

III PLAN PARA LA IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES 2011-2014 DEL AYUNTAMIENTO DE PORTUGALETE

Diciembre 2010

PORTUGALETEKO
UDALA
Gizarte Organizazioak
www.portugalete.org



AYUNTAMIENTO DE
PORTUGALETE
Bienestar Social
www.portuigualdad.info





ÍNDICE

	PÁG.
1 Marco teórico y legal	3
2 Metodología	8
3 Fortalezas y áreas de mejora detectadas en la fase de Diagnóstico	10
4 Características del Plan	12
5 Medidas para la implantación del Plan	13
5.1. Estructuras para la Igualdad	13
5.2. Herramientas para la gestión del Plan	15
6 Programa de Actuación	16
7 Cronograma	31



1. MARCO TEÓRICO Y LEGAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

En los últimos años, se han aprobado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, otorgando al presente Plan de Igualdad un paraguas institucional y legislativo suficientemente amplio.

A continuación se destacan algunos hitos del entramado teórico-legal de las políticas de género:

- 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 en la CAE.
- V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley orgánica 4/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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)

En el artículo 28 de la Ley se menciona cómo los Municipios pueden realizar actividades adicionales a las 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, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta 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, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

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

En el marco de la citada Ley, se define claramente las funciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (art.9.2.) y comunitarias (art. 3.02 del Tratado de la Unión Europea) que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:



- Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- Ejecución de medidas de acción positiva.
- Programación 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 de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización 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, familiar y laboral, 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 la adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE demuestra que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres supone un avance fundamental para las políticas de igualdad, ya que desarrolla normativamente el principio de igualdad –principio jurídico universal–, tanto de igualdad de trato como de igualdad de oportunidades, en la actuación de la Administración Pública Vasca y, en su caso, en las entidades privadas.

En la Ley se establecen cuatro funciones básicas sobre el diseño y la estructura del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

1. Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).



2. Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas.
3. Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
4. Función de definición de contenidos básicos.

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

La Ley, publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es *“un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”*. Y por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado 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”*.

Los principios fundamentales en los que se basa son, entre otros: la “Acción Positiva”, “Representación equilibrada” y “Transversalidad”.

El artículo 21.1 expone 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, se 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.

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

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, impulsado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres, *“va 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”*.

EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto y cada vez son más los Ayuntamientos Vascos que han firmado esta Carta. Los Ayuntamientos adheridos a dicha Carta se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad diseñado de forma participativa y sujeto a criterios de evaluación y a disponer de recursos suficientes para su implementación.

La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.



Estas normas tienen en su base los Principios para la Igualdad que se definen a continuación:

(Ley Vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres)

1. – Igualdad de trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta Ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. – Igualdad de Oportunidades.

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender en referencia no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también, a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán que, el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta Ley, no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.



3. – Respeto a la diversidad y a la diferencia.

Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

4. – Incorporación de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta Ley, se entiende por "*Incorporación de la perspectiva de género*", la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas 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.

5. – Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

6. – Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

7. – Representación equilibrada.

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.



2. METODOLOGÍA

Para la adecuación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Portugalete se ha contado con la participación de la Comisión Mixta de Igualdad, creada en el año 2000 y que ha trabajado activamente, participando de forma concreta, en tres sesiones de trabajo.

En dichas sesiones, se ha trabajado sobre las fortalezas y áreas de mejora incluidas en el documento *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres de Portugalete*, así como en el proceso de valoración de la actuación desempeñada durante la vigencia del II Plan, de acuerdo a los objetivos y líneas de actuación propuestas por MURGIBE. La Comisión ha propuesto actividades, ha priorizado objetivos y ha concretado responsabilidades.

Igualmente, se han mantenido varias reuniones con el equipo responsable del Plan a fin de ir concretando las líneas de trabajo y algunos aspectos para su futura gestión (estructuras, recursos, presupuesto, etc.). En definitiva, se ha abierto un proceso participativo que ha implicado al personal político y técnico de las diferentes Áreas Municipales, así como a las entidades, agentes sociales y asociaciones representadas en la Comisión Mixta. Finalmente, el Plan será expuesto a Audiencia Pública y enviado a EMAKUNDE para la elaboración de su informe de conformidad, de acuerdo a lo establecido por la Ley 4/2005 del 18 de febrero.

MURGIBE ha elaborado un programa de actuación estructurado a partir de los siguientes principios y líneas de intervención del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres:

Este concepto supone recoger los aspectos básicos orientados a la materialización de la transversalización de género con relación al cumplimiento y desarrollo de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Ley 4/2005 promulga, dentro de sus principios generales, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 3). A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género, *“la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas 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”*.

Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores:

Esta línea de intervención implica promover el aumento de la autoridad y poder de las mujeres sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida.



Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

Organización social corresponsable:

La organización social corresponsable supone facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y la adecuación de los servicios socio comunitarios.

Violencia contra las mujeres:

Esta línea estratégica pretende actuar en el corto plazo, articulando medidas y recursos para la protección y atención integral a las víctimas. Además, son también prioritarias las actuaciones de sensibilización y prevención que visibilicen las diferentes formas de violencia contra las mujeres como un problema social derivado de la desigualdad de mujeres y hombres, a fin de ir logrando una paulatina reducción hasta su erradicación.

En esta línea, se ha elaborado un Plan para cuatro años con programas, objetivos, actuaciones, áreas responsables, áreas implicadas, plazos e indicadores, que ha sido puesto en audiencia pública y se ha colgado en la página web portuigualdad, incluyendo un formulario para que la ciudadanía incorpore sus aportaciones. Además, a través de las personas integrantes en la Comisión Mixta, se ha difundido entre los diversos agentes sociales del municipio (centros educativos, centro de salud, asociaciones, etc.) con el fin de que puedan también realizar propuestas.

Finalmente, este plan ha sido enviado a EMAKUNDE para que realice el informe de idoneidad del Plan con la Ley Vasca de Igualdad previamente a ser aprobado en el Pleno municipal.



3. FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS EN LA FASE DEL DIAGNÓSTICO

- Como consecuencia del trabajo realizado por parte del Ayuntamiento en los últimos años en la promoción de la igualdad, se aprecia que los diferentes Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete han contado con una buena respuesta ciudadana. Esto se refleja en la alta participación en las diez Jornadas Municipales de Igualdad que se han realizado en estos años, en los diversos talleres y cursos organizados por el Área de Igualdad, etc., lo cual ha garantizado la visibilización y el compromiso por la igualdad a través de una buena red de personas de la ciudadanía sensibilizadas con el tema.
- La Comisión Mixta de Igualdad, creada en el año 2000, es un órgano de participación ciudadana consolidado como el espacio para la coordinación y seguimiento del Plan de Igualdad. Prueba de ello, es la aprobación de su Reglamento de funcionamiento en abril de 2007, con tres puntos a destacar: procesos de participación, composición y variedad.
- La Comisión Mixta de Igualdad supone la coordinación de una gran variedad de asociaciones y entidades que trabajan en el municipio, junto con la participación de sindicatos y el propio Ayuntamiento. Es decir, se vislumbra como un órgano plural.
- En esta Comisión, se aprecia una participación insuficiente del personal técnico de todas las áreas y se ve necesario buscar estrategias a fin de dar cumplimiento a su reglamento.
- Una de las grandes áreas de mejora detectadas es la necesidad de promover con más intensidad la transversalización de género y la incorporación de la perspectiva de género, para lo cual habrá que intensificar el trabajo coordinado entre el personal técnico de las áreas municipales.
- Se ve necesario mejorar la sensibilización y formación del personal municipal mediante la preparación de cursos en materia de igualdad de género dentro del Plan de Formación del Ayuntamiento.
- Dado que los servicios que ofrece el Behargintza y Lanbide en el municipio no se acercan a las mujeres con baja cualificación, habría que conocer las razones y buscar estrategias para mejorar esta situación¹.
- Se considera oportuno seguir poniendo en marcha actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de la cultura y festejos, educación, juventud, etc. (cursos, talleres, cuenta cuentos, etc.).

1 Se considera que este aspecto puede cambiar debido a las nuevas competencias asumidas por LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO.



- Se dispone de un estudio de la realidad local del deporte desde la perspectiva de género y de un plan de actuación para su mejora. El futuro Plan dará continuidad al camino iniciado en este ámbito.
- Se considera importante trabajar desde el punto de vista de la sensibilización, prevención y la promoción de la salud organizando campañas, editando folletos, etc., en ámbitos como la prevención de embarazos en adolescentes, la promoción de una sexualidad responsable, las conductas de riesgo en chicos y chicas (respecto a las drogas, excesos de velocidad, la sexualidad...).
- Existe un desconocimiento de la realidad municipal en aspectos de salud psicosocial como la percepción de los hábitos de la salud, enfermedades, consumo de medicamentos y otras drogas, obesidad y anorexia, personas cuidadoras, etc.
- Se considera necesario conocer, más exhaustivamente, la situación laboral del personal subcontratado que trabaja en el ámbito municipal a través de la realización de un diagnóstico interno.
- Se ve necesario profundizar en el conocimiento de aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de la salud laboral de la plantilla municipal.
- De acuerdo con la Ley Vasca de Igualdad, sería recomendable diversificar la ocupación de las mujeres en el empleo público, incluyendo, por ejemplo, en las contrataciones municipales medidas en las que a igual capacitación se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos en los que están infra representadas.
- Se quiere profundizar en el conocimiento de cómo utilizan el tiempo libre los niños y las niñas con el fin de proponer actividades que fomenten actitudes igualitarias y se eviten comportamientos violentos desde el punto de vista de la violencia de género.
- Dado que se observa que el mundo del voluntariado está muy feminizado, se podría profundizar más en este aspecto para conocer en dónde y cómo participan las mujeres y los hombres, la situación de unas y otros en los órganos de gobierno, las causas, consecuencias, etc.
- Se cuenta con un diagnóstico de la realidad urbana desde la perspectiva de género. Es importante dar continuidad al trabajo iniciado y buscar nuevas líneas de actuación para seguir incorporando el enfoque de género en el campo urbanístico.
- Se ha visibilizado la importancia de mantener mecanismos para canalizar y dar respuesta a las quejas y sugerencias de la ciudadanía respecto a aspectos como la seguridad, accesibilidad, etc.



- La violencia hacia las mujeres ha sido una línea bastante trabajada en el II Plan. Es necesario seguir profundizando y mejorando la prevención de este tipo de violencia y la atención de las mujeres víctimas.

4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

Este III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Portugalete, tiene las siguientes **características**:

- Tiene una **vigencia de 4 años**: está realizado para el período 2011-2014.
- Se ha **elaborado de forma participativa** con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan y a la participación activa del personal municipal y la Comisión Mixta de Igualdad.
- Es **el área de Bienestar Social** la responsable de coordinar e impulsar dicho Plan.
- Es un **Plan abierto y flexible** quedando pendiente de definir los planes operativos anuales.
- Es un **Plan evaluable** que incluye indicadores para ir evaluando los objetivos alcanzados de forma continua.
- Incluye **objetivos y acciones viables** para desarrollar por las Áreas municipales y Entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.
- Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone **un compromiso tanto político como técnico y ciudadano**.



5. MEDIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN

5.1.- Estructuras para la Igualdad

Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 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 órganos territoriales de actuación.

Estructuras de impulso y coordinación en el Municipio de Portugalete

Para conseguir los objetivos y acciones que se derivan del programa de actuación de este Plan, es necesario disponer de estructuras de impulso, seguimiento y evaluación del mismo.

La **Estructura de Impulso** está situada en el Área de Bienestar Social y cuenta con tres personas: una responsable política, otra persona con responsabilidad técnica y una Técnica de Igualdad a jornada completa.

Las funciones de la Técnica de Igualdad son las siguientes:

- a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de partida entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio-comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.



- i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Por otro lado, la **Estructura de Coordinación y Seguimiento** del Plan de Igualdad está formada por la Comisión Mixta de Igualdad, órgano consultivo y de participación del Ayuntamiento de Portugalete compuesto por personal técnico, político y representantes de agentes sociales y asociaciones del municipio.

La Comisión Mixta de Igualdad, tiene como fines esenciales los siguientes:

1. Elaborar estudios, informes y propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida privada y pública, tanto política, como económica, cultural, laboral, educativa y social del municipio de Portugalete.
2. Velar por que las políticas y los servicios municipales garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
3. Facilitar la participación de las mujeres a través de sus asociaciones específicas de ámbito municipal portugalajo.
4. Fomentar el asociacionismo de las mujeres, promoviendo la integración y participación de dichas asociaciones en las políticas públicas que tengan relación con el área de mujer.
5. Potenciar las condiciones de vida y la posición política, social y económica de las mujeres de Portugalete.

Asimismo, sus funciones son las siguientes:

1. Impulsar la elaboración y el seguimiento de los planes municipales de actuación hacia la igualdad de mujeres y hombres, así como el cumplimiento de los objetivos de dichos planes en el municipio de Portugalete.
2. Fomentar la prestación de servicios específicos a favor de las mujeres.
3. Promover la elaboración y divulgación de estudios sobre la situación de las mujeres en el municipio de Portugalete.
4. Estudiar, promover y difundir las actuaciones municipales, que contribuyan al desarrollo efectivo de los derechos de las mujeres y realizar propuestas de reformas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten la igualdad real y efectiva de ambos sexos.
5. Coordinar las actividades y proyectos que, relacionados con las mujeres, realicen las distintas Concejalías del Ayuntamiento.



6. Potenciar el asociacionismo y la participación de las mujeres en los asuntos municipales, facilitando información, difusión, apoyo y el asesoramiento oportuno para la defensa de sus intereses.
7. Impulsar la colaboración y cooperación entre asociaciones, entidades e instituciones, que lleven a cabo actividades de promoción de las mujeres.
8. Proponer y fomentar actuaciones y programas de atención a las mujeres que contribuyan a eliminar la discriminación en todos los ámbitos de la vida.
9. Favorecer la realización de campañas de sensibilización e información en todos los aspectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres.
10. Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias que se presenten por personas y colectivos no representados en la Comisión Mixta de Igualdad.
11. Cualesquiera otras funciones relacionadas con las mujeres y su problemática tendentes a conseguir una mayor atención y promoción del bienestar social que pudieran encomendársele.

Por último, el Ayuntamiento forma parte de la **Estructura de coordinación intermunicipal BERDINSAREA**, Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia y se prevé su continuación en la misma.

5.2.- Herramientas para la gestión del Plan

Mecanismos de programación, seguimiento y evaluación

Para la programación de este III Plan se elaborarán Programas Operativos Anuales en el último trimestre de ejercicio anterior. Estos Planes Operativos Anuales serán aprobados por LA COMISION DE ACCIÓN SOCIAL y contendrán:

- Los planes de trabajo por objetivos, acciones, situación de partida, resultados esperados, actividades a realizar, personas y entidades implicadas, calendario, presupuesto e indicadores de evaluación.
- Un presupuesto global para cada Programa Operativo.

El seguimiento de los Planes de Igualdad es una parte importante de su propia gestión. En el Ayuntamiento de Portugalete, se va a llevar el seguimiento del Plan a través de la Estructura de Impulso.

La evaluación se realizará a partir de la elaboración de un sistema de evaluación al comienzo de la vigencia del III Plan. Este sistema contendrá el proceso, las herramientas e indicadores de evaluación previstos y se pondrá en marcha desde el año 2011.

Presupuesto



Para los siguientes 4 años, el presupuesto estimado que se destinará a la ejecución del III Plan para la igualdad es de.... €

Para el resto de los años de vigencia de este Plan el presupuesto se mantendrá o mejorará y se establecerá en los últimos meses del año anterior.



6. PLAN DE ACTUACIÓN

En este apartado se van a desarrollar, según las Áreas de este Plan, los objetivos y acciones a realizar en el período 2011-2014.

Los **objetivos** definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados. En este III Plan, se van a establecer objetivos en cada área, incorporando en cada uno de ellos las **acciones** a llevar a cabo comprendidas en los grupos de acciones que se recogen en el V Plan para la Igualdad de la CAE.

AREAS	OBJETIVOS	ACCIONES
GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	5	20
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES	6	21
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	2	6
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	3	10
TOTAL	16	57

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo G1:

Promover y mejorar una comunicación interna y externa igualitaria.

Acciones:

G1.1. Elaboración de un Plan de Comunicación para el área de igualdad. **2011.**

G1.2. Difusión interna del III Plan para la Igualdad. **2011**

G1.3. Difusión externa del III Plan para la Igualdad. **2011**

G1.4. Adecuación de la página web portuigualdad como plataforma de comunicación del área de igualdad. **2011-2014**

G1.5. Información periódica al personal municipal de los avances del III Plan. **2011-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Bienestar Social Igualdad

Indicadores:

- Plan de comunicación del Área de Igualdad.
- Difusión interna del Plan de Igualdad realizada (medios)
- Difusión externa del Plan de Igualdad realizada (medios).
- Página web portuigualdad modificada.
- Información periódica del Plan enviada a la plantilla (Nº y tipo).

Objetivo G2:

Promover la integración de la perspectiva de género en el trabajo diario de las áreas municipales.

Acciones:

G2.1. Elaboración de una Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal con pautas generales (en materia de gestión de personal, normativa, contratación, presupuesto, comunicación, etc.) y específicas para cada área municipal (cultura, bienestar social, urbanismo, etc.). **2011.**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Todas las áreas municipales.



Indicadores:

- Guía elaborada para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal.
- Nº de mujeres y hombres según puesto sensibilizadas en el proceso de elaboración de la Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal.
- Grado de utilidad de la Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal, manifestada por el personal municipal.

Objetivo G3:

Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad, a fin de garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración de la perspectiva de género en la gestión municipal.

Acciones:

G3.1. Inclusión en el Plan de Formación del personal del Ayuntamiento y de sus cargos políticos, de formación en materia de igualdad como queda recogido en el artículo 17 de la Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres. **2011-2014**

G3.2. Difusión de la realización de diferentes eventos en materia de igualdad –congresos, jornadas,...– organizados por distintas instituciones y entidades, tanto públicas como privadas. **2011-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Promoción y Empleo

Indicadores:

- Nº y tipo de cursos ofertados en materia de igualdad según año.
- Nº de mujeres y hombres según puesto asistentes a los cursos en materia de igualdad.
- Difusión de eventos, congresos, jornadas. etc. en materia de igualdad (medios).

Objetivo G4:

Gestionar la política de Personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género.

Acciones:

G4.1. Elaboración de un Diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y hombres en el Ayuntamiento (personal funcionario, interino, subcontrataciones, empresas, etc.). **2012.**

G4.2. Realización de acciones positivas para la cobertura de aquellas plazas con infrarrepresentación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento tal y como se recoge en el artículo 20. 4. a) de la Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres. **2011-2014.**



G4.3. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes Comisiones de valoración (premios, tribunales de selección...) tal y como se recogen en los artículos 20. 4.b); 5, 6, 7 y 8 de la Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres. **2011-2014**

G4.4. Revisión y modificación periódica de todas las publicaciones, pliegos de condiciones y ofertas de empleo del Ayuntamiento desde la perspectiva de género. **2011-2014.**

G4.5. Continuación con la incorporación de temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de oposiciones tal y como queda recogido en el artículo 17. 4 de la Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres. **2011-2014.**

G4.6. Incorporación de la perspectiva de género en las normativas de subvenciones, valorando la trayectoria de las entidades licitadoras (empresas) en el desarrollo de políticas y actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. **2011-2014.**

G4.7. Difusión periódica de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal del Ayuntamiento, haciendo hincapié y animando a los hombres a que se acojan a las mismas. **2011-2014.**

G4.8. Continuación de la incorporación de pruebas específicas para mujeres y hombres en los reconocimientos médicos anuales (tener presente las edades: menopausia, próstata, anemias, etc., los riesgos laborales en función del puesto de trabajo y los riesgos psico sociales) **2011-2014.**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Alcaldía; Secretaría; Régimen Interior y Seguridad Ciudadana

Indicadores:

- Diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y los hombres en el Ayuntamiento.
- Nº de acciones positivas realizadas según puesto (anual)
- Composición según sexo de las comisiones de valoración (anual)
- Nº de publicaciones, pliegos de condiciones y ofertas de empleo revisados desde la perspectiva de género (anual)
- Nº y tipo de temarios de oposiciones que han incorporado materia relacionada con las políticas de igualdad de género
- Nº y tipo de normativas de subvenciones que han valorado la trayectoria de las entidades licitadoras (empresas) en el desarrollo de políticas y actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres
- Difusión de las medidas de conciliación a las que se han acogido los hombres del Ayuntamiento realizada (Nº, tipo y medio utilizado).
- Tipo de pruebas específicas para mujeres y hombres según sexo.



Objetivo G5:

Disponer de normativas municipales que integren la perspectiva de género.

Acciones:

G5.1. Revisión y modificación de las ordenanzas municipales desde la perspectiva de género. **2012**

G5.2. Realización de un informe previo de impacto de género cada vez que se defina una nueva normativa municipal. **2011-2014**

G5.3. Adaptación de la normativa a dicho informe cuando sea necesario. **2011-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Alcaldía; Secretaría; Régimen Interior y Seguridad Ciudadana

Indicadores:

- Revisión realizada de las ordenanzas municipales.
- Nº y tipo de modificaciones desde la perspectiva de género realizadas en las ordenanzas.
- Nº de informes de impacto de género realizados según tipo de normativa.
- Nº de modificaciones realizadas como consecuencia de los informes de impacto de género según tipo de normativa.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES.

PROGRAMA: AUTONOMÍA PERSONAL Y CAMBIO DE VALORES

OBJETIVO E1:

Favorecer el desarrollo de la autonomía y la toma de conciencia de género.

Acciones:

E1.1. Puesta en marcha de un aula de empoderamiento que organice actividades formativas para las mujeres del municipio. **2011**

E1.2. Abordaje de los aspectos relacionados con el empoderamiento en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión. **2012**



Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Cultura y Fiestas; Educación y Juventud. Comisión Mixta

Indicadores:

- Aula de Empoderamiento
- Contenidos de empoderamiento incorporados en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión

OBJETIVO E2:

Promover el cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo.

Acciones:

E2.1. Realización de un estudio que tenga incorporada la perspectiva de género sobre la utilización del tiempo libre de los niños y las niñas. **2011**

E2.2. Realización de un plan de actuación para que el monitorado incorpore la perspectiva de género en sus actuaciones con las niñas y los niños. **2011**

E2.3. Organización de cuentacuentos, juegos o actividades no sexistas para las niñas y niños del municipio. **2011-2014**

E2.4. Puesta en marcha de una experiencia piloto en materia de coeducación en los Centros Educativos del municipio que lo deseen. **2012**

E2.5. Realización de actividades de sensibilización para la promoción de la salud con enfoque de género a lo largo de la vida dirigidas a mujeres y hombres. **2012-2014**

E2.6. Realización de un estudio sobre salud y género que recoja información de la población portugaluja en materia de salud psicosocial. **2013**

E2.7. Continuación con la puesta en marcha del Plan de actuación para mejorar la realidad del deporte local desde la perspectiva de género. **2011-2014**

E2.8. Puesta en marcha de talleres sobre nuevas masculinidades. **2011-2014**

E2.9. Impulso de la creación de un grupo de hombres que trabaje por la igualdad. **2011-2014**

E2.10. Sensibilización dirigida a los hombres de Portugalete en materia de igualdad, prevención de violencia de género y corresponsabilidad. **2011-2014**



E2.11. Continuación con la organización de campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, y 25 de Noviembre, Día Internacional de Lucha de la Violencia hacia las Mujeres.

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad; Drogodependencias.

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta; Centros de Salud; Centros Educativos; Educación y Juventud; Cultura y Fiestas; Deporte; Grupos de Ocio y tiempo libre; Biblioteca; Museos

Indicadores:

- Estudio sobre la utilización del tiempo libre de los niños y las niñas desde la perspectiva de género.
- Plan de actuación para que el monitorado incorpore la perspectiva de género en sus actuaciones con las niñas y los niños.
- Nº de cuentacuentos, juegos o actividades no sexistas para las niñas y niños del municipio organizados
- Experiencia piloto en materia de coeducación en los Centros Educativos del municipio.
- Nº y tipo de actividades de sensibilización realizadas para la promoción de la salud con enfoque de género a lo largo de la vida dirigidas a mujeres y hombres.
- Estudio sobre salud y género que recoja información de la población portugaluja en materia de salud psicosocial.
- Nº y tipo de actuaciones del Plan de actuación para mejorar la realidad del deporte local desde la perspectiva de género (anual)
- Nº de talleres organizados sobre nuevas masculinidades y nº de hombres (anual).
- Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para la creación de un grupo de hombres que trabaje por la igualdad.
- Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para sensibilizar a los hombres de Portugalete en materia de igualdad, prevención de violencia de género y corresponsabilidad.
- Nº y tipo de actuaciones del 8 de Marzo y el 25 de Noviembre.



PROGRAMA: ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

OBJETIVO E3:

Mejora del acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres.

Acciones:

E3.1. Realización de un plan de actuación dirigida a la inserción laboral de las mujeres de edades comprendidas entre los 35 y 54 años con especial atención a las mujeres que sufren discriminación múltiple. **2013**

E3.2. Realización de un estudio de empleo de las mujeres de Portugalete, haciendo especial énfasis en aquellas con baja cualificación y buscando estrategias para su acercamiento a los servicios de empleo. **2013**

E3.3. Promoción de la presencia de mujeres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico a través de la realización de jornadas de puertas abiertas en estas empresas con chicos y chicas. **2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Servicios de Empleo; Comisión Mixta; Empleo y Formación.

Indicadores:

- Plan de actuación dirigida a la inserción laboral de las mujeres de edades comprendidas entre los 35 y 54 años con especial atención a las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Estudio de empleo de las mujeres de Portugalete, haciendo especial énfasis en aquellas con baja cualificación y buscando estrategias para su acercamiento a los servicios de empleo.
- Jornadas de puertas abiertas organizadas para chicos y chicas de Portugalete para la promoción de la presencia de mujeres empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico.



OBJETIVO E4:

Mejorar la situación de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.

Acciones:

E4.1. Desarrollo de programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social. **2012-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Servicios de Empleo; Comisión Mixta Empleo y Formación.

Indicadores:

- N° y tipo de actuaciones llevadas a cabo para el de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.

OBJETIVO E5:

Mejorar el acceso a los recursos sociales, con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.

Acciones:

E5.1. Realización de un estudio para conocer el grado de acceso de las mujeres en situaciones de discriminación múltiple a los recursos sociales (vivienda, transporte, cultura, sanidad, nuevas tecnologías). **2014**

E5.2. Establecimiento de un plan de actuación para mejorar el acceso a los recursos sociales de las mujeres en situación de discriminación múltiple. **2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta.

Indicadores:

- Estudio para conocer el grado de acceso de las mujeres en situaciones de discriminación múltiple a los recursos sociales.
- N° y tipo de actuaciones propuestas en el plan de actuación.



PROGRAMA: PROGRAMACIÓN SOCIO POLÍTICA E INFLUENCIA

OBJETIVO E6:

Fomento del movimiento asociativo de mujeres y participación de las mujeres en el tejido asociativo.

Acciones:

E6.1. Realización de un estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Portugalete desde una perspectiva de género. **2012**

E6.2. Establecimiento de un plan de actuación para fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de mujeres en el tejido asociativo. **2012**

Áreas responsables:

Bienestar Social Igualdad.

Áreas Implicadas:

Voluntariado; Comisión Mixta.

Indicadores:

- Estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Portugalete desde una perspectiva de género.
- Nº y tipo de actuaciones propuestas en el plan de actuación.

ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

PROGRAMA: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO.

OBJETIVO OC1:

Fomento de la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

Acciones:

OC1.1. Realización de un diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía. **2013**

OC1.2. Organización anual de una semana de la corresponsabilidad. **2013-2014**

OC1.3. Desarrollo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes. **2013**



OC1.4. Mantenimiento de los talleres de intercambio de tareas. **2011-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Empleo y Juventud; Comisión Mixta.

Indicadores:

- Diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía.
- Semana de la corresponsabilidad organizada (Nº de participantes según sexo y edad).
- Nº y tipo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes.
- Talleres de intercambio de tareas organizados (Nº de participantes según sexo y edad)

PROGRAMA: *CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.*

OBJETIVO OC2:

Ampliación de la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.

Acciones:

OC2.1. Puesta en marcha de un grupo de debate dentro de la Mesa de Comercio para promover la cobertura y flexibilidad de horarios. **2013**

OC2.2. Realización de un estudio sobre la flexibilidad horaria de los servicios de Portugalete (centros educativos, centros de salud, servicios municipales, tiendas, etc.) **2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta; Mesa de Comercio

Indicadores:

- Grupo de debate dentro de la Mesa de Comercio para promover la cobertura y flexibilidad de horarios.
- Tipo de actuaciones propuestas por el grupo de debate.
- Estudio sobre la flexibilidad horaria de los servicios de Portugalete.



VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA: *SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.*

OBJETIVO V1:

Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.

Acciones:

V1.1. Mantenimiento de la conmemoración anual el 25 Noviembre, Día Internacional de la Violencia hacia las Mujeres. **2011-2014**

V1.2. Mantenimiento de la denuncia pública y sistemática de las agresiones que se cometan contra las mujeres en Portugalete y en la CAE. **2011-2014**

V1.3. Realización de talleres para jóvenes con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos. **2013-2014**

V1.4. Fomento de la participación de los hombres del Municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia hacia las mujeres. **2013-2014**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta

Indicadores:

- Nº y tipo de actividades del programa para el 25 Noviembre, Día Internacional de la Violencia hacia las Mujeres (anual).
- Nº de denuncias públicas y sistemáticas de las agresiones que se cometan contra las mujeres en Portugalete y en la CAE.
- Nº de talleres para jóvenes de la ESO con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos realizados.
- Nº y tipo de actuaciones llevadas a cabo para el fomento de la participación de los hombres del Municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia hacia las mujeres.



OBJETIVO V2:

Mejorar la prevención de conductas violentas.

Acciones:

V2.1. Creación de un espacio para la recogida de sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana, adecuando progresivamente las deficiencias detectadas. **2011**

V2.2. Realizar una campaña de difusión dirigida a la ciudadanía de los mapas de seguridad realizados. **2012**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad

Áreas Implicadas:

Comisión Mixta; Urbanismo.

Indicadores:

- Espacio para la recogida de sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana.
- Nº de quejas recogidas
- Nº de quejas solucionadas (cambio realizado)
- Campaña de difusión del mapa de seguridad (nº de personas sensibilizadas según sexo).

OBJETIVO V3:

Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres víctimas.

Acciones:

V3.1. Seguimiento del desarrollo de servicios dentro de la Red Asistencial del Ayuntamiento dirigida a las mujeres que han sufrido violencia de género. **2011-2014**

V3.2. Puesta en marcha del Protocolo Local para la Mejora de la Atención de Mujeres víctimas de violencia. **2011-2014**

V3.3. Difusión en folletos, web... de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia que ofrece la Diputación Foral de Bizkaia y del Municipio de Portugalete y otros municipios de la Margen Izquierda y Gran Bilbao. **2012**

V3.4. Realización de acciones de formación relativas a la violencia contra las mujeres dirigidas al personal involucrado. **2011**

Áreas Responsables:

Bienestar Social Igualdad



Áreas Implicadas:

Comisión Mixta; Policía Municipal; Ertzaintza; Mesa Local de Infancia; Centro de Salud;

Indicadores:

- Servicios creados dentro de la Red Asistencial del Ayuntamiento dirigida a las mujeres que han sufrido violencia de género.
- Protocolo Local para la Mejora de la Atención de Mujeres víctimas de violencia puesto en marcha.
- Nº y tipo de actuaciones emprendidas dentro del Protocolo Local.
- Recursos y servicios en materia de atención mujeres víctimas de violencia difundidos (medios).
- Formación realizada en materia de violencia contra las mujeres dirigida a los y las profesionales locales.
- Nº de mujeres y hombres formados en materia de violencia contra las mujeres según puesto.

7. CRONOGRAMA

ACTUACIONES		2011	2012	2013	2014
GOBERNANZA	G1.1. Elaboración de un Plan de Comunicación para el área de igualdad.				
	G1.2. Difusión interna del III Plan para la Igualdad.				
	G1.3. Difusión externa del III Plan para la Igualdad.				
	G1.4. Adecuación de la página web portuigualdad como plataforma de comunicación del área de igualdad.				
	G1.5. Información periódica al personal municipal de los avances del III Plan.				
	G2.1. Elaboración de una Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal.				
	G3.1. Inclusión en el Plan de Formación del personal del Ayuntamiento y de sus cargos políticos, formación en materia de igualdad.				
	G3.2. Difusión de la realización de diferentes eventos, congresos, jornadas. etc. en materia de igualdad.				
	G4.1. Elaboración de un Diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y hombres en el Ayuntamiento.				
	G4.2. Realización de acciones positivas para la cobertura de aquellas plazas con infrarrepresentación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.				
	G4.3. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes Comisiones de valoración (premios, tribunales de selección ..).				
	G4.4. Revisión y modificación periódica todas las publicaciones, pliegos de condiciones y ofertas de empleo del Ayuntamiento desde la perspectiva de género.				
	G4.5. Continuación con la incorporación de temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de oposiciones.				
	G4.6. Incorporación de la perspectiva de género en las normativas de subvenciones, valorando la trayectoria de las entidades licitadoras (empresas) en el desarrollo de políticas y actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.				
	G4.7. Difusión periódica de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal del Ayuntamiento, haciendo hincapié y animando a los hombres a que se acojan a las mismas.				
	G4.8. Continuación de la incorporación de pruebas específicas para mujeres y hombres en los reconocimientos médicos anuales				
	G5.1. Revisión y modificación de las ordenanzas municipales desde la perspectiva de género.				
	G5.2. Realización de un informe previo de impacto de género cada vez que se defina una nueva normativa municipal				
	G5.3. Adaptación de la normativa a dicho informe cuando sea necesario.				

ACTUACIONES		2011	2012	2013	2014
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES	E1.1. Puesta en marcha de un aula de empoderamiento que organice actividades formativas para las mujeres del municipio.				
	E1.2. Abordaje de los aspectos relacionados con el empoderamiento en los programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.				
	E2.1. Realización de un estudio que tenga incorporada la perspectiva de género sobre la utilización del tiempo libre de los niños y las niñas.				
	E2.2. Realización de un plan de actuación para que el monitorado incorpore la perspectiva de género en sus actuaciones con las niñas y los niños.				
	E2.3. Organización de cuentacuentos, juegos o actividades no sexistas para las niñas y niños del municipio.				
	E2.4. Puesta en marcha una experiencia piloto en materia de coeducación en los Centros Educativos del municipio que lo deseen				
	E2.5. Realización de actividades de sensibilización para la promoción de la salud con enfoque de género a lo largo de la vida dirigidas a mujeres y hombres.				
	E2.6. Realización de un estudio sobre salud y género que recoja información de la población portugaluja en materia de salud psicosocial.				
	E2.7. Continuación con la puesta en marcha del Plan de actuación para mejorar la realidad del deporte local desde la perspectiva de género.				
	E2.8. Puesta en marcha de talleres sobre nuevas masculinidades.				
	E2.9. Impulso de la creación de un grupo de hombres que trabaje por la igualdad.				
	E2.10. Sensibilización dirigida a los hombres de Portugalete en materia de igualdad, prevención de violencia de género y corresponsabilidad.				
	E2.11. Continuación con la organización de campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de Marzo Día Internacional de las Mujeres y 25 de Noviembre, Día Internacional de Lucha de la Violencia hacia las Mujeres.				
	E3.1. Realización de un plan de actuación dirigida a la inserción laboral de las mujeres de edades comprendidas entre los 35 y 54 años con especial atención a las mujeres que sufren discriminación múltiple.				
	E3.2. Realización de un estudio de empleo de las mujeres de Portugalete, haciendo especial énfasis en aquellas con baja cualificación y buscando estrategias para su acercamiento a los servicios de empleo.				
	E3.3. Promoción de la presencia de mujeres empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico a través de la realización de jornadas de puertas abiertas en estas empresas con chicos y chicas.				
	E4.1. Desarrollo de programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.				
	E5.1. Realización de un estudio para conocer el grado de acceso de las mujeres en situaciones de discriminación múltiple a los recursos sociales (vivienda, transporte, cultura, sanidad, nuevas tecnologías).				
	E5.2. Establecimiento de un plan de actuación para mejorar el acceso a los recursos sociales de las mujeres en situación de discriminación múltiple.				

	ACTUACIONES	2011	2012	2013	2014
EMPODERAMIENTO	E6.1. Realización de un estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Portugalete desde una perspectiva de género.				
	E6.2. Establecimiento de un plan de actuación para fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la participación de mujeres en el tejido asociativo				
ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE	OC1.1. Realización de un diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía.				
	OC1.2. Organización anual de una semana de la corresponsabilidad				
	OC1.3. Desarrollo de acciones ejemplarizantes a favor de la igualdad en cargos políticos y personas socialmente relevantes.				
	OC1.4. Mantenimiento de los talleres de intercambio de tareas.				
	OC2.1. Puesta en marcha de un grupo de debate dentro de la Mesa de Comercio para promover la cobertura y flexibilidad de horarios.				
	OC2.2. Realización de un estudio sobre la flexibilidad horaria de los servicios de Portugalete				
VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES	V1.1. Mantenimiento de la conmemoración anual el 25 Noviembre, Día Internacional de la Violencia hacia las Mujeres.				
	V1.2. Mantenimiento de la denuncia pública y sistemática de las agresiones que se cometan contra las mujeres en Portugalete y en la CAE.				
	V1.3. Realización de talleres para jóvenes con el fin de prevenir actitudes violentas y sexistas y fomentar los buenos tratos.				
	V1.4. Fomento de la participación de los hombres del Municipio en los programas de sensibilización y prevención de la violencia hacia las mujeres				
	V2.1. Creación de un espacio para la recogida de sugerencias y quejas realizadas por las mujeres en materia de seguridad urbana, adecuando progresivamente las deficiencias detectadas.				
	V2.2. Realizar una campaña de difusión dirigida a la ciudadanía de los mapas de seguridad realizados.				
	V3.1. Seguimiento del desarrollo de servicios dentro de la Red Asistencial del Ayuntamiento dirigida a las mujeres que han sufrido violencia de género.				
	V3.2. Puesta en marcha el Protocolo Local para la Mejora de la Atención de Mujeres víctimas de violencia.				
	V3.3. Difusión en folletos, web... de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia				
	V3.4. Realización de acciones de formación relativas a la violencia contra las mujeres dirigidas al personal involucrado.				