén desarrollando proyectos de Coope-

ración al Desarrollo. El desarrollo de la acción, municipal, podría implicar destinar una partida presupuestaria anual para el desarrollo de estos encuentros. La definición de qué países, proyectos y asociaciones de mujeres van a formar parte de los mismos podría hacerse a través de los Consejos Sectoriales de Cooperación.

Información / Sensibilización

- **Desarrollar acciones y campañas orientadas a la población de los municipios sobre la situación y la realidad de las mujeres que viven en países en vías de desarrollo.** El objeto de la acción es ampliar el conocimiento a través de la sensibilización, de la realidad (condiciones, posiciones, hábitos de vida, sociales, culturales, comunitarios, etc.) de las mujeres que viven en países en vías de desarrollo. Los dos tipos de acciones que podrían desarrollarse son:
 - Actividades específicas de información y sensibilización sobre los proyectos financiados y apoyados por los Ayuntamientos.
 - Actividades y jornadas de sensibilización más generales sobre la realidad que viven las mujeres en países en vías de desarrollo.
- **Promover el hermanamiento con los municipios en los cuales se desarrollan programas de Cooperación al Desarrollo en materia de empoderamiento de las mujeres.** Esta acción, a desarrollar municipalmente, implica una objetivación del compromiso existente tanto con la igualdad como con la Cooperación al Desarrollo.

Formación

- **Garantizar la visibilización de las mujeres en las acciones de educación para el desarrollo que se realizan en los centros educativos del municipio.** El objeto de la acción es sensibilizar e informar a niñas/os y jóvenes sobre las condiciones y posiciones de las mujeres en países en vías de desarrollo. Los programas formativos complementarios en las etapas de primaria y secundaria, los clubes jóvenes, ludotecas, grupos de tiempo libre, etc. se significan como las estructuras preferentes para el desarrollo de estos programas.

Normativa

- **Incluir en las bases de subvención de proyectos como criterio de valoración la realización de acciones de sensibilización en el municipio sobre las condiciones y posiciones de las mujeres en las áreas donde se ejecutan los proyectos.** El objeto de la

acción es contribuir, a través de los proyectos que financia el Ayuntamiento, a la visibilización de las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Aumento de la visibilización social de las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores de la cooperación al desarrollo municipal medido en términos de:
 - Evolución del número de encuentros de conocimiento, reconocimiento, intercambio de experiencias y colaboración entre mujeres que residan en el municipio y mujeres de los países del Sur desarrollados.
 - Evolución del número de acciones y campañas orientadas a la población de los municipios sobre la situación y la realidad de las mujeres desarrolladas.
 - Evolución del número de programas educativos en los que se han visibilizado y trabajado con las condiciones y posiciones de las mujeres de los países del Sur.
 - Evolución del número de proyectos de cooperación que plantean acciones de sensibilización en el municipio sobre las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores.

OBJETIVO E1.2: HACER PARTÍCIPIES A LAS MUJERES DE LOS PAÍSES DEL SUR QUE RESIDEN EN NUESTROS MUNICIPIOS EN LAS ACCIONES DE DESARROLLO QUE SE PROYECTAN EN SUS PAÍSES DE ORIGEN O EN EL PROPIO VINCULADAS CON ESTAS. Carta

Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 30.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es doble. En primer lugar, contar con la participación de las mujeres inmigrantes, tanto asociadas como no asociadas residentes en los municipios, para mejorar la actuación que se realiza en sus países en el marco de la cooperación así como para hacerlas partícipes de la misma.

La finalidad entronca con el concepto de codesarrollo, entendiendo que, con la participación de las mujeres inmigrantes en los proyectos de intervención que se planteen hacia la población inmigrante en las comunidades de origen, estos estarán mejor definidos. Se considera que la participación de las mujeres inmigrantes en los proyectos que tengan que ver con sus países de origen estarán mejor identificados y se ceñirán en mayor medida a las necesidades reales de la población.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se centra en generar dinámicas de coordinación y trabajo conjunto entre mujeres inmigrantes, asociadas y no asociadas, residentes en los municipios y los Ayuntamientos, así como entre las áreas municipales de inmigración y las de cooperación. Se considera que la definición, desarrollo, mantenimiento e institucionalización de estas estructuras, revertirá positivamente en una mejora de la intervención municipal tanto en las comunidades de acogida como en terceros países.

C.

PROCESO DE TRABAJO

Servicios y Recursos

- **Generar dinámicas de conocimiento y coordinación entre el Ayuntamiento, las ONGDs y las mujeres inmigrantes, asociadas y no asociadas que residan en el municipio.** Se considera básico el conocimiento que estas mujeres tienen, tanto sobre las problemáticas, necesidades, etc. que experimentan en las comunidades de acogida, como sobre las que tienen los países de origen. El proceso de generación de estas dinámicas de conocimiento y coordinación implicaría la institucionalización paulatina de las estructuras que se crearán, definiéndose además como condición indispensable el reconocimiento del trabajo desarrollado por estas mujeres.
- **Generar estructuras y dinámicas de coordinación entre las áreas municipales de inmigración y las de cooperación.** El objeto de la acción es aumentar la coordinación, en términos tanto filosófico-ideológicos como prácticos, entre las áreas municipales de inmigración y Cooperación al Desarrollo, de modo que esta coordinación incida en una mejora general de las políticas que se desarrollen en cada área.

Conocimiento

- **Elaborar una guía de buenas prácticas.** El objeto de la acción es elaborar una guía de buenas prácticas que recoja las herramientas que se hayan creado. La guía, que

podría elaborarse intermunicipalmente, quedaría después a disposición de cada Ayuntamiento. Se prevé, asimismo, la necesidad de diseñar mecanismos para actualizar esta guía con toda la nueva información que se vaya generando.

D.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Número y evolución de estructuras y dinámicas de coordinación desarrolladas en los municipios:
 - Entre mujeres inmigrantes, asociadas y no asociadas, y áreas municipales de inmigración y Cooperación al Desarrollo.
 - Entre las áreas municipales de inmigración y Cooperación al Desarrollo.

OBJETIVO E1.3: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACCIONES REALIZADAS O FINANCIADAS POR EL AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, artículo 30.

A.

FINALIDAD DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de la intervención es integrar el género, como perspectiva integral, en las acciones que se desarrollen sobre Derechos Humanos. La finalidad última de la intervención es trabajar sobre los Derechos Humanos desde una perspectiva integral, que considere la perspectiva de género y la inclusión de la realidad y problemáticas que afectan específicamente a las mujeres de todo el mundo. Así, la intervención se orienta tanto a informar y sensibilizar sobre género y Derechos Humanos con relación a países en vías de desarrollo como en lo referente a los municipios de la CAV.

B.

ESTRATEGIA

La estrategia se centra en la generación de campañas y acciones de información/sensibilización, pero también de activación de recursos económicos, para que las entidades que trabajan en el ámbito de los Derechos Humanos incorporen la perspectiva de género en su labor.

Información / Sensibilización

- **Organizar actividades relacionadas con el género y los Derechos Humanos alrededor del día 10 de diciembre.** El objeto de la acción es integrar el género a los DDHH, pudiendo centralizar parte de estas acciones de sensibilización en el día internacional de los derechos humanos. La acción se desarrollaría municipalmente.
- **Desarrollar campañas de sensibilización sobre los Derechos Humanos y género.** El objeto de la acción es difundir información y sensibilizar a la población de los municipios sobre el género y los Derechos Humanos, pudiéndose considerar temas como los siguientes: persecución/discriminación por razón de género u orientación sexual, violencia hacia las mujeres, conflictos bélicos, salud reproductiva, privación de libertad, estado civil, discapacidad, etc. Los contenidos básicos de las campañas podrían definirse de forma periódica intermunicipalmente, desarrollándose posteriormente las campañas en cada municipio. Se plantea asimismo la posibilidad de contar para el desarrollo de las campañas con la participación de personas o entidades que hayan desarrollado proyectos en terceros países, acercando así el conocimiento sobre las temáticas que se quieran abordar.

Servicios y Recursos

- **Integrar la posibilidad de financiar proyectos que trabajen sobre Derechos Humanos y género en las convocatorias de subvenciones municipales.** El objeto es financiar, a través de las convocatorias de subvenciones ya existentes, aquellos proyectos que trabajan sobre los Derechos Humanos y el género.

INDICADORES DE RESULTADOS ASOCIADOS AL OBJETIVO

- Grado de integración de la perspectiva de género en las acciones realizadas o financiadas por los Ayuntamientos en materia de Derechos Humanos, medido en términos de:
 - Número y evolución de programas y actividades que abordan esta temática en el día internacional de los Derechos Humanos.

- Número y evolución de campañas de sensibilización sobre Derechos Humanos y género.
- Número y evolución de proyectos que trabajan sobre Derechos Humanos y género subvencionados.