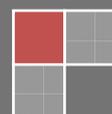




Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN VITORIA-GASTEIZ (2014-2015)

AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ



ÍNDICE

Introducción	3
Principal marco jurídico en materia de igualdad	4
Marco competencial de la Administración local vasca en materia de igualdad	6
Marco conceptual de las políticas de igualdad	11
Estrategia dual: políticas específicas para la igualdad y transversales de género	13
III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz (2014-2015)	14
La interseccionalidad como principio de trabajo del III Plan para la Igualdad	19
Proceso de elaboración del III Plan para la Igualdad	21
Eje I: Medidas para impulsar la transversalidad de género en las políticas municipales	25
Eje II: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores	47
Eje III: Organización Social Corresponsable	83
Eje IV: Para combatir la violencia contra las mujeres	107
Modelo de gestión	133
Memoria económica	148

INTRODUCCIÓN

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación, produciéndose cambios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de género (en adelante, igualdad); cambios que no hubieran sido posibles sin la aportación fundamental del Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres, y sin el esfuerzo de todas aquellas mujeres, y también hombres, que desde el anonimato los han hecho posibles con su trabajo y su práctica cotidiana.

Este avance ha generado que la igualdad sea proclamada derecho fundamental en los principales instrumentos jurídicos, instando a los poderes públicos a la remoción de los obstáculos que estén impidiendo o dificultando la igualdad real y efectiva. Sin embargo, la realidad nos sigue mostrando la existencia de relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, tal y como se puede constatar al analizar los datos sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, en el espacio político, la violencia contra las mujeres, la feminización de la pobreza, el uso diferenciado del tiempo por parte de mujeres y hombres, y un largo etcétera que no hacen sino mostrar y demostrar la necesidad de seguir trabajando a favor de la igualdad, tanto por parte de los poderes públicos como por parte de la sociedad en su conjunto.

El grupo de especialistas sobre transversalidad de género o *mainstreaming*, reunido a instancias del Consejo de Europa, ya señalaba en 1995 que "hoy en día, se reconoce que la igualdad *de iure*¹ no conduce automáticamente a la igualdad *de facto*^{2/3}. Así pues, parece necesario partir de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aún habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado insuficiente. Y es que la desigualdad tiene un claro carácter estructural. Por ello, tanto desde las políticas públicas de igualdad de género (en adelante, políticas de igualdad) como desde el Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres, se ha visto necesario ir más allá de la igualdad normativa, planteando el reto de garantizar la aplicación real del principio de igualdad en cualquier ámbito de la vida cotidiana, por entender que, en general, en los diferentes espacios se producen y reproducen situaciones de desigualdad y de discriminación.

Es preciso señalar, por otra parte, que la igualdad de género beneficia a todas las personas y organizaciones, y forma parte de una apuesta amplia a favor de la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Consciente de todo ello, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ha considerado necesario contribuir a la construcción de una sociedad más igualitaria, para lo cual, la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ha aprobado, en su sesión de 7 de febrero de 2014, el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz, para un periodo de ejecución 2014-2015.

¹ Igualdad legal.

² Igualdad de hecho.

³ VV.AA.: *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*, Instituto de la Mujer, Madrid 1999, p.11.

PRINCIPAL MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE IGUALDAD

Principales instrumentos internacionales de referencia:

En un ámbito supranacional, y partiendo de la Carta de las Naciones Unidas (octubre de 1945) y de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁴, las Naciones Unidas fueron adoptando acuerdos que instaban u obligaban a los Estados a garantizar el principio de igualdad y de no discriminación. Entre los principales instrumentos hemos de mencionar:

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer⁵.
- I Conferencia Mundial sobre la Mujer. Ciudad de México, 1975.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁶ y Protocolo Facultativo a la Convención⁷.
- II Conferencia Mundial sobre la Mujer. Copenhague, 1980.
- III Conferencia Mundial sobre la Mujer. Nairobi, 1985.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer⁸.
- Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres⁹ de las Naciones Unidas (Beijing, 1995) y sus posteriores sesiones de Beijing+5 (Nueva York, 2000), Beijing+10 (Nueva York, 2005) y Beijing+15 (Nueva York, 2010).

En lo que respecta a la Europa Comunitaria, tanto el Derecho originario como derivado han ido generando un importante acervo comunitario en materia de igualdad, cuyo origen suele situarse en el artículo 119¹⁰ del Tratado de Roma. Son muchas las directivas, decisiones, resoluciones, recomendaciones etc. que se han ido generando y que junto con la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas han ido definiendo la política de la Unión Europea en materia de igualdad.

Actualmente el programa de actuación que en materia de igualdad está impulsando la Comisión Europea es la "Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015".

El principio de igualdad en el ordenamiento jurídico estatal y autonómico:

El principio de igualdad, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación de género, están recogidos en diferentes normas jurídicas estatales y autonómicas. Además, se en la pasada década fueron aprobadas dos leyes específicas en materia de igualdad:

1. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres¹¹ (en adelante, Ley 4/2005 para la Igualdad).
2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹² (en adelante, Ley Orgánica para la Igualdad).

⁴ La Declaración Universal de Derechos Humanos, fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

⁵ Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General de NN.UU. en Resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952. Entró en vigor el 7 de julio de 1954. Subscrita por el E.Español el 14 de abril de 1974.

⁶ Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de NN.UU. en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. El Estado Español ratificó la Convención el 16 de diciembre de 1983.

⁷ El 6 de octubre de 1999, por Resolución A/54/4, la Asamblea General de NN.UU. aprobó el Protocolo Facultativo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁸ La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, fue aprobada por Resolución de la Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993.

⁹ La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, organizada por las Naciones Unidas, se celebró en Beijing (China) entre los días 4 y 15 de septiembre de 1995. Las delegaciones de los 189 Estados allí reunidos (entre ellos, el Estado Español), adoptaron por consenso dos importantes documentos: la Declaración de Beijing y la Plataforma por la Acción.

¹⁰ El art. 119 del Tratado constitutivo de la CEE, de 25 de marzo de 1957, (BOE, de 1 de enero de 1986), establece el principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres para un mismo trabajo. Posteriormente, el principio de igualdad de retribución es contemplado en el Tratado de Ámsterdam "para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor" (art. 119.1).

¹¹ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres (BOPV, nº 42, de 2 de marzo de 2005).

La Ley 4/2005 para la igualdad, aprobada por el Parlamento Vasco en su VII Legislatura, establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres y regula un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad en diferentes ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y políticas de las mujeres.

Es preciso señalar que en el Estatuto de Autonomía del País Vasco¹³, en su Art. 9.1, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución Española, se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación de género; estableciendo en el Art. 9.2.d, por parte de los poderes públicos vascos, la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales. Por otra parte, en el Estatuto de Gernika, de entre las materias que son de competencia exclusiva para la Comunidad Autónoma, se recoge en el Art. 10 apartado 39 la "condición femenina".

Y así, el Parlamento Vasco, a través de Ley, creó Emakunde¹⁴, el Instituto Vasco de la Mujer¹⁵, declarando prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para el logro del principio de igualdad.

Por su parte, la Ley Orgánica para la igualdad establece principios de actuación de los Poderes Públicos para el desarrollo del principio de igualdad, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo.

¹² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, nº 71, de de 23 de marzo de 2007).

¹³ Ley orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía del País Vasco (BOE, de 22 de diciembre de 1979).

¹⁴ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es un Organismo Autónomo de carácter administrativo del Gobierno Vasco, adscrito a Lehendakaritza-Presidencia.

¹⁵ Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea (BOPV, de 4 de marzo de 1988), modificada por la Ley 4/2005.

MARCO COMPETENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL VASCA EN MATERIA DE IGUALDAD

Como ya se había adelantado, el Estatuto de Gernika, de entre las materias recogidas en el artículo 10, de competencia exclusiva para la Comunidad Autónoma, señala en el apartado 39 la "condición femenina" como materia sobre la que el País Vasco tiene competencia exclusiva.

A partir de este marco competencial entre la Administración del Estado y Autonómica, en lo que a materia de igualdad se refiere, y en el marco de la delimitación de las competencias que le corresponden a las instituciones comunes del País Vasco y de los órganos comunes de sus Territorios Históricos¹⁶, la Ley 4/2005 para la Igualdad establece las competencias que les corresponde a los Poderes públicos vascos en materia de igualdad:

- A las Instituciones comunes, la competencia legislativa, de desarrollo normativo y acción directa¹⁷ en materia de igualdad.
- A los Órganos Forales y a la Administración Local, la ejecución de las normas en materia de igualdad, sin perjuicio de la acción directa de las Instituciones comunes.

La Ley 4/2005 señala también las funciones que le corresponden a cada *nivel* de la Administración vasca, las cuales quedan recogidas en el artículo 5 para el caso de la Administración de la Comunidad Autónoma; en el artículo 6, para las Administraciones forales; y en el artículo 7, para la Administración local.

A continuación se desarrollan las funciones de la Administración local vasca señaladas por la Ley 4/2005 para la Igualdad.

Ley 4/2005 para la Igualdad – Artículo 7 - De la administración local.

1.- En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades de que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.
- d) 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.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- f) 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.

¹⁶ Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de relaciones entre las instituciones comunes de la Comunidad autónoma y los órganos forales de sus Territorios Históricos (BOPV nº 182, de 10 de diciembre de 1983).

¹⁷ A efectos de dicha Ley, se considera "acción directa" la competencia de ejecución respecto a aquellas funciones, programas o servicios que por su interés general o por sus específicas condiciones técnicas, económicas o sociales tengan que ser prestados con carácter unitario en toda la Comunidad Autónoma.

- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.
- m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Es habitual destacar el papel de la Administración local, en tanto institución más próxima a la ciudadanía y que, por tanto, presenta "los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria"¹⁸.

Es de interés señalar que, actualmente, 59 municipios vascos pertenecen a la Red Berdinsarea (Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres). La Red Berdinsarea fue creada en 2005, a través de un Convenio de Colaboración entre Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Eudel / Asociación de Municipios Vascos. El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz pertenece a dicha Red desde su creación. Cada año, nuevos Ayuntamientos o Mancomunidades se suman a esta Red y con las últimas participaciones, la cobertura de la Red Berdinsarea alcanza ya el 76% de la población de Euskadi, lo cual hace de la Red Berdinsarea una clara referencia para las políticas municipales para la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

En relación a la legislación estatal, la Ley reguladora de las bases del Régimen Local¹⁹ ha quedado recientemente modificada por la Ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local²⁰, en cuyo apartado diez del artículo primero se señala que la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas podrán delegar en los municipios, entre otras, la competencia de "promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer" y establece singularidades para el País Vasco. Para ello, modifica la disposición adicional segunda de la Ley reguladora de las bases del Régimen Local, y señala que:

¹⁸ VV.AA.: *Guía para el desarrollo, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*, Eudel, Bilbao 2008, p. 19.

¹⁹ Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (BOE, de 3 de abril de 1985).

²⁰ Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 2013).

Disposición adicional segunda. Régimen foral vasco.

Las disposiciones de la presente Ley, de acuerdo con la Constitución y el Estatuto de Autonomía para el País Vasco, se aplicarán en los Territorios Históricos de Araba/Álava, Gipuzkoa y Bizkaia, sin perjuicio de las siguientes peculiaridades:

1. De acuerdo con la disposición adicional primera de la Constitución y con lo dispuesto en los artículos 3, 24.2 y 37 del Estatuto Vasco, los Territorios Históricos de Araba/Álava, Gipuzkoa y Bizkaia organizarán libremente sus propias instituciones y dictarán las normas necesarias para su funcionamiento, amparando y garantizando, asimismo, las peculiaridades históricas de las Entidades Locales de sus territorios, sin que les sean de aplicación las contenidas en la presente Ley en materia de organización provincial.

2. Los Territorios Históricos de Araba/Álava, Gipuzkoa y Bizkaia ejercerán las competencias que les atribuyen el Estatuto Vasco y la legislación interna de la Comunidad Autónoma que se dicte en su desarrollo y aplicación, así como las que la presente Ley asigna con carácter general a las Diputaciones provinciales.

3. En el ejercicio de las competencias que el Estatuto y la legislación de la Comunidad Autónoma que se dicte en su desarrollo y aplicación les asignen, corresponde a las Instituciones Forales de los Territorios Históricos el desarrollo normativo y ejecución de la legislación básica del Estado en las materias correspondientes, cuando así se les atribuyan.

4. Cuando las Instituciones Forales de los Territorios Históricos realicen actividades en campos cuya titularidad competencial corresponde a la Administración del Estado o a la Comunidad Autónoma, les serán de aplicación las normas de esta Ley que disciplinen las relaciones de las Diputaciones provinciales con la Administración del Estado y la Administración Autónoma, en su caso, siempre y cuando dichas actividades las ejerciten en calidad de Diputaciones provinciales ordinarias, y no como Instituciones Forales de acuerdo con su régimen especial privativo, en cuyo caso solo serán de aplicación tales normas cuando desarrollen o apliquen la legislación básica del Estado o invadan las competencias de éste.

5. En materia de Hacienda las relaciones de los Territorios Históricos con la Administración del Estado se ajustarán a lo dispuesto en la Ley 12/2002, de 23 de mayo, por la que se aprueba el concierto económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco. Las funciones que los artículos 7.4 y 26.2 atribuyen a la Administración que ejerza la tutela financiera, serán ejercidas en el País Vasco por sus Instituciones competentes de conformidad con el artículo 48.5 de la mencionada Ley 12/2002, de 23 de mayo.

6. Los Territorios Históricos del País Vasco continuarán conservando su régimen especial en materia municipal en lo que afecta al régimen económico-financiero en los términos de la Ley del Concierto Económico, sin que ello pueda significar un nivel de autonomía de las Corporaciones Locales vascas inferior al que tengan las demás Corporaciones Locales, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 115 de la presente Ley y de las competencias que a este respecto puedan corresponder a la Comunidad Autónoma.

A dichos efectos, las Diputaciones Forales desarrollarán los criterios de cálculo de conformidad con lo establecido en el artículo 116 ter de esta Ley recibiendo la comunicación del coste efectivo de los servicios que prestan las Entidades Locales de sus respectivos territorios.

Asimismo, en relación con el artículo 116 bis de esta Ley, en ejercicio de las facultades de tutela financiera, corresponderá a las Diputaciones Forales la aprobación, concretando las reglas necesarias para su formulación, de los planes económico-financieros de sus respectivas corporaciones, de conformidad con la normativa dictada al efecto por el Estado.

Igualmente, de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley 27/2013 de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, las entidades de ámbito territorial inferior al municipio comunicarán a las Instituciones Forales sus cuentas y serán

estas Instituciones Forales quienes acuerden su disolución si así procede en aplicación de la mencionada disposición.

7. En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la normativa reguladora de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional prevista en el artículo 92 bis y concordantes de esta Ley, se aplicará de conformidad con la disposición adicional primera de la Constitución, con el artículo 149.1.18.^a de la misma y con la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco, teniendo en cuenta que todas las facultades previstas respecto a dicho personal serán ostentadas por las instituciones competentes, en los términos que establezca la normativa autonómica, incluyendo la facultad de convocar exclusivamente para su territorio los concursos para las plazas vacantes en el mismo, así como la facultad de nombramiento de los funcionarios, en dichos concursos.

8. El porcentaje de baremo reservado al Estado en el artículo 92 bis.6 se establece en el 65 por 100, atribuyéndose un 30 por 100 del total posible a las instituciones competentes de la Comunidad Autónoma del País Vasco para que fije los méritos que correspondan al conocimiento de las especialidades jurídicas y económico-administrativas que se derivan de sus derechos históricos y especialmente del Concierto Económico.

Dentro del 5 por 100 restante, la Corporación Local interesada podrá establecer libremente los méritos específicos que estime convenientes en razón a las características locales.

9. En el convenio que se establecerá entre Instituciones que tengan encomendada la formación de este personal en el ámbito nacional y el Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP) para la formación por este último de los funcionarios a que se refiere el artículo 92 bis de esta Ley, la Comunidad Autónoma del País Vasco podrá incluir materias o disciplinas propias de sus específicas peculiaridades, con la única condición del cumplimiento de los requisitos mínimos de orden académico que con carácter general estén establecidos para las cuestiones de exigencia común en todo el Estado, nunca superiores a los que rijan para el propio Instituto Nacional de Administración Pública.

10. El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria y la contabilidad, tesorería y recaudación de las Diputaciones Forales se organizará libremente por éstas en el marco del Concierto Económico sin que sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 92 bis de la presente Ley.

11. En el marco de los objetivos de estabilidad presupuestaria y en virtud de las competencias y facultades que en materia de régimen local y financiación local les confiere la disposición adicional primera de la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía, la Ley del Concierto Económico y la disposición adicional segunda de la Ley de Bases de Régimen Local, los órganos forales de los Territorios Históricos vascos determinarán los límites máximos totales del conjunto de las retribuciones y asistencias de los miembros de las Corporaciones Locales, del personal eventual y del resto de personal al servicio de las Corporaciones Locales y su sector público y de los funcionarios con habilitación de carácter nacional. La determinación de tales retribuciones atenderá a los principios y estructura establecidos, en su caso, por la legislación estatal.

La Ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local también modifica el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas locales²¹, modificando su disposición adicional octava relativa al régimen foral vasco y al régimen aplicable a la Comunidad Autónoma del País Vasco. Y así, establece que:

²¹ Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, de Modificación del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (BOE núm. 59, de 9 de marzo de 2004).

«Disposición adicional octava. Régimen foral vasco.

1. Los Territorios Históricos del País Vasco continuarán conservando su régimen especial en materia municipal en lo que afecta al régimen económico-financiero en los términos de la Ley del Concierto Económico, sin que ello pueda significar un nivel de autonomía de las corporaciones locales vascas inferior al que tengan las demás corporaciones locales, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de las competencias que a este respecto puedan corresponder a la Comunidad Autónoma.

Las instituciones vascas podrán, en sus respectivos ámbitos competenciales, atribuir competencias como propias a los municipios de sus respectivos territorios, con sujeción, en todo caso, a los criterios señalados en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

2. De conformidad con la disposición final tercera de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y de la cláusula subrogatoria prevista en el artículo 48 quinto de la Ley del Concierto Económico con el País Vasco, los Territorios Históricos recibirán los informes a que se refieren los artículos 193 bis y 218 de la presente Ley. Asimismo, los órganos interventores de las administraciones locales del País Vasco remitirán también al Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Tribunal de Cuentas, los informes a que se refiere el artículo 218 de la presente Ley.

3. De conformidad con la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, y de la cláusula subrogatoria prevista en el artículo 48 quinto de la Ley del Concierto Económico con el País Vasco, las Diputaciones Forales en sus respectivos ámbitos territoriales serán las competentes para formalizar convenios con las Entidades Locales para reforzar la autonomía y eficacia de los órganos responsables del control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera, contable y presupuestaria de las citadas Entidades Locales.»

Establece además una disposición adicional primera, relativa al régimen aplicable a la Comunidad Autónoma del País Vasco:

Disposición adicional primera. Régimen aplicable a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1. Esta Ley se aplicará a la Comunidad Autónoma del País Vasco en los términos establecidos en el artículo 149.1.14.^a y 18.^a y disposición adicional primera de la Constitución, sin perjuicio de las particularidades que resultan de la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco, de la disposición final tercera de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y de las demás normas que actualicen los derechos históricos de los territorios forales. En su aplicación, y sin perjuicio de las facultades de coordinación y tutela que les corresponden, la competencia para decidir sobre la forma de prestación de servicios a la que se refiere el artículo 26.2 de la Ley de Bases de Régimen Local corresponderá a las Diputaciones Forales previa conformidad de los municipios afectados.

2. La metodología para valorar el coste de los servicios transferidos en las materias enunciadas en la Disposición adicional decimoquinta y en las Disposiciones transitorias primera, segunda y tercera se llevará a cabo por las Instituciones competentes de la Comunidad Autónoma del País Vasco, atendiendo las directrices y principios que establezca el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

MARCO CONCEPTUAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

El marco jurídico que anteriormente se ha detallado parte de la existencia de un modelo de relación de mujeres y hombres que, forjado desde un sistema patriarcal o de relación asimétrica de poder de mujeres y hombres, debe ser cuestionado para dar paso a otro paradigma de identidad y de relación que venga a corresponderse con el orden de los derechos humanos²², en los cuales el principio de igualdad es prioritario. Solo así, en tanto en cuanto "las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes"²³, pareciera posible entrar en una lógica común a ambos sexos que sustituya al actual predominio de una lógica de carácter patriarcal y permita la participación de las mujeres y los hombres, en condiciones de igualdad, en el espacio público y privado.

Así se ha manifestado el citado grupo de especialistas en *mainstreaming*, cuando define la *igualdad de género* como "visión, empoderamiento y participación de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada"²⁴. Es esta forma de entender el principio de igualdad lo que pareciera querer expresar la Ley 4/2005 para la Igualdad, cuando señala que parte de un concepto de igualdad en un sentido amplio, "referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos"²⁵.

La aproximación ofrecida por la Ley 4/2005 para la Igualdad hacia una definición de *igualdad de género*, establece además que se parte de una "una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino".

De estas aproximaciones conceptuales sobresalen algunos aspectos que resultan de gran interés y que establecen criterios en el marco conceptual y de intervención de las políticas de igualdad en la Administración pública vasca.

Por un lado, destaca el concepto de *diferencia*. En la misma línea de pensamiento señalada por la Ley en torno a la necesidad de una igualdad que integre las posibles especificidades de mujeres y hombres, el citado grupo de especialistas opina que "la igualdad de género es lo opuesto a la desigualdad de género, no a la diferencia de género (...) el aspecto a tener en cuenta no es la mera existencia de tales diferencias, sino el hecho de que estas diferencias no tengan un efecto negativo sobre las condiciones de vida de mujeres y hombres y no sean causa de discriminación contra ellas, sino que contribuyan a que se comparta por igual el poder en la economía, en la sociedad y en los procesos de elaboración de medidas políticas"²⁶.

Ni en un caso ni en otro se establece una diferencia de mujeres y hombres de corte naturalista, sino la constatación de que las mujeres y los hombres pueden presentar, en algunos aspectos, necesidades e intereses diferenciados, producto del patriarcado que es necesario seguir deconstruyendo o por circunstancias directamente relacionadas con la biología, como puede ser el embarazo.

Se establece, además, la necesidad de que la igualdad no sea construida bajo la imposición del modelo tradicionalmente considerado masculino y asociado a los hombres. "La igualdad de género no es sinónimo de similitud ni de establecimiento del estilo y condiciones de vida de los hombres como norma"²⁷, dirá el citado grupo de especialistas.

²² Tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) de Naciones Unidas, como el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa (1950), así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) establecen que la dignidad humana, y sus derechos y libertades objeto de protección en su articulado, han de ser asegurados sin distinción de sexo.

²³ Art. 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁴ VV.AA.: *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*, Instituto de la Mujer, Madrid 1999, p.11.

²⁵ Exposición de motivos de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

²⁶ VV.AA.: *Op.cit.*, pp.11-12.

²⁷ *Ibid.*, p.12.

Por otra parte, si bien desde el análisis de género es necesario partir de las características comunes de las mujeres en relación a la desigualdad y discriminación de género, que les confiere unidad de grupo frente a los hombres, también es preciso tener en cuenta que las mujeres, y también los hombres, pueden estar inmersas en otras situaciones también generadoras o potencialmente generadoras de desigualdad y discriminación, como puede ser la renta, el país de origen, la opción sexual, la identidad de género, la diversidad funcional, la edad, la lengua, etc.

Dichas variables y su interrelación no hacen sino mostrarnos la diversidad de las mujeres, y también la de los hombres, así como la complejidad de la realidad sobre la que las políticas de igualdad han de intervenir. Ello requiere de un análisis interseccional y sistémico, a través del cual podamos analizar cómo interrelacionan las diferentes variables, permitiéndonos el diseño e implementación de una intervención más eficaz.

Pero el reto va aún más allá. Actualmente, cada vez más se señala la necesidad de cuestionar la consideración tradicional de los sexos, los géneros y la sexualidad como categorías binarias, estables e inmutables, partiendo de que la orientación sexual y la identidad sexual y de género son construcciones sociales. Desde esta mirada, sería preciso superar la división de las personas en categorías binarias (mujeres/hombres, feminidad/masculinidad, heterosexualidad/homosexualidad), en tanto existe un gran número de posibilidades respecto a la identidad sexual y de género que, además, puede ir cambiando a lo largo de nuestras vidas.

Si bien este III Plan para la Igualdad no avanza en la inclusión de la perspectiva de la diversidad sexual y de identidad de género entre sus objetivos y medidas, sí señala la puesta en marcha de un seminario que permita la reflexión conjunta sobre dicha perspectiva por parte de los diferentes agentes implicados.

ESTRATEGIA DUAL: POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD Y TRANSVERSALES DE GÉNERO

Actualmente, en el desarrollo de las políticas de igualdad conviven dos líneas de trabajo, claramente diferenciadas en su estrategia, pero no en su objetivo: las políticas específicas de igualdad y las políticas transversales de género. Este es también el caso de las políticas públicas de igualdad en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Una vez visto que la igualdad normativa no era suficiente para el logro de la igualdad, a finales de los años 80 y durante parte de los 90, se pusieron en marcha políticas específicas de igualdad, a través de planes de acción, programas o medidas, en donde la "acción positiva" fue la estrategia principal de las mismas. Sin embargo, si bien estas políticas específicas han supuesto un avance, en muchas ocasiones no han permitido una visibilidad suficiente de las propuestas realizadas, tal y como viene a señalar el grupo de especialistas en *mainstreaming*²⁸ ya citado, cuando se pregunta sobre las razones de la falta de un mayor progreso y comprensión de la igualdad. Entre las razones apuntadas señalan la limitación que supone la estrategia de la igualdad normativa, pero también señalan otros aspectos de interés:

- El hecho de que las mujeres, principalmente, hayan trabajado las políticas de igualdad fuera de la cultura dominante y de los marcos conceptuales sociales donde se reproduce la desigualdad.
- La debilidad de la posición de las mujeres en la toma de decisiones para la adopción de medidas. En este sentido, expresan la necesidad de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones en la agenda pública.
- Y una última cuestión señalada, en relación a los contenidos y metodología de trabajo. Señalan que es preciso que, además de mejorar la posición y condiciones de vida de las mujeres, las políticas de igualdad se dirijan también a la reducción progresiva de las relaciones asimétricas de poder de mujeres y hombres.

En este sentido, vista la necesidad de mejorar los resultados de las políticas específicas de igualdad, se vio necesario el impulso de una nueva estrategia: el *mainstreaming* o transversalidad de género, en tanto que el objetivo de la igualdad debe ser planteado desde un marco de intervención más amplio y por un mayor número de actores. El citado grupo de especialistas, definió la transversalidad de género o *mainstreaming* como "la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas"²⁹.

No obstante, señalan que dicha estrategia no puede reemplazar a la estrategia de la acción positiva de las políticas específicas de igualdad ni a sus mecanismos de actuación, sino que ha de complementarla.

Por ello, la propuesta actual por parte de diferentes instituciones es, como hemos ido viendo, la puesta en marcha de una estrategia dual; esto es, la convivencia entre dos estrategias diferentes, pero complementarias: las políticas específicas de igualdad y las políticas transversales de género.

²⁸ VV.AA.: *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1999.

²⁹ VV.AA.: *Op.cit.*, p. 26.

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN VITORIA-GASTEIZ (2014-2015)

El artículo 15 de la Ley 4/2005 para la Igualdad señala que *"El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, 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"*.

Indica, por otra parte, que *"Las diputaciones forales y 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"*.

Y así, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ha elaborado el III Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2014-2015) (en adelante, III Plan para la Igualdad) que, a continuación, se presenta.

Pero, ¿qué es un Plan para la Igualdad?:

Un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres es la planificación de un conjunto de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico sobre la situación de desigualdad de género, que pretenden el cumplimiento de los objetivos de trabajo establecidos, de cara a conseguir el avance del principio de igualdad en diferentes espacios de la vida.

Dicha planificación abarca varios años, de manera que un Plan ha de establecer también, a partir de esa planificación general, una programación anual. Con ello trata de sistematizar el trabajo para lograr mejores resultados respecto a los objetivos planteados, así como optimizar los procesos de trabajo y los recursos. No tiene el mismo impacto en el objetivo de igualdad un conjunto de medidas inconexas que un conjunto de acciones que responden a una planificación y a una estrategia. Por otra parte, un Plan también pretende involucrar a un mayor número de personas y agentes implicados.

Trayectoria del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz respecto a las políticas de igualdad:

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz cuenta ya con una trayectoria de 15 años implementando políticas de igualdad, las cuales se han concretado a través de los siguientes planes:

- I Plan municipal de acción positiva para las mujeres en Vitoria-Gasteiz (1999-2003).
- I Plan municipal de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres (2003-2005).
- II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2009-2011).

Dichas planificaciones han sido, todas ellas, objeto de evaluación, de manera que los resultados de las mismas han servido para ir mejorando la planificación de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento y, en concreto, en el diseño y elaboración del III Plan para la Igualdad.

Por otro lado, es preciso señalar que actualmente el Ayuntamiento está elaborando el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2014-2015) (en adelante, I Plan Interno para la Igualdad), cuya elaboración está siendo impulsada por la Comisión paritaria para la igualdad de mujeres y hombres, compuesta por personal del Departamento de Función Pública y del Servicio de Igualdad, y por los sindicatos con representación en el Ayuntamiento.

Dado que el objeto de este Plan es impulsar la igualdad en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento, es preciso señalar que el III Plan para la Igualdad no recoge objetivos y

medidas relativas al empleo público, dado que dicho ámbito de intervención es el ámbito de trabajo del I Plan Interno para la Igualdad.

Aspectos fundamentales de partida para la elaboración del III Plan para la Igualdad:

El III Plan para la Igualdad nace al amparo del marco legislativo y competencial ya señalado, y sus objetivos están, además, en consonancia con las líneas de intervención y directrices de la planificación general aprobada por el Gobierno Vasco en materia de igualdad.

El III Plan para la Igualdad ha sido elaborado a lo largo de 2013, año en el cual la planificación última aprobada por el Gobierno Vasco era el V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE – Directrices IX Legislatura.

Como ya se ha puesto de manifiesto anteriormente, el artículo 15 de la Ley 4/2005 para la Igualdad señala que la planificación en materia de igualdad de las administraciones vascas debe ser coherente con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco en materia de igualdad.

Señala además que antes de su aprobación, los planes o programas de las administraciones vascas, 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 la planificación general aprobada por el Gobierno Vasco. Para ello, el Servicio de Igualdad solicitó a Emakunde informe relativo a la adecuación del III Plan para la Igualdad a la planificación general en materia de igualdad aprobada por el Gobierno Vasco, siendo emitido por Emakunde en fecha 9 de diciembre de 2013.

Una vez había sido ya elaborado el III Plan para la Igualdad y emitido por Emakunde informe relativo a la adecuación de sus contenidos a la planificación general, el Gobierno Vasco, en fecha 30 de diciembre de 2013, aprobó el VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE para la X Legislatura.

El III Plan para la Igualdad surge también como resultado de las implementaciones y evaluaciones de la planificación que, en materia de igualdad de género, ha llevado a cabo el Ayuntamiento y que han sido señaladas en el apartado anterior. Su elaboración, de manera paralela a la elaboración del I Plan Interno, ha permitido una óptima coordinación entre los dos planes, evitando solapamientos y duplicidades.

Recoge también, como no podía ser de otra manera, la experiencia y evolución que las políticas públicas de igualdad han experimentado en la Administración local vasca y en la Comunidad Autónoma en general.

Y finalmente, y no por señalarse al final resulta menos importante, el III Plan para la Igualdad se hace eco de las reflexiones y propuestas realizadas por personas expertas en materia de igualdad de género y por parte del Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres y otros agentes implicados.

Finalidad social e instrumental del III Plan para la Igualdad:

El III Plan para la Igualdad, tendrá como finalidad la progresiva consecución de la igualdad de género en el municipio de Vitoria-Gasteiz.

Tendrá también como finalidad instrumental, el avance en la implantación de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Estructura del III Plan para la Igualdad:

El III Plan para la Igualdad se estructura en 4 ejes de intervención. Para una óptima consecución de los objetivos de trabajo, una mayor eficacia y eficiencia de las medidas, así como para la mejora en el avance en la implantación de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, los cuatro ejes tienen un claro carácter interdepartamental.

A continuación se detallan los cuatro ejes, así como las líneas de intervención en que se concretan:

Eje 1: Medidas para impulsar la transversalidad de género en las políticas municipales:

- a. Uso no sexista del lenguaje y la imagen.
- b. Estadísticas y estudios con perspectiva de género.
- c. Formación para la igualdad e introducción de la perspectiva de género en la formación continua.
- d. Evaluación previa de impacto en función del género.
- e. Presupuesto municipal con perspectiva de género.
- f. Criterios de igualdad en la contratación, en las subvenciones y en los convenios de colaboración.
- g. Presencia equilibrada de mujeres y hombres comisiones, jurados y órganos municipales.

Eje 2: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores:

- a. Desarrollo de la conciencia de género y del empoderamiento de las mujeres.
- b. Cambio de valores, eliminando roles y estereotipos de género.
- c. Mejora del acceso y control de recursos económicos.
- d. Mejora del acceso y control de recursos socioculturales.
- e. Participación sociopolítica e influencia de las mujeres.

Eje 3: Organización Social Corresponsable:

- a. Conciencia social del cuidado y de la corresponsabilidad.
- b. Usos del tiempo de mujeres y hombres: visibilización, reconocimiento y toma en consideración del trabajo doméstico y de cuidados.
- c. Conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral o en situación de búsqueda de empleo.
- d. Servicios y recursos socioeconómicos de atención a personas en situación de dependencia.

Eje 4: Para combatir la violencia contra las mujeres:

- a. Información, educación y promoción para la prevención.
- b. Formación.
- c. Intervención municipal.
- d. Creación y/o adecuación de recursos y mantenimiento de los mismos.
- e. Coordinación interinstitucional.

Además de estos 4 Ejes, el III Plan para la Igualdad dedica un apartado último en el que se detalla su modelo de gestión. En el apartado dedicado al modelo de gestión se detallan las estructuras de trabajo (nivel político, nivel técnico, otras estructuras municipales de trabajo, nivel interinstitucional y ciudadanía), así como las fases de gestión del III Plan para la Igualdad (planificación, implementación, seguimiento y evaluación).

Descripción de los elementos estructurales

Cada Eje de intervención está estructurado a su vez en líneas de intervención, las cuales quedan organizadas en objetivos y en medidas.

A efectos del presente documento, los *EJES* establecen los ámbitos prioritarios en materia de igualdad en las que se va a trabajar en el periodo 2014-2015. Los criterios que han determinado su prioridad vienen marcados por:

1. Marco normativo en materia de igualdad.
2. Planificación general en materia de igualdad aprobada por el Gobierno Vasco.
3. Evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2009-2011).
4. Foros de reflexión y participación realizados en los últimos años. En estos foros, en donde participan instituciones y/o personas expertas y/o movimiento feminista y asociativo de mujeres, se ha determinado que estos ámbitos, bien por necesidad social o bien por su capacidad estratégica para el cambio, resultan prioritarios.

Por su parte, las *LÍNEAS DE INTERVENCIÓN* tratan de señalar las líneas de trabajo a través de las cuales se concreta cada uno de los ejes. Se han establecido en base a las necesidades detectadas en materia de igualdad y a su capacidad de transformación de la realidad social.

Las líneas estratégicas, a su vez, quedan organizadas en *OBJETIVOS*, haciendo distinción entre objetivos estratégicos y operativos. Los *OBJETIVOS ESTRATÉGICOS* señalan cuáles son los objetivos generales, de carácter prioritario, de las diferentes líneas de intervención en que se dividen los ejes. La realidad social queda articulada en diferentes espacios o esferas en las que se establecen dichos objetivos, permitiendo abordar cada eje de una forma global y coherente, y facilitando una posterior concreción u operatividad. Por su parte, los *OBJETIVOS OPERATIVOS* son la fragmentación de los objetivos estratégicos en unidades ejecutivas que facultan para la intervención.

Para su cumplimiento, cada objetivo queda detallado en *ACTUACIONES*, esto es, en las medidas que se van a llevar a cabo en el periodo de implementación establecido. En cada actuación, se indica cuál es el Departamento responsable de su ejecución y cuál o cuáles los Departamentos que van a colaborar en las mismas. A su vez, se señala si la actuación a implementar se trata de una actuación que ya viene realizándose; que se viene realizando pero que el III Plan para la Igualdad ha introducido modificaciones en la misma; o si se trata de una nueva actuación que ha sido diseñada en el marco del Plan. Por otra parte, también se señala en qué ejercicio (2014 ó 2015) va a ser realizada la actuación y, finalmente, con qué presupuesto.

El modelo en que se han concretado los diferentes aspectos es el siguiente:

Línea de intervención 1:				
Objetivo estratégico: 1.1....				
Objetivo operativo 1.1.1: ...				
Actuación		Departamento responsable		Departamento colaborador
1.1.1.1: ...				
Actuación		Ejecución	Sin presupuesto	Ppto. ordinario
En curso	<input type="checkbox"/>	2014	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En curso modificada	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nueva actuación	<input type="checkbox"/>	2015	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En relación al presupuesto se han establecido tres categorías. Se han denominado "sin presupuesto" a aquellas actuaciones que son realizadas a través del trabajo del personal técnico municipal y cuyo gasto guarda relación con este trabajo, pero que no conllevan otros gastos adicionales. Estas actuaciones, aunque no conllevan un presupuesto adicional, no han de ser consideradas de menor importancia. Si bien en este Plan no se ha cuantificado el gasto relativo al trabajo del personal municipal, es preciso poner de manifiesto que estas actuaciones son sumamente importantes, en tanto guardan relación con el trabajo técnico para la adecuación de las políticas municipales al principio de igualdad o con el desarrollo de trabajo técnico en la puesta en marcha de iniciativas a favor de la igualdad que, por diferentes motivos, no conlleva un presupuesto adicional, además del gasto en personal técnico.

Hay una segunda categoría que se ha denominado "Presupuesto ordinario del Servicio"; es decir, se refiere al presupuesto de aquellas actuaciones que van a ser sufragadas desde el presupuesto ordinario de los diferentes Departamentos o Servicios responsables, o que forman parte de un programa más de amplio de estos Departamentos o Servicios y que, por ello, van a ser sufragadas a cargo de dicho Programa.

Y por último se establece una tercera categoría denominada "Nuevo presupuesto" en la cual se señala el presupuesto nuevo que genera el III Plan para la Igualdad y que, en general, viene a sufragar actuaciones de nueva implementación.

Período de elaboración, de ejecución y evaluación del III Plan para la Igualdad:

El III Plan para la Igualdad ha sido elaborado en 2013, para un periodo de ejecución de 2014-2015. Su evaluación final está prevista en el I semestre de 2016.

LA INTERSECCIONALIDAD COMO PRINCIPIO DE TRABAJO DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

Las mujeres se encuentran en situación de desigualdad con respecto a los hombres. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que, además de esta desigualdad, las mujeres pueden encontrarse inmersas en otras situaciones de desigualdad. Así, la renta, el país de origen, la discapacidad, la opción sexual, la identidad de género, etnia, edad, etc., son aspectos que generan o pueden generar desigualdad. La concurrencia de estas situaciones produce lo que se ha venido en llamar "discriminación múltiple". Esto es, hay mujeres que además de vivir una realidad de desigualdad de género, pueden encontrarse también inmersas en otras situaciones de desigualdad generadas por la discapacidad, la opción sexual, etc., lo cual complejiza el análisis y la intervención.

A la hora de analizar e intervenir en la realidad de las mujeres que se encuentran en situación de discriminación múltiple, además de identificar las diferentes situaciones de desigualdad existentes, es preciso considerarlas en conjunto y no como un mero sumatorio de diferentes situaciones. Esto es, se hace necesario también ver cómo estas situaciones interaccionan entre sí. Por ello resulta preciso avanzar hacia un análisis y una intervención de carácter "interseccional", lo cual requiere de un análisis y una intervención en donde, además de considerar las diferentes situaciones de desigualdad, se avance también hacia un análisis y una intervención en la discriminación múltiple como conjunto, a fin de tener en cuenta cómo interrelacionan entre sí las diferentes situaciones de desigualdad.

A este respecto, y en lo que a la prohibición de la discriminación se refiere, es preciso tener en cuenta lo que señala la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Declaración Universal de los Derechos Humanos³⁰.

Art. 2.1: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Art. 2.2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea³¹:

Art. 21.1: Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Art. 21.1 Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados".

³⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. La Constitución Española, en su artículo 10.2, expresa que: "Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España".

³¹ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), firmada en Niza el 7 de diciembre de 2000

Así pues, es preciso avanzar hacia la toma en consideración de otras situaciones que no hacen sino mostrarnos la diversidad de las mujeres, y también de los hombres, así como la complejidad de la realidad sobre la que este III Plan para la Igualdad ha de intervenir.

Y así, este III Plan para la Igualdad trata de avanzar hacia la incorporación de la interseccionalidad en el análisis de la realidad, y en el diseño de sus objetivos y actuaciones.

Para ello, en ocasiones y en el marco de las actuaciones generales será preciso la implementación de medidas que eliminen o reduzcan el resultado producido por otras variables y su interrelación, a fin de fomentar el principio de normalización y, en otras ocasiones, cuando así sea preciso, será necesaria la implementación de medidas específicas dirigidas a colectivos específicos de mujeres en situación o riesgo de mayor vulnerabilidad y, en su caso, dirigidas a colectivos de hombres en situación de vulnerabilidad.

En este sentido, a fin de que la interseccionalidad sea un principio de trabajo en las políticas de igualdad del Ayuntamiento, el III Plan para la Igualdad señala la necesidad de avanzar en la consideración de otras variables que generan o pueden generar discriminación, además de la consideración de la variable sexo.

Se considera también necesario que, al menos, las variables: *renta, lengua (euskera), edad, país de origen y discapacidad*, además de la variable *sexo*, sean consideradas en la recogida y explotación de datos y en la realización de estudios, así como en el diseño de las actuaciones, priorizándose una(s) u otra(s) en función del objeto de estudio o del objetivo que persiga la actuación.

Ello requiere la cooperación y/o coordinación con los servicios municipales implicados en los ámbitos a los que aluden dichas variables y con otras organizaciones implicadas, así como la interrelación con otros planes municipales implicados en dichos ámbitos.

Pero además de ello, a fin de que las políticas de igualdad puedan profundizar en la discriminación múltiple, además de coadyuvar en la consecución de otros objetivos, se ha previsto una metodología que permita profundizar en la inclusión de la perspectiva joven y de la inmigración en las políticas de igualdad.

A tal efecto, se establecerá una colaboración entre los servicios municipales implicados en las políticas municipales de juventud e inmigración; el Servicio de Igualdad y otros Servicios implicados, para determinar qué actuaciones del III Plan de Igualdad requieren de una mayor profundización en la inclusión de las variables de *edad (juventud) y país de origen*, estableciéndose indicadores que permitan medir el avance de su inclusión en el desarrollo de las actuaciones del III Plan para la Igualdad que se determinen.

Además de ello, a fin de avanzar hacia la inclusión del euskera en la actividad programada en este III Plan para la Igualdad y, en general, en la actividad municipal, se ha visto también importante la colaboración con el Servicio Municipal de Euskera y otros Servicios implicados que permita señalar actuaciones que favorezcan el avance de la inclusión del euskera en la actividad del III Plan para la Igualdad.

Por otra parte, en este III Plan para la Igualdad se señala también el interés de realizar un seminario de reflexión sobre diversidad sexual e identidad de género que permita ahondar en esta perspectiva.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

Para poder elaborar un Plan para la Igualdad adaptado a las necesidades, circunstancias y características particulares del municipio de Vitoria-Gasteiz respecto al objetivo de igualdad y que, además, fomente el desarrollo de una política transversal de género y la interdepartamentalidad en el Ayuntamiento, se desarrolló una metodología de trabajo en la que se trató de implicar a las personas con responsabilidad política y técnica municipal, de manera que las personas implicadas y los Departamentos responsables de la ejecución del III Plan para la Igualdad fueran protagonistas del Plan desde sus comienzos.

También fue presentado en la Comisión paritaria para la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en la cual participan los sindicatos con representación sindical en el Ayuntamiento.

Pero además de ello, y con objeto de fomentar una ciudadanía plena por parte de la sociedad y su participación en las políticas públicas de igualdad, se desarrolló también un proceso de trabajo paralelo que pretendió la apertura de espacios para la participación en la elaboración del Plan por parte del Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres, de otras asociaciones especialmente implicadas, de los Consejos Sectoriales y Territoriales, así como de la ciudadanía³².

Finalmente es preciso señalar que el III Plan para la Igualdad ha sido objeto de emisión de informe por parte del Consejo Social de Vitoria-Gasteiz y por parte de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

El plan de trabajo se ha estructurado en las siguientes fases:

Fase 1	Constitución del Equipo impulsor de la elaboración del III Plan para la Igualdad.	- Concejala-Delegada de Servicio de Igualdad - Jefa del Servicio de Igualdad - Agente de Igualdad - Técnica del Servicio de Igualdad
Fase 2	Elaboración de un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio, y estudio de otras fuentes documentales.	Contratación de una empresa especializada para la elaboración del diagnóstico.
Fase 3	Elaboración del I Borrador del III Plan para la Igualdad, a través de:	
	Constitución de 4 Comisiones técnicas interdepartamentales (una Comisión por cada Eje del Plan).	Realización de 3 reuniones con cada Comisión para el estudio del diagnóstico, el establecimiento del marco conceptual y la elaboración de objetivos y medidas. Total: 12 reuniones, además de otras reuniones bilaterales.
	Reuniones específicas por cada Eje del Plan, con el Mto. Feminista y Asociativo de Mujeres, y otras asociaciones implicadas (incluidas las asociaciones que componen el Consejo de Igualdad).	Realización de 1 reunión por cada Eje, para el estudio del diagnóstico, el establecimiento del marco conceptual y la elaboración de objetivos y medidas. Total: 4 reuniones.
	Reunión conjunta de los 4 ejes del Plan con el Mto. Feminista y Asociativo de Mujeres, y otras asociaciones implicadas, para la elaboración de propuestas.	Realización de 1 reunión de los 4 ejes del Plan para la elaboración de propuestas de objetivos y medidas.
	Reunión con los Consejos sectoriales y territoriales de participación ciudadana.	Realización de 1 reunión de los 4 ejes del Plan, para el estudio del diagnóstico y la elaboración de propuestas.

³² A través de las personas que han participado en las actividades del Servicio de Igualdad en los últimos años.

	Reunión con personas participantes en alguna de las actividades realizadas por el Servicio de Igualdad en los últimos años.	Realización de 1 reunión de los 4 ejes del Plan, para el estudio del diagnóstico y la elaboración de propuestas.
Fase 4	Estudio y contraste del I Borrador y Comisión Política para la Igualdad.	Realización de 1 reunión de los 4 ejes del Plan, para el estudio del diagnóstico y la elaboración de propuestas.
	Comisión Política para la Igualdad.	La Comisión Política para la Igualdad está compuesta por representantes de los 4 grupos políticos municipales. Reunión con la Comisión Política para la Igualdad para la presentación del I Borrador y recogida de observaciones y aportaciones.
	Consejo de Igualdad.	El Consejo de Igualdad es el órgano de participación ciudadana del Ayuntamiento en materia de igualdad. Reunión con el Consejo de Igualdad para la presentación del I Borrador y recogida de observaciones y aportaciones.
	Mto.Feminista y Asociativo de Mujeres, y otras Asociaciones implicadas en el proceso de elaboración del I Borrador.	Realización de una reunión para el análisis de la situación de las aportaciones realizadas en la Fase 3, así como para el estudio y contraste del I Borrador y para la recogida de aportaciones y observaciones.
	Comisión Paritaria para la Igualdad / Sindicatos municipales.	La Comisión paritaria para la Igualdad está compuesta por personal del Departamento de Función Pública y Servicio de Igualdad y por representantes de los sindicatos municipales. Realización de una reunión de presentación del I Borrador con la Comisión paritaria para la Igualdad, y recogida de aportaciones y observaciones por parte de los sindicatos participantes en la misma.
Asociaciones y sindicatos	Envío del I Borrador a asociaciones y sindicatos de la ciudad, para su conocimiento y recogida de observaciones y aportaciones.	
Fase 5	Elaboración del II Borrador del Plan, a partir del estudio e incorporación de las aportaciones de la Fase 4, conjuntamente con los Departamentos implicados.	
Fase 6	Elaboración del II Borrador y presentación del mismo al Consejo Social de Vitoria-Gasteiz, para el estudio, contraste, emisión de informe, y recogida de sus consideraciones y aportaciones.	
Fase 7	Elaboración del III Borrador y envío del mismo a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para ser informado.	
Fase 8	Estudio e incorporación de las consideraciones y aportaciones de Emakunde y elaboración del IV Borrador.	
Fase 9	Envío de la propuesta definitiva y aprobación del III Plan para la Igualdad.	

En el proceso de elaboración del III Plan para la Igualdad se diseñaron actuaciones que, inicialmente, formaban parte del Plan y que ya han sido realizadas a lo largo de 2013. Se ha visto de interés reflejarlas en esta introducción para una mayor comprensión de las actuaciones contenidas en el presente Plan, dado que dichas actuaciones, de carácter puntual, no quedan señaladas en el Plan.

A lo largo del proceso de elaboración del III Plan para la Igualdad, en el ejercicio 2013, se han realizando diferentes actuaciones en materia de igualdad. No obstante, a continuación se señalan exclusivamente aquellas, de carácter puntual, que ya han sido realizadas en dicho ejercicio y cuya continuación no está prevista en los ejercicios 2014 y 2015, por lo que no figuran entre las acciones que se detallan en los diferentes ejes.

En el marco del Eje sobre "Medidas para impulsar la transversalidad de género en las políticas municipales", por parte del Departamento de Función Pública se han realizado dos seminarios formativos sobre uso no sexista del lenguaje y la imagen (uno de ellos en euskera, y el otro en castellano), dirigidos al Gabinete de Comunicación, Departamento de Tecnologías de la Información y otro personal encargado de incluir contenidos en la WEB municipal y en la Intranet. Se ha realizado también un seminario formativo sobre introducción de criterios de igualdad en convocatorias de subvenciones y convenios de colaboración, dirigida a personal técnico superior de Administración General (TAGs) y otro personal técnico implicado. El diseño y puesta en marcha de estos seminarios contó con la colaboración del Servicio de Igualdad. Tanto en un caso como en otro, el presupuesto fue a cargo del ejercicio 2013.

En relación al Eje sobre "Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores", desde la Unidad de Actividades Culturales (Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes) se llevó a cabo la colaboración con el programa Self-Focus, con perspectiva de género, para la creación de un espacio de desarrollo personal, encuentro, expresión y relación positiva para las mujeres que se encuentran en situación de privación de libertad en el Centro Penitenciario de Zaballa. En el III Plan para la Igualdad se recogen exclusivamente las tareas de difusión del programa, a realizar en 2014. Desde esta Unidad se realizó también una Guía de Lectura "Mujeres protagonistas en la realidad y en la ficción" en el marco de trabajo de las Bibliotecas Públicas Municipales. Tanto una actuación como otra fueron realizadas a cargo del presupuesto del ejercicio 2013.

Por parte del Servicio de Igualdad (Departamento de Alcaldía) se diseñó un apartado "Recursos online para la igualdad" cuya inserción en la página web municipal está prevista para 2014. También desde este Servicio se llevó a cabo un programa para el cambio de roles y estereotipos de género, dirigido a menores y personas mayores, el cual fue realizado bajo el título "Irudidunak. Proyecto sobre Igualdad e Ilustraciones". Tanto en un caso como en otro, el presupuesto fue a cargo del ejercicio 2013.

Por parte del Servicio de Educación (Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes) se comenzaron las tareas para la elaboración de un análisis relativo a los programas que, en materia de coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres, se vienen realizando en centros escolares y con la comunidad educativa para la mejora de los mismos, así como de análisis de nuevas líneas de trabajo en este ámbito. Dicha actuación que será finalizada en 2014, tuvo un presupuesto a cargo del ejercicio 2013.

Fruto de la colaboración entre el Servicio de Deportes (Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes) y el Servicio de Igualdad (Departamento de Alcaldía) se realizó una revisión y mejora relativa a criterios de igualdad en la convocatoria de subvenciones a entidades deportivas para el desarrollo de actividades deportivo-recreativas.

Respecto al Eje "Organización Social Corresponsable", el Servicio de Infancia y Familia (Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores) llevó a cabo actuaciones de reflexión y sensibilización sobre corresponsabilidad en el marco del proyecto "¿Y tú qué pintas?". En 2014 se han previsto actuaciones de difusión del proyecto. Por otra parte, realizó actuaciones sobre coeducación, conciliación y corresponsabilidad en el marco de la Fiesta de los Derechos de la Infancia y llevó a cabo una jornada formativa sobre "Conciliación corresponsable". Estas actuaciones fueron realizadas a cargo del presupuesto del ejercicio 2013.

En el Eje "para combatir la violencia contra las mujeres", la Unidad de Fiestas (Servicio de Planificación Cultural y Fiestas) subvencionó, con presupuesto del ejercicio 2013, al Grupo de mujeres "Las Tuerkas" la grabación de un CD de música punk rock y rock radical vasco, para la defensa de los derechos de las mujeres a través de la música y de las letras de sus canciones.

Por su parte, el Servicio de Igualdad llevó a cabo las jornadas "Empoderamiento colectivo frente a la violencia contra las mujeres", a cargo del presupuesto del ejercicio 2013.

Finalmente, el Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores y la Policía Local colaboraron con la Universidad de Deusto en la realización de un estudio acerca de la resiliencia en mujeres víctimas.

En lo que al área de gestión del III Plan, se contempla la realización de una evaluación final en 2016. Uno de los objetivos de esta evaluación es la realización de una evaluación de resultados. Ello implica realizar una valoración en el cumplimiento de los objetivos, para lo que se requiere una comparación entre la situación de partida respecto a los mismos en 2013 y la situación conseguida en 2016. Para ello, el Servicio de Igualdad ha contratado los servicios de una empresa especializada, con cargo al presupuesto de 2013, para la elaboración de un diagnóstico de la situación en 2013 relativa a los objetivos del III Plan para la Igualdad.

EJE I

**MEDIDAS PARA IMPULSAR LA
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN
LAS POLÍTICAS MUNICIPALES**

A la hora de abordar el Eje sobre "Medidas para impulsar la transversalidad de género en las políticas municipales" es preciso poner de manifiesto, en primer lugar, el carácter estructural de la desigualdad que sufren las mujeres en nuestra sociedad. Es decir, se parte de considerar que la desigualdad de género pervive en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana que acontecen en la sociedad. Por ello, y partiendo de esta premisa, las políticas de igualdad tienen, entre sus objetivos, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, por entender que estas intervienen en los diferentes ámbitos de la vida en que se produce y reproduce la desigualdad.

Además es preciso considerar que las políticas públicas, en tanto producto de la sociedad, no son neutrales con respecto a la igualdad de género, de manera que es preciso que las mismas se adecuen al principio de igualdad, a fin de no reproducir situaciones de desigualdad y de colaborar en la construcción gradual de una sociedad igualitaria y más justa.

El Consejo de Europa, en 1997, definió la transversalidad de género o *mainstreaming* como "La (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas".

Esta definición de transversalidad de género señala aspectos claves para las políticas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y, en general, para las políticas públicas:

- la meta: la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de la intervención municipal desde la perspectiva de género.
- el proceso: consideración sistemática de la perspectiva de género en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación de la intervención municipal.
- los sujetos activos: los *actores* ordinarios de la intervención municipal, es decir, las personas con responsabilidad política, directiva y el personal funcionario y laboral de todos los servicios municipales.
- Toma de decisiones. La toma de decisiones por parte de las personas con responsabilidad política y técnica municipal, se efectuará también desde la competencia de género.

La transversalidad de género o *mainstreaming* ha sido una estrategia inicialmente propuesta por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas en 1987. Posteriormente fue asumida explícitamente como estrategia global dentro del marco del III Programa de Acción Comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995). Sin embargo se puede considerar que el *mainstreaming* irrumpe de forma definitiva en la agenda de la política internacional en 1995 mediante la Plataforma de Acción aprobada por la IV Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas, celebrada en Beijing, en la que se pide explícitamente a los gobiernos que incorporen la perspectiva de género en sus actuaciones.

No puede olvidarse, por otra parte, que la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas genera una mayor eficacia y eficiencia de las mismas, en tanto conlleva que las mismas tengan un conocimiento suficiente de la realidad, necesidades, expectativas e intereses de mujeres y hombres en el ámbito en el que van a intervenir, incorporando medidas que neutralicen posibles impactos negativos en el objetivo de igualdad, a la vez que introduciendo medidas encaminadas a la consecución creciente del objetivo de igualdad.

Es preciso además tener en cuenta la necesidad de que las mujeres participen en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, a fin de desarrollar su plena ciudadanía y tener en cuenta sus aportaciones tanto en el diseño, como en la implementación y evaluación de las mismas. No se debe olvidar que las mujeres y sus prioridades no constituyen el colectivo y los intereses de una minoría, sino los de una mayoría legítima y silenciada que busca emanciparse de los actuales modelos de desarrollo y crecimiento limitantes.

Por otra parte, y en lo que al marco normativo se refiere, tanto la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres (en adelante, Ley 4/2005 para la Igualdad), como la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica para la Igualdad), señalan la necesidad de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas.

Artículo 3.4 de la Ley 4/2005 para la Igualdad:

"Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes (...):

Integración 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 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".

Artículo 15 de la Ley Orgánica para la Igualdad:

"El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

Y así, partiendo de este marco normativo y conceptual, el Eje I sobre "Medidas para impulsar la transversalidad de género en las políticas municipales", ha quedado estructurado en diferentes líneas de intervención que tienen por objeto promover el principio de igualdad en la actividad municipal.

Las líneas de intervención a que se hace referencia son:

1. Uso no sexista del lenguaje y la imagen.
2. Estadísticas y estudios con perspectiva de género.
3. Formación para la igualdad e introducción de la perspectiva de género en la formación continua.
4. Evaluación previa de impacto en función del género.
5. Presupuesto municipal con perspectiva de género.
6. Criterios de igualdad en la contratación, en las subvenciones y en los convenios de colaboración.
7. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en comisiones, jurados y órganos municipales.

Estas líneas de intervención son además tenidas en cuenta en el marco normativo específico en materia de igualdad, como iremos viendo.

De entre las líneas de intervención señaladas, es preciso poner de manifiesto que la relativa a la participación de las mujeres en la sociedad, en las políticas de igualdad y en las políticas públicas se aborda en el Eje II sobre "Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores".

Finalmente es preciso señalar que el I Plan interno para la Igualdad también tiene previsto abordar objetivos y actuaciones en algunas de las líneas de intervención señaladas y en lo que al ámbito del empleo público se refiere. En este sentido, es preciso señalar que este III Plan para la Igualdad tomará en consideración las medidas establecidas en el I Plan interno para la Igualdad a fin de coordinar las actuaciones, de manera que no se produzcan duplicidades.

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN:

El lenguaje y la imagen, en tanto son construcciones sociales, son un reflejo de la actual situación de desigualdad y que, en muchas ocasiones, contribuyen a reforzar.

Es preciso tener en cuenta que tanto el lenguaje como la imagen son importantes herramientas para el cambio, dada su estrecha relación con el pensamiento, y porque, además de nombrar la realidad, también la interpretan y la crean a través de conceptos e imágenes. Por este motivo es fundamental cambiar nuestro modo de utilizar el lenguaje y la imagen, a fin de que puedan nombrar, plasmar, interpretar y construir la realidad en términos de igualdad.

Dada su importancia, el marco normativo en materia de igualdad se detiene en el uso del lenguaje:

Artículo 18 de la Ley 4/2005 para la Igualdad:

"Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades".

Artículo 14 de la Ley Orgánica para la Igualdad:

"A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos (...) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas".

En relación a la imagen y en lo que ámbito de la publicidad se refiere, el artículo 26.2 de la Ley 4/2005 para la Igualdad señala:

"Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres".

Por su parte, el artículo 41 de la Ley Orgánica para la Igualdad establece que:

"La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional".

Es preciso señalar que el I Plan interno para la Igualdad también tiene prevista la incorporación de medidas sobre uso no sexista del lenguaje y la imagen en el ámbito del empleo público. En este sentido, además de su toma en consideración por parte de este III Plan para la Igualdad, se hace precisa la coordinación de medidas entre uno y otro Plan en lo que al uso no sexista del lenguaje y la imagen se refiere.

También uno y otro Plan han establecido medidas para el desarrollo de herramientas informativas para la sensibilización y comunicación con el personal al servicio del Ayuntamiento, tanto en lo que al uso no sexista del lenguaje y la imagen se refiere como respecto a otros contenidos relacionados con el objetivo de igualdad.

ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Una condición previa y básica para desarrollar políticas públicas acordes con el principio de igualdad es conocer las desigualdades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. Para ello es necesario, además de la realización de estudios específicos sobre la

realidad de mujeres y hombres, la introducción de la perspectiva de género en todas las estadísticas y estudios que realice el Ayuntamiento, de forma que pueda tenerse un conocimiento suficiente y hacerse un seguimiento de la evolución de la realidad en todos los ámbitos cotidianos en que interviene el Ayuntamiento, además de la detección de posibles espacios emergentes de desigualdad.

Tanto la Ley 4/2005 para la Igualdad (artículo 16) como la Ley Orgánica para la Igualdad (artículo 20) señalan la necesidad de:

- a) *Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- b) *Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c) *Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
- d) *Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e) *Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- f) *Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

Es preciso señalar que el I Plan interno para la Igualdad también tiene prevista la incorporación de medidas sobre inclusión de la perspectiva de género en estudios y estadísticas en el ámbito del empleo público. En este sentido, además de su toma en consideración por parte de este III Plan para la Igualdad, se hace precisa la coordinación de medidas entre uno y otro Plan en lo que a la incorporación de la perspectiva de género en estudios y estadísticas se refiere.

FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD E INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN CONTINUA

Para que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales sea posible, es preciso que todo el personal tenga una formación básica que le permita trabajar a favor de la igualdad. Para ello, es preciso que los contenidos de los planes de formación continua sean adecuados al principio de igualdad, además de la incorporación de contenidos en materia de igualdad en dichos planes.

Pero además de esta formación básica, es preciso poner en marcha un plan de formación en materia de igualdad que permita, no sólo al personal responsable del impulso de las políticas de igualdad, sino también a las personas con responsabilidad en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, una correcta incorporación de la perspectiva de género.

El artículo 17 de la Ley 4/2005 para la igualdad establece que:

"Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

(...) las administraciones públicas vascas han de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política”.

Respecto a la Ley Orgánica para la Igualdad, esta señala, en su artículo 51, que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres deberán:

“Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional”.

Es preciso señalar que el I Plan interno para la Igualdad también tiene prevista la incorporación de medidas para el avance del objetivo de igualdad en lo que a la formación continua del personal al servicio del Ayuntamiento se refiere. En este sentido, además de su toma en consideración por parte de este III Plan para la Igualdad, se hace precisa la coordinación de medidas entre uno y otro Plan.

EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Una de las herramientas básicas para la introducción y mejora de la perspectiva de género en las políticas públicas, y que ha sido contemplada por la Ley 4/2005 para la Igualdad y por la Ley Orgánica para la Igualdad, para el caso de la Administración General del Estado, es la evaluación previa de impacto en función del género.

La evaluación previa de impacto en función del género está dirigida a analizar, de manera previa a su aprobación, el impacto de las políticas públicas en la igualdad, a fin de determinar si estas tienen un posible impacto negativo o positivo en el objetivo de la igualdad. Su realización previa permite, antes de la aprobación, la introducción de medidas correctoras en el caso de un posible impacto negativo y la introducción de otras medidas que promuevan el objetivo de igualdad.

El artículo 18 de la Ley 4/2005 para la Igualdad señala que los poderes públicos vascos han tener en cuenta, de manera activa, el objetivo de igualdad en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos. Para ello, señala que los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas han de realizar evaluaciones previas de impacto en función del género, mandato que queda detallado en el articulado posterior.

Y así, los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 para la igualdad, establecen que:

“Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad”.

“En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivos, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos”.

PRESUPUESTOS MUNICIPALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tampoco los presupuestos públicos resultan neutrales respecto al objetivo de igualdad. Por ello, es preciso conocer el impacto diferencial que los presupuestos públicos tienen en mujeres y hombres, tanto en la posición y condiciones de vida de unas y otros, como en relación a

colectivos en situación de vulnerabilidad, además de su impacto en el objetivo de igualdad, a fin de introducir las medidas necesarias que permitan una mayor coherencia de las políticas públicas con la igualdad de mujeres y hombres.

Sin embargo, no debemos fijarnos exclusivamente en la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos municipales, sino también en la necesidad de que las políticas de igualdad estén dotadas de un presupuesto suficiente, de manera que las mismas puedan tener los recursos necesarios que las permita la consecución de sus objetivos de trabajo.

Es por ello que el artículo 14 de la Ley 4/2005 para la Igualdad, señala 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 medidas previstas en la presente ley".

CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN, EN LAS SUBVENCIONES Y EN LOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN

Los contratos, subvenciones y convenios de colaboración son algunas de las herramientas de relación o apoyo económico entre el Ayuntamiento y la sociedad. Por ello, y a fin de extender el trabajo a favor de la igualdad entre las empresas, asociaciones y otras organizaciones, la política contractual y de subvenciones se conciben como importantes instrumentos que favorecen la implicación de estas a favor del objetivo de igualdad.

Y así, tanto la Ley 4/2005 para la Igualdad como la Ley Orgánica para la Igualdad se detienen a regular medidas tanto en el marco de la contratación pública como en la política de subvenciones.

Artículo 20.2 de la Ley 4/2005 para la Igualdad:

"Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

Así mismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres".

Por su parte, la Ley Orgánica para la Igualdad señala:

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas: "Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público".

Artículo 35. Subvenciones públicas: "Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir

la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad (...).

PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN COMISIONES, JURADOS Y ÓRGANOS MUNICIPALES

Uno de los ámbitos en los que pervive la desigualdad es el menor acceso de las mujeres a la participación y a la toma de decisiones. Es por ello que tanto la Ley 4/2005 para la Igualdad como la Ley Orgánica para la Igualdad regulan una serie de medidas con objeto de impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito político, en tribunales de selección, en jurados, etc.

El desarrollo del derecho de ciudadanía plena que les es propio también a las mujeres, hace que el objetivo de avanzar hacia la paridad en la toma de decisiones resulte de especial importancia para las políticas de igualdad. Es por ello que la presencia equilibrada de mujeres y hombres es uno de los principios generales que la Ley 4/2005 para la Igualdad señala que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos (artículo 3.7). En este sentido determina que 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. En los términos similares, la Ley Orgánica para la Igualdad señala que la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones será un criterio general de actuación de los poderes públicos (artículo 14.4).

Esta línea de intervención sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres no se detiene en la realidad del principio de presencia equilibrada en las comisiones de trabajo relacionadas con el empleo público, por haber sido consideradas ya en el I Plan Interno para la Igualdad. Tampoco señala medidas respecto a las asociaciones y órganos de participación ciudadana, en tanto se recogen en el Eje II "Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores". Y así, la presente línea de intervención sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres del Eje I establece medidas dirigidas al conocimiento de qué otras comisiones y órganos de trabajo existen en el Ayuntamiento y cuál es su realidad respecto al principio de presencia equilibrada, a fin de poner en marcha medidas que fomenten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mismas. Además de ello, se detiene en el fomento de la presencia equilibrada en jurados municipales para la concesión de premios y órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, así como en la necesidad de equilibrar que los fondos culturales y/o artísticos que hayan sido adquiridos, hayan sido producidos, de manera equilibrada, por mujeres y por hombres.

El artículo 20 de la Ley 4/2005 para la Igualdad, señala que:

Artículo 20.5: "Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación y preparación adecuada".

Artículo 20.6: "A los efectos de lo señalado en dos los párrafos anteriores, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro miembros, cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados".

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 1: USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN

Objetivo estratégico 1.1.- Fomentar el uso no sexista del lenguaje y la imagen en la actividad municipal.

Objetivo operativo 1.1.1 - Establecer criterios para una utilización homogénea del uso no sexista del lenguaje y la imagen por parte del personal municipal.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
1.1.1.1 Propuesta de una Instrucción relativa al uso no sexista del lenguaje (euskera y castellano) y de la imagen, que contribuya además a reflejar la diversidad de mujeres y hombres.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Euskera Comisión Interdepartamental	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X				
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

Objetivo operativo 1.1.2 - Crear herramientas de información y consulta sobre el uso no sexista del lenguaje y la imagen

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
1.1.2.1 Establecimiento de un apartado en Intranet relativo a la igualdad de mujeres y hombres, en donde exista un subapartado de información, material de apoyo y elementos de consulta, relativo al uso no sexista del lenguaje (euskera y castellano), así como de la imagen, que contribuya además a reflejar la diversidad de mujeres y hombres.				Dpto. de Función Pública: Servicio de Comunicación Interna		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad y Servicio de Euskera Dpto. de Tecnologías de la Información	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X				
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					
1.1.2.2 Establecimiento de un subapartado en el apartado del Servicio de Euskera, existente en Intranet, para información y consulta sobre el uso no sexista del euskera, y establecimiento de entradas periódicas referentes a este tema en el blog.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Euskera		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad Dpto. de Función Pública Dpto. de Tecnologías de la Información	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X				
En curso modificada							
Nueva actuación	x	2015	x	X			

Objetivo operativo 1.1.2 - Crear herramientas de información y consulta sobre el uso no sexista del lenguaje y la imagen						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.1.2.3 Divulgación de documentos informativos y de consulta en los tabloneros de anuncios sobre el uso no sexista del lenguaje y de la imagen, que contribuya además a reflejar la diversidad de mujeres y hombres.				Dpto. de Función Pública: Servicio de Comunicación Interna		---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
Objetivo operativo 1.1.3 - Formar al personal especialmente implicado sobre el uso no sexista del lenguaje y la imagen.						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.1.3.1 Una sesión formativa sobre el uso no sexista del lenguaje dirigida a las personas especialmente implicadas en la redacción de textos que son publicados en BOTHA y personal técnico superior de la Administración General (TAGs).				Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad y Servicio de Euskera
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			1.200,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
1.1.3.2 Dos sesiones formativas sobre uso no sexista del lenguaje y de la imagen, que contribuya además a reflejar la diversidad de mujeres y hombres, dirigida a personal técnico implicado en programación de actuaciones (una sesión realizada en euskera y otra en castellano).				Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad y Servicio de Euskera
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			1.560,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo operativo 1.1.3 - Formar al personal especialmente implicado sobre el uso no sexista del lenguaje y la imagen.						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.1.3.3 Dos sesiones formativas sobre uso no sexista del lenguaje dirigida a personal de atención al público y otro personal cuyas responsabilidades de trabajo también guarden relación con la atención al público y personas usuarias (una sesión realizada en euskera y otra en castellano).				Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad y Servicio de Euskera
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			1.560,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
Objetivo estratégico 1.2 - Fomentar el uso no sexista del lenguaje en la comunicación con la ciudadanía.						
Objetivo operativo 1.2.1 – Adecuar impresos, plantillas y otros documentos similares al uso no sexista del lenguaje.						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.2.1.1 Revisión y, en su caso, adecuación al uso no sexista del lenguaje de impresos, plantillas y otros documentos similares.				Dpto. de Tecnologías de la Información: Servicio de Información		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
Objetivo operativo 1.2.2 – Adecuar la web municipal a un uso no sexista del lenguaje.						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.2.2.1 Elaboración del “Manual específico para las aplicaciones” con perspectiva de uso no sexista del lenguaje.				Dpto. de Tecnologías de la Información: Servicio de Información		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo operativo 1.2.2 – Adecuar la web municipal a un uso no sexista del lenguaje.						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.2.2.2 Revisión y mejora del apartado sobre el uso no sexista del lenguaje dentro del Manual de estilo para la web municipal.				Dpto. de Tecnologías de la Información: Servicio de Información		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
Objetivo operativo 1.2.3 – Adecuar los textos que son publicados en BOTHA a un uso no sexista del lenguaje.						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.2.3.1 Revisión y, en su caso, mejora del documento "Reglas generales para la elaboración en word de textos que van a BOTHA y/o a la web municipal".				Dpto. de Tecnologías de la Información: Servicio de Información		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
Objetivo operativo 1.2.4 – Adecuar la comunicación con la ciudadanía del personal de atención ciudadana a un uso no sexista del lenguaje.						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.2.4.1 Revisión y, en su caso, mejora del decálogo "Normas básicas para una adecuada atención a la ciudadanía en las Oficinas de Atención Ciudadana".				Dpto. de Tecnologías de la Información: Servicio de Información		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
1.2.4.2 Revisión y, en su caso, mejora del "Protocolo de actuación para la atención ciudadana presencial".				Dpto. de Tecnologías de la Información: Servicio de Información		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo operativo 1.2.4 – Adecuar la comunicación con la ciudadanía del personal de atención ciudadana a un uso no sexista del lenguaje.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
1.2.4.3 Revisión y, en su caso, mejora del "Protocolo de actuación para la atención ciudadana a través del teléfono".				Dpto. de Tecnologías de la Información: Servicio de Información		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 2: ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo estratégico 2.1.- Fomentar la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

Objetivo operativo 2.1.1 - Establecer criterios para la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
2.1.1.1 Propuesta de una Instrucción relativa a la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios, teniendo en cuenta la concurrencia de variables que pueden generar discriminación múltiple.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	Dpto. de Promoción Económica: Gabinete de Estudios Comisión Interdepartamental
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X	X		
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

Objetivo operativo 2.1.2 - Formar al personal municipal implicado, sobre introducción de la perspectiva de género en estadísticas y estudios.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
2.1.2.1 Una sesión de formación sobre introducción de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios, teniendo en cuenta la concurrencia de variables que pueden generar discriminación múltiple. Sesión dirigida al personal técnico que se encuentra implicado en la realización de estadísticas y estudios, así como a aquel personal técnico implicado en el diseño de instrumentos de recogida de datos.				Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad Dpto. de Promoción Económica: Gabinete de Estudios
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X			1.200,00
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD E INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN CONTINUA

Objetivo estratégico 3.1.- Fomentar la capacitación del personal municipal en materia de igualdad.

Objetivo operativo 3.1.1 – Elaborar un programa de formación en materia de igualdad, dirigido a la plantilla municipal.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
3.1.1.1 Realización de un diagnóstico sobre las necesidades de formación que, en materia de igualdad, presentan los Departamentos y sus colectivos profesionales.				Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X	X		
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			
3.1.1.2 Diseño de un programa de formación, de carácter permanente, progresivo y especializado, dirigido a los Departamentos y sus colectivos profesionales (a desarrollar en la legislatura 2015-2019).				Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X	X		
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

Objetivo estratégico 3.2.- Incluir la perspectiva de género en la formación continua municipal.

Objetivo operativo 3.2.1 – Revisar y, en su caso, adecuar la formación continua al principio de igualdad.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
3.2.1.1 Establecimiento de un grupo de trabajo, compuesto por el Servicio de Formación y el Servicio de Igualdad, para el análisis del borrador del programa anual de formación continua, dirigido a la plantilla municipal, y de los pliegos de contratación de aquellos cursos que resulten de interés para, en su caso, introducir medidas de mejora desde el punto de vista del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres.				Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	---
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X	X		
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 4: EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Objetivo estratégico 4.1.- Fomentar la realización de evaluaciones previas de impacto en función del género en las políticas públicas municipales.

Objetivo operativo 4.1.1 – Establecer directrices para la progresiva realización de evaluaciones de impacto en función del género en las políticas municipales.

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
4.1.1.1 Realización de un informe técnico, para su estudio y decisión por parte de instancias políticas, de delimitación de normas y planes susceptibles de que su impacto sea evaluado, de manera previa, en función del género; así como de establecimiento del proceso de trabajo necesario y seguimiento de la eficacia de las evaluaciones.	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	Comisión Interdepartamental
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto
En curso	2014	Presupuesto ordinario del Servicio
En curso modificada		Nuevo presupuesto
Nueva actuación	X	2015
	X	X

Objetivo operativo 4.1.2 – Formar al personal municipal que resulte implicado en la realización de evaluaciones previas de impacto en función del género.

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
4.1.2.1 Dos sesiones formativas sobre evaluación previa de impacto en función del género, dirigidas al personal municipal que resulte implicado en la realización de evaluaciones previas de impacto en función del género.	Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación	Dpto. de Alcaldía (Servicio de Igualdad)
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto
En curso	2014	Presupuesto ordinario del Servicio
En curso modificada		Nuevo presupuesto
Nueva actuación	X	2015
	X	2.400,00

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 5: PRESUPUESTO MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo estratégico 5.1.- Introducir la perspectiva de género en partidas presupuestarias de especial interés.

Objetivo operativo 5.1.1 Formar al personal municipal implicado para la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos públicos.

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
5.1.1.1 Seminario sobre presupuestos públicos con perspectiva de género, dirigido a personas con responsabilidad política en el Ayuntamiento, personal directivo y personal técnico implicado.	Dpto. de Hacienda: Servicio de Presupuestos	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad

Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			3.000,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo operativo 5.1.2 Elaborar propuestas de partidas presupuestarias de especial interés con enfoque de género.

5.1.2.1 Constitución de un grupo interdepartamental de trabajo con personal técnico especialmente implicado en la elaboración de propuestas de presupuestos.	Dpto. de Hacienda: Servicio de Presupuestos	Departamentos
--	---	---------------

Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

5.1.2.2 Análisis del impacto de género de partidas presupuestarias de especial interés de los diferentes Departamentos del ejercicio 2014 y propuesta para el Ejercicio 2015, con apoyo de una asesoría externa especializada.	Dpto. de Hacienda: Servicio de Presupuestos	Departamentos
--	---	---------------

Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			3.000,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 6: CRITERIOS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN, EN LAS SUBVENCIONES Y EN LOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN

Objetivo estratégico 6.1 Fomentar la introducción de criterios de igualdad en la contratación municipal.

Objetivo operativo 6.1.1 – Establecer criterios para la introducción de la perspectiva de género en la contratación.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
6.1.1.1 Incorporación y participación del Servicio de Igualdad en la Comisión sobre cláusulas sociales en la contratación.				Dpto. Alcaldía – Servicio de Igualdad		Comisión sobre cláusulas sociales en la contratación.	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X	X			

Objetivo estratégico 6.2 Fomentar la introducción de criterios de igualdad en las subvenciones y convenios de colaboración.

Objetivo operativo 6.2.1 – Establecer criterios para la introducción de la perspectiva de género en las subvenciones y convenios de colaboración.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
6.2.1.1 Realización de un informe técnico para el establecimiento de criterios de igualdad en las subvenciones y convenios que instrumentalizan subvenciones.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Comisión Interdepartamental	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada	X						
Nueva actuación		2015					
6.2.1.2 Valoración del Informe jurídico y técnico sobre los criterios de igualdad que se podrían incluir en las Bases de las Convocatorias de subvenciones y, en su caso, Convenios que instrumentalizan subvenciones. Traslado a la Mesa Interdepartamental de Subvenciones.				Dpto. de Intervención y Auditoría		Departamentos implicados en la Mesa Interdepartamental de Subvenciones	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada	X						
Nueva actuación		2015					

Objetivo operativo 6.2.1 – Establecer criterios para la introducción de la perspectiva de género en las subvenciones y convenios de colaboración.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
6.2.1.3 Publicación a través de la Intranet de los criterios de igualdad que se podrían incluir en las Bases de convocatorias de subvenciones y, en su caso, en los Convenios que instrumentalizan subvenciones.				Dpto. de Intervención y Auditoría		Dpto. de Tecnologías de la Información	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 7: PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN COMISIONES, JURADOS Y ÓRGANOS MUNICIPALES.

Objetivo estratégico 7.1 Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en comisiones estables de trabajo, jurados para la concesión de premios y órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos.

Objetivo operativo 7.1.1 – Conocer la realidad del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones estables de trabajo, jurados para la concesión de premios y órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador			
7.1.1.1 Diagnóstico para el conocimiento de qué comisiones, jurados y órganos existen en el Ayuntamiento, su realidad y dificultades respecto al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, para la puesta en marcha de medidas de adecuación.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Comisión Interdepartamental			
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso		2014							
En curso modificada									
Nueva actuación		X 2015		X					

Objetivo operativo 7.1.2 – Establecer criterios sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en comisiones de trabajo, en jurados para la concesión de premios y órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, y en la adquisición de fondos.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador			
7.1.2.1 Propuesta de una Instrucción sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en comisiones de trabajo, en jurados para la concesión de premios y órganos habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, y sobre otras medidas que pudieren ser de aplicación para el desarrollo del objetivo de igualdad en las responsabilidades y tareas propias de cada jurado u órgano, así como para el fomento de la participación de las mujeres en la producción cultural y/o artística de fondos adquiridos.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Comisión Interdepartamental			
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso		2014							
En curso modificada									
Nueva actuación		X 2015		X					

MEMORIA ECONÓMICA del EJE I: MEDIDAS PARA IMPULSAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Acción	Departamento / Servicio	2014			2015		
		SP	PO	PN	SP	PO	PN
1.1.1.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	---	---	---
1.1.2.1	F.Pública - Comunic.Interna	X	---	---	---	---	---
1.1.2.2	Alcaldía - Euskera	X	---	---	X	---	---
1.1.2.3	F.Pública - Comunic.Interna	X	---	---	---	---	---
1.1.3.1	F.Pública - Formación	---	---	1.200,00	---	---	---
1.1.3.2	F.Pública - Formación	---	---	1.560,00	---	---	---
1.1.3.3	F.Pública - Formación	---	---	1.560,00	---	---	---
1.2.1.1	Tec.Información - Información	X	---	---	---	---	---
1.2.2.1	Tec.Información - Información	X	---	---	---	---	---
1.2.2.2	Tec.Información - Información	X	---	---	---	---	---
1.2.3.1	Tec.Información - Información	X	---	---	---	---	---
1.2.4.1	Tec.Información - Información	X	---	---	---	---	---
1.2.4.2	Tec.Información - Información	X	---	---	---	---	---
1.2.4.3	Tec.Información - Información	X	---	---	---	---	---
2.1.1.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	---	---	---
2.1.2.1	F.Pública - Formación	---	---	1.200,00	---	---	---
3.1.1.1	F.Pública - Formación	X	---	---	---	---	---
3.1.1.2	F.Pública - Formación	X	---	---	---	---	---
3.2.1.1	F.Pública - Igualdad	X	---	---	---	---	---
4.1.1.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	---	X	---	---
4.1.2.1	F.Pública - Formación	---	---	---	---	---	2.400,00
5.1.1.1	Hacienda - Presupuestos	---	---	3.000,00	---	---	---
5.1.2.1	Hacienda - Presupuestos	X	---	---	---	---	---
5.1.2.2	Hacienda - Presupuestos	---	---	3.000,00	---	---	---

Acción	Departamento / Servicio	2014			2015		
		SP	PO	PN	SP	PO	PN
6.1.1.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---
6.2.1.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	---	---	---
6.2.1.2	Intervención	X	---	---	---	---	---
6.2.1.3	Intervención	X	---	---	---	---	---
7.1.1.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	---	X	---	---
7.1.2.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	---	X	---	---
PRESUPUESTO ANUAL		---	---	11.520,00	---	---	2.400,00
PRESUPUESTO TOTAL (2 0 1 4 - 2 0 1 5) : 13.920,00 EUROS							

EJE II

**EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
Y CAMBIO DE VALORES**

Pese a vivir en un momento en donde ya es posible apreciar avances en el objetivo de igualdad, vivimos en una sociedad que sigue reproduciendo la desigualdad y discriminación de las mujeres y, por consiguiente, una situación de mayor privilegio por parte de los hombres y de dominación de estos hacia las mujeres. Esta desigualdad y discriminación no se produce solo respecto a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también respecto a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de estos.

Para ir avanzando hacia un mayor equilibrio de poder en las relaciones personales y sociales de mujeres y hombres, la comunidad internacional ha considerado, entre otros objetivos y estrategias de trabajo, la necesidad de trabajar a favor del empoderamiento de las mujeres, a fin de que estas vayan tomando conciencia de su situación de desigualdad, incrementen su autonomía personal y ganen influencia tanto personal como colectivamente en la participación y en el acceso al poder y la toma de decisiones, desarrollando la ciudadanía plena que les es propia. Para ello, es preciso no olvidarse de la necesidad de avanzar en el acceso, ejercicio y control de los derechos y recursos económicos y sociales por parte de todas las mujeres.

El término "empoderamiento" es una traducción literal del término inglés *empowerment* que significa "ganar poder", fortaleciéndose personal y colectivamente en la posición social, económica y política. La estrategia del empoderamiento, aunque introducida ya en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Nairobi, 1985), logró un mayor desarrollo y consolidación como estrategia por parte de la comunidad internacional en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).

Así pues, podríamos señalar que el empoderamiento de las mujeres alude a un proceso de conciencia individual y mayor poder y autonomía personal; de acceso, ejercicio y control de los recursos; y de fortalecimiento colectivo que permita a las mujeres avanzar en su participación, influencia y toma en la toma de decisiones en la sociedad.

El empoderamiento de las mujeres es, por tanto, considerado una estrategia válida para el desarrollo de la autonomía personal y la ciudadanía plena por parte de las mujeres. Al mismo tiempo, es un proceso necesario para avanzar hacia el objetivo de igualdad, en tanto solamente se verá cumplido en una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación equilibrada en los espacios privado y público, y se articulen relaciones igualitarias entre unas y otros, tanto en el nivel personal como social. Es por ello, que se hace preciso trabajar también con los hombres, a fin de que los mismos cuestionen el modelo tradicional de masculinidad y se impliquen, junto con las mujeres, en la construcción de una sociedad igualitaria.

Todo esto requiere, por otra parte, trabajar en un cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos de género, que encasillan a mujeres y hombres en roles tradicionales y dificultan sus intereses y expectativas personales.

Es preciso señalar, por otra parte, que si bien las mujeres presentan características comunes que les confiere unidad de grupo respecto al grupo de hombres, existen o pueden existir otras variables (la clase, la edad, la discapacidad, la opción sexual, la identidad de género, el país de origen, la etnia, etc.) que, en concurrencia, generan una situación de múltiple discriminación, con el consiguiente efecto negativo que ello supone en la posición y condiciones de vida de las mujeres y, por tanto, en el ejercicio pleno de los derechos de ciudadanía que les son propios, generando un avance desigual en el cumplimiento del objetivo de la igualdad para el conjunto de las mujeres, y también de los hombres.

No podemos examinar, de manera aislada e individualizada, las diferentes variables susceptibles de discriminación, sino que las mismas han de ser analizadas desde un análisis interseccional y sistémico, a fin de lograr una mayor comprensión sobre la realidad en la que se va a intervenir y, por tanto, una mayor eficacia en la misma.

Es de gran importancia la toma en consideración de la discriminación múltiple a la hora del diseño y puesto en marcha de las actuaciones de este III Plan para la Igualdad en general, y

del Eje "Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores" en concreto, en tanto que en algunas ocasiones se precisará la puesta en marcha de medidas dirigidas a facilitar el acceso y participación de colectivos de mujeres en riesgo o situación de vulnerabilidad a las actuaciones previstas y dirigidas a todas las mujeres y, en su caso, a toda la población; y en otras, se hará precisa la puesta en marcha de medidas específicas dirigidas a colectivos específicos de mujeres, o de mujeres y hombres.

Además de ello, cada vez más se señala la necesidad de cuestionar la consideración tradicional de los sexos, los géneros y la sexualidad como categorías binarias, estables e inmutables, partiendo de que la orientación sexual y la identidad sexual y de género son construcciones sociales. Desde esta mirada, sería preciso superar la división de las personas en categorías binarias (mujeres/hombres, feminidad/masculinidad, heterosexualidad/ homosexualidad), en tanto existe un gran número de posibilidades respecto a la identidad sexual y de género que, además, puede ir cambiando a lo largo de nuestras vidas.

Con el fin de trabajar las cuestiones que se han señalado, el Eje sobre "Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores" se ha estructurado en las siguientes líneas de intervención, conteniendo objetivos y medidas que tratan de dar respuesta a lo señalado o de abrir camino hacia un trabajo a futuro:

1. Desarrollo de la conciencia de género y del empoderamiento de las mujeres.
2. Cambio de valores, eliminando roles sociales y estereotipos de género.
3. Mejora del acceso y control de los recursos económicos.
4. Mejora del acceso y control de los recursos socioculturales.
5. Participación sociopolítica, decisión e influencia de las mujeres.

DESARROLLO DE LA CONCIENCIA DE GÉNERO Y DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La finalidad de esta línea de intervención es favorecer la toma de conciencia por parte de las mujeres respecto a su situación de desigualdad y discriminación, a la vez que apoyar un proceso encaminado hacia su empoderamiento personal, entendido como un proceso de reconocimiento de los derechos individuales y del valor personal y la autoestima por parte de las mujeres.

A fin de apoyar un proceso de toma de conciencia y de empoderamiento personal por parte de las mujeres, se ha visto necesario trabajar en los siguientes aspectos:

1. Desarrollo de actuaciones dirigidas a la toma de conciencia de la situación de desigualdad de las mujeres.
2. Actuaciones encaminadas al apoyo de la revalorización personal, con el fin de apoyar procesos personales de mayor autoestima, de autoafirmación, de apropiación y ejercicio de derechos.
3. Actuaciones dirigidas al fomento del liderazgo personal de las mujeres, para una mejor consideración de los intereses propios, además de los de otras personas, en todos los ámbitos y espacios de la vida cotidiana.
4. Y también medidas dirigidas al autocuidado de sí mismas, incluyendo aspectos como el ejercicio de una sexualidad libre, respetuosa y responsable.

Como ya se ha señalado anteriormente, y a fin de tener en cuenta la discriminación múltiple en que se encuentran muchas mujeres, además de la puesta en marcha de medidas que favorezcan el acceso y participación de las mujeres en riesgo o situación de vulnerabilidad, se ha visto de necesidad el diseño de objetivos y actuaciones dirigidas a colectivos específicos de mujeres en situación de discriminación múltiple.

Para ello, se han considerado prioritarios los siguientes objetivos:

1. Fortalecimiento de la Escuela para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.
2. Creación y puesta en marcha de la Casa de las Mujeres.

3. Sensibilización de las mujeres jóvenes en el ejercicio de una sexualidad libre, respetuosa y responsable.
4. Apoyo de la visibilización y empoderamiento de las personas LGTBI.
5. Apoyo al empoderamiento de las mujeres mayores.
6. Apoyo al empoderamiento de las mujeres migrantes.
7. Apoyo al empoderamiento de las mujeres de países en vías de desarrollo, a través del trabajo realizado en el marco de la cooperación al desarrollo.
8. Formación del personal técnico implicado, para la introducción de la perspectiva del empoderamiento en su intervención.

CAMBIO DE VALORES, ELIMIANDO ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Para caminar hacia una sociedad igualitaria, es necesario modificar también las conductas y los comportamientos aprendidos, tanto en la esfera pública como privada, tanto a nivel individual como colectivo. Pero para llegar a esta cambio profundo, como es el de la conducta, se requiere trabajar también en la modificación de valores, creencias y actitudes, así como en la división de roles y estereotipos que, de manera tradicional, la sociedad ha asignado a mujeres y hombres.

Y así, por ejemplo, los roles y estereotipos derivados de la tradicional división sexual del trabajo (según la cual a los hombres les corresponde los derivados del trabajo en el mercado laboral y la participación en el espacio público; y a las mujeres, los derivados del trabajo doméstico y de cuidado a las personas y, en general, todo lo que acontece en el espacio privado), siguen perviviendo en nuestra sociedad y resultan un importante freno para la participación de las mujeres en el espacio público y la de los hombres en el espacio privado.

Uno de los indicadores que nos muestra la pervivencia de los roles y estereotipos en función del sexo es el relacionado con la valoración sobre si los hombres son tan aptos o no como las mujeres para el cuidado de menores. Y así, mientras el porcentaje de mujeres de la CAE que considera que los hombres no tendrían que corresponsabilizarse de los cuidados a menores es residual, y entre los hombres se produce en un 5,5% de los casos, cuando se habla de aptitudes y capacidades, un 11,6% de las mujeres y un 12,5% de los hombres consideran que los hombres no son tan aptos, como las mujeres, para el cuidado de menores³³.

Si tomamos como ejemplo las actitudes y los valores en el ámbito del trabajo en el mercado laboral, el análisis muestra que tanto las mujeres como los hombres de la CAE establecen una misma priorización, es decir, en ambos sexos los valores analizados se priorizan en el mismo orden. Sin embargo, se observa que mientras los hombres valoran más que las mujeres los ingresos y la posibilidad de desarrollar la propia iniciativa, las mujeres valoran más que los hombres tener una buena jornada y la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, en este último caso con una diferencia de 12,7 puntos³⁴.

Conscientes pues de la necesidad de seguir trabajando por un cambio de valores que permita la construcción de una sociedad igualitaria, y en la eliminación de roles y estereotipos de género, se ha visto prioritario que dicho trabajo se centre en el ámbito de la educación y se dirija, fundamentalmente, a niñas y niños, adolescentes y jóvenes, por considerar que el ámbito de la educación es esencial para la eliminación de los valores, roles y estereotipos tradicionales, y para la construcción de una futura sociedad más igualitaria por parte de estas generaciones.

Para ello, se ha visto de interés que esta línea de intervención se centre en la creación de un Equipo de trabajo interdepartamental, para la puesta en marcha de un programa integral que ponga en marcha medidas dirigidas al fomento de la coeducación de niñas y niños, y de personas adolescentes y jóvenes, así como de la corresponsabilidad y la prevención de la violencia contra las mujeres.

³³ Fuente: Estudio Corresponsabilidad, Valores y Género. Emakunde 2012. Datos elaborados a partir de la Encuesta Europea de Valores 99-08.

³⁴ Ídem.

Si bien el concepto de "coeducación" podría abarcar aspectos como la "corresponsabilidad" y la "prevención de la violencia contra las mujeres"; teniendo en cuenta los ejes de este III Plan para la igualdad, se ha considerado conveniente la visibilización de estos contenidos y la puesta en marcha de medidas dirigidas a todos ellos.

Para ello, se analizará la labor que hasta ahora vienen realizando los diferentes departamentos y servicios implicados, con objeto de conocer los ámbitos de trabajo municipal en que es preciso poner en marcha nuevas iniciativas y la detección de aspectos de mejora, a la vez que caminar hacia una intervención integral y coordinada por parte del Ayuntamiento en lo que a coeducación se refiere.

MEJORA DEL ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS

El incremento del acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo es, entre otros factores relacionados con el mercado laboral, un aspecto esencial de las políticas para la igualdad, tanto en la consecución de la autonomía económica de las mujeres, como en su acceso y control del poder y los recursos y beneficios.

Para analizar la situación de las mujeres en el ámbito laboral es necesario tener en cuenta varios factores, tales como: el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo, la promoción profesional de las mujeres, la presencia de mujeres y hombres según tipos de contrato y de jornada, la situación de las mujeres en los distintos sectores de actividad y en los diferentes niveles profesionales, la presencia de las mujeres en los consejos rectores y de administración, la brecha salarial, el autoempleo de las mujeres, el disfrute de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres y un largo etcétera que han aconsejado que el primer objetivo de esta línea de intervención sea tener un conocimiento profundo de la situación de las mujeres en el mercado laboral en el municipio, dado el contexto de situación de crisis económica y el importante cambio de contexto socioeconómico acaecido en los últimos años.

En el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de mayo de 2000, la Unión Europea estableció como objetivo estratégico para la siguiente década (2010) conseguir alcanzar una tasa de actividad³⁵ para las mujeres del 60% en todos los países de la Unión Europea. Si bien la tasa de actividad de las mujeres en Araba/Álava fueron en incremento hasta situarse en un 52,5% (I Trimestre 2010), momento en el que se registraron los mejores datos, la brecha de género con respecto a los hombres fue de 13,1 puntos. A partir de ese momento, la tasa de actividad de las mujeres de Araba/Álava, y también la de los hombres, comenzó un retroceso que, en el caso de las mujeres, obtuvo el peor resultado en el IV T de 2012 (47,9 puntos). En ese momento la brecha con respecto a los hombres alaveses fue de 13,3 puntos. A partir de dicho trimestre comienza una mejoría de la tasa de actividad de las mujeres alavesas, siendo en el III T de 2013 de 52,4 puntos. En el caso de los hombres alaveses, es también el IV T de 2012 el momento en el que se registra la más baja tasa de actividad del intervalo de tiempo estudiado, situándose en 61,2 puntos, momento a partir del cual comienza una mejoría hasta situarse en 65,3 puntos en el III T de 2013. Actualmente, la brecha de mujeres y hombres alaveses en la tasa de actividad es de 12,9 puntos³⁶. La tasa de actividad resulta claramente diferente si tenemos en cuenta otras variables como la edad, el país de origen, la discapacidad...

La tasa de actividad es un indicador socioeconómico que nos señala qué grado de actividad se está dando en el ámbito productivo de una economía. En ese sentido, las menores tasas de

³⁵ Se llama tasa de actividad de un grupo dado a la proporción de personas de ese grupo que forma parte de la población activa. Desde las fuentes estadísticas se suele definir a la población activa como el conjunto de personas que se encuentran trabajando en el mercado laboral o que están en búsqueda de empleo. No obstante, en tanto que se viene señalando que las mujeres que realizan su trabajo en el ámbito doméstico y que no están en búsqueda de empleo, no pueden ser denominadas "población inactiva", ha establecido una definición relativa a la "población con actividad no laboral PRA", que incluye a aquellas personas que no tienen un empleo, ni se encuentran al servicio de una persona empleadora, y que se dedican a la realización de las tareas de hogar, cursan estudios, etc.

³⁶ Fuente. Eustat. Encuesta de población en relación con la actividad (PRA)

actividad que presentan las mujeres indican que se está desaprovechando un recurso, un potencial y, en muchos casos, un talento para activar la economía, además, claro está, de la situación de desigualdad en que viven las mujeres en relación al acceso, disfrute y control de los recursos económicos. Si además tenemos en cuenta el actual contexto de crisis no resulta lógico asumir, sin cuestionar, la brecha de género en la tasa de actividad y, por tanto, el no aprovechamiento del talento y de la contribución de las mujeres al trabajo productivo. Es preciso no olvidar, además, que la principal causa de esta brecha se encuentra en la división sexual del trabajo que adjudica a las mujeres el desarrollo de las responsabilidades y tareas derivadas del trabajo doméstico y de cuidados, lo cual tiene un efecto directo en su menor tasa de actividad, con respecto a los hombres, los cuales centran su trabajo, principalmente, en el ámbito productivo, esto es, en el mercado de trabajo.

En cuanto a la tasa de ocupación³⁷ de las mujeres en el III T de 2013 en Araba/Álava³⁸, esta es de un 42,6%, 12,9 puntos por debajo de la tasa de los hombres (55,5)³⁹. Si comparamos estas tasas con las de países en donde ha existido un mayor desarrollo del estado de bienestar (Dinamarca. Suecia, por ejemplo, con tasas de en torno a 70 puntos) se puede constatar una gran distancia en cuanto a la tasa de empleo de las mujeres. En ese sentido, no se puede pasar por alto señalar que aquellos países en que las mujeres presentan altas tasas de empleo, son también aquellos en los que se ha desarrollado un mayor estado del bienestar, de carácter universal, y en donde se dan importantes cotas de bienestar y calidad de vida, las cuales están relacionadas, en alguna medida, con las inversiones en políticas de igualdad y en servicios socio-comunitarios como guarderías o comedores infantiles, permisos de maternidad y paternidad equiparables e intransferibles, etc.

Por su parte, la tasa de paro de las mujeres en Araba/Álava es en el III Trimestre de 2013 de 18,8%, 3,7 puntos superior a la tasa de los hombres que se sitúa en el 15,1%⁴⁰. También en este caso, la tasa de paro es claramente diferente si se tienen en cuenta también otras variables como la edad, el país de origen, la discapacidad...

El paro registrado en Vitoria-Gasteiz en abril de 2013 es de 22.186 personas, el 52% de las cuales son mujeres. El 18,70% de estas mujeres tienen menos de 30 años, el 41,40% tiene de 30 a 44 años, y el 39,9% tienen 45 y más años. En cuanto al país de origen, el 82,37% de estas mujeres son de nacionalidad española y el 17,63% de nacionalidad extranjera, destacando fundamentalmente las mujeres procedentes de países africanos⁴¹.

Las tasas de paro⁴² han crecido de una forma muy acelerada desde 2009, tanto en hombres como en mujeres, rompiendo con una tendencia que casi nos había hecho creer que habíamos

³⁷ Se llama tasa de ocupación de un grupo a la proporción de personas ocupadas sobre el total de población de esas edades. La población ocupada son todas aquellas personas que tienen un empleo remunerado o ejercen una actividad independiente y se encuentran trabajando, o bien, mantienen un vínculo formal con su empleo, estuvieron ausentes del trabajo por vacaciones, enfermedad, conflicto laboral, incidentes técnicos, etc.

³⁸ La PRA calcula la tasa de ocupación para dos grupos de edad. En la web de Eustat se muestra una tasa de ocupación que es calculada sobre la población de 16 a 64 años (edad cumplida), lo que resulta comparable con la definición utilizada por Eurostat. En segundo lugar, el Banco de Datos ofrece la tasa de ocupación calculada sobre la población de 16 y más años (edad cumplida). La tasa de ocupación que se señala en este documento es la referida a esta segunda franja de edad, en tanto para la primera no está disponible el dato por sexo según Territorio Histórico.

³⁹ Fuente. Eustat. Encuesta de población en relación con la actividad (PRA).

⁴⁰ Fuente. Eustat. Encuesta de población en relación con la actividad (PRA).

⁴¹ Fuente: Lanbide / Servicio de análisis, estudios y estadísticas.

⁴² Se denomina tasa de paro de un grupo dado a la proporción de personas activas de ese grupo que se encuentran en situación de paro. Según la Oficina Internacional de Trabajo (OIT), son todas aquellas personas que no tienen empleo asalariado o empleo independiente, están actualmente buscando empleo y están disponibles para trabajar. Desde 2002 la forma de hacer operativa esta definición cambia siguiendo el Reglamento de la Comisión Europea 1897/2000. A partir de ese año, se consideran paradas aquellas personas que además de cumplir las anteriores condiciones, han realizado durante las cuatro semanas anteriores alguna de las gestiones de búsqueda de empleo de las consideradas activas en dicho reglamento. No se considera búsqueda activa el trámite de renovar la demanda de trabajo o de contactar por motivo de los cursos de formación con la oficina pública de empleo.

alcanzado el ideal del porcentaje del paro estructural, con cifras como el 3,3% de paro en la Comunidad Vasca en 2007 (3,0 en el caso de los hombres, y 3,6 en el de las mujeres). La crisis económica y el empeoramiento de la situación de muchos hombres que trabajan en los sectores inicialmente más afectados por la crisis (construcción, sector automovilista, etc.) generaron que en la Comunidad Vasca, en 2009, y por primera vez, el paro masculino fuera ligeramente superior al paro femenino. Sin embargo, ello no debe conducirnos a la percepción errónea de que la crisis afecta de forma más dura a los hombres, ya que si tenemos en cuenta datos relativos a la precariedad laboral, la parcialidad o la temporalidad de los contratos o la ausencia de los mismos, se puede observar que la crisis económica está siendo también especialmente dura con los ámbitos más precarios y débiles del mundo laboral, en los cuales la presencia de las mujeres es mayoritaria.

Razones todas estas que han señalado la importancia de establecer una línea de intervención sobre "Mejora del acceso y control de los recursos económicos" que avance, fundamentalmente, en el fomento del acceso de las mujeres al empleo y al emprendizaje, a fin de lograr mejorar la terrible situación actual de desempleo en que viven muchas mujeres y también hombres.

La situación de paro en que viven muchas mujeres, la brecha salarial con respecto a los hombres y otros aspectos del mercado laboral que redundan negativamente en las condiciones de vida de las mujeres, junto con el fenómeno denominado "feminización de la pobreza" producto del carácter estructural de la desigualdad, generan que las mujeres, en muchos casos, se encuentren en una situación real o en riesgo de pobreza.

Según se establece en el Informe de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales de la CAE de 2012, los indicadores de pobreza y ausencia de bienestar real tratan de ofrecer una aproximación al impacto real de estos fenómenos, más allá de la existencia de factores de riesgo en la dimensión de ingresos (pobreza o precariedad de mantenimiento) o en las condiciones de vida a largo plazo y en el patrimonio de reserva de los hogares (pobreza o precariedad de acumulación). El indicador EPDS actual de pobreza/bienestar real distingue cinco situaciones: pobreza, ausencia de bienestar, elementos de riesgo combinados con elementos de bienestar, bienestar casi completo y completo bienestar.

Teniendo esto en cuenta, la principal conclusión en el análisis de la incidencia de las distintas formas de pobreza en función del sexo, revela en todos los casos la peor situación comparada de los hogares encabezados por mujeres.

Conscientes del fenómeno de la feminización de la pobreza, esta línea de intervención establece un objetivo dirigido a facilitar el acceso al empleo y el empoderamiento de las mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad social.

Finalmente, hay que señalar que también se dedica un objetivo a analizar la participación de mujeres y hombres en la presentación de ofertas y en la contratación de la programación cultural en la Red de Centros Cívicos, a fin de conocer, también en el ámbito de la contratación municipal, y en lo que a las actividades culturales en los centros cívicos se refiere, cuál es la realidad de la situación de las mujeres en este ámbito del empleo, en comparación con la de los hombres.

MEJORA DEL ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIOCULTURALES

La brecha de género en el acceso a los recursos económicos supone, como es lógico, un desigual acceso a los recursos socioculturales. Por eso se ha visto también necesario establecer una línea de intervención de mejora del acceso y control de los recursos socioculturales, centrandó su actuación en tres ámbitos: el euskera, el deporte y la cultura.

La Encuesta de condiciones de vida 2009 del Eustat, señala que el nivel comparativo de euskaldunización para mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz varía en función de la edad. Para las personas menores de 34 años, el porcentaje de hombres (51,9%) y mujeres (51,2%)

euskaldunas y cuasi-euskaldunas es similar. Sin embargo, se ve un incremento importante entre las mujeres (37,5%) con respecto a los hombres (14,8%) en la franja de edad de 35 a 54 años. A partir de esa edad, la población euskalduna en Vitoria-Gasteiz se reduce de manera importante, constatándose un mayor nivel de euskaldunización por parte de los hombres⁴³.

Pero además de seguir trabajando a favor de la euskaldunización de mujeres y hombres en el municipio, es preciso también fomentar la transversalidad de género en la política de euskera. Para ello, esta línea de intervención plantea la necesidad de realizar un estudio que permita la adecuación de los programas del Servicio de Euskera al principio de igualdad.

En lo que al ámbito deportivo se refiere, las mujeres tienden a practicar menos deporte que los hombres y abandonan la práctica deportiva, para retomarla posteriormente, en la etapa de la juventud, estando menos presentes que los hombres en el deporte federado. Un estudio realizado por la Dirección de Deportes del Gobierno Vasco durante 2002, en el marco del proyecto Itxaso, incluía algunas conclusiones sobre el abandono de las jóvenes de la práctica deportiva, entre las que cabe destacar las siguientes:

- El mundo deportivo presenta una estructura masculinizada.
- Existe dificultad estructural para continuar la práctica deportiva a una determinada edad, cuando se da el paso del deporte escolar al federado, a los 13-14 años, al pasar de la categoría cadete.
- No existen programas específicos para modificar la organización deportiva pensada para chicas, y simplemente se ha extendido a las chicas.
- La conexión entre la práctica deportiva escolar y la práctica organizada en los clubes es generalmente débil, sobre todo en lo relativo a la información de lo que supone el paso a la práctica federada, para evitar decepciones y abandonos.
- Hay pocos modelos y estímulos positivos que fomenten la práctica entre las jóvenes.
- Existe una relación entre la actividad dirigida a la adquisición de la orientación profesional y el abandono del deporte, donde el deporte por parte de las jóvenes es menos valorado que otras actividades extraescolares.
- El mundo emocional de las chicas guarda menos relación con el deporte que en el caso de los chicos.

Si bien el municipio de Vitoria-Gasteiz es un municipio que destaca por el importante ejercicio de la actividad deportiva de los chicos, y también de las chicas, es preciso señalar que estas características comunes que señala la Dirección de Deportes del Gobierno Vasco para la CAE pueden apreciarse también para Vitoria-Gasteiz.

Por ello, esta línea de intervención plantea un objetivo dirigido al incremento de la participación de las mujeres en la actividad deportiva, apoyando un programa específico existente en el municipio, a la vez que revisando y mejorando los criterios de igualdad en la convocatoria de subvenciones a entidades deportivas, con el propósito de generar un efecto multiplicador de fomento de la participación de las mujeres en el deporte y en las entidades deportivas del municipio.

Finalmente, y en lo que a la cultura se refiere, salvo excepciones puntuales, si bien las mujeres muestran en general un mayor interés en todos los ámbitos de la cultura, su acceso a los recursos culturales es menor. Por este motivo, dependen en mayor medida de los recursos públicos y gratuitos. La menor disponibilidad de dinero y tiempo, y la mayor implicación en el trabajo de cuidados, hace igualmente que se decanten también, en mayor medida que los hombres, por actividades que pueden realizar en el ámbito del hogar o en su entorno más cercano. Y así, su presencia es mayoritaria en el acceso a los recursos municipales y públicos, y en el consumo de actividades de carácter doméstico. Son conclusiones que pueden establecerse tras el estudio de los datos de la Estadística de Usos del Tiempo (2008) del Eustat, y de la Estadística sobre hábitos, prácticas y consumo cultural en la CAE (2012) del Observatorio Vasco de Cultura del Gobierno Vasco.

⁴³ Es preciso poner de manifiesto que la muestra para Vitoria-Gasteiz no es lo suficientemente amplia como para sacar conclusiones estadísticas, sino que más bien ha de considerarse que sus resultados señalan una tendencia.

Por ello, además de seguir trabajando a favor de la mejora del acceso, ejercicio y control de los recursos culturales por parte de las mujeres, y en su incremento, tanto en cuanto a su presencia como en cuanto a la influencia en la producción cultural y artística, en esta línea de intervención, y lo que a la cultura se refiere, se ha visto de interés profundizar en la inclusión de la perspectiva de género en la programación cultural en los centros cívicos y en la Red de Bibliotecas Municipales, que permita una mayor adecuación de los cursos culturales al principio de igualdad, como el desarrollo de actividades que visibilicen y reconozcan la aportación de las mujeres a la cultura.

PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA, DECISIÓN E INFLUENCIA DE LAS MUJERES

Al comienzo de este documento se señalaba que el empoderamiento de las mujeres también aludía a un proceso de fortalecimiento colectivo de las mujeres, para su influencia y acceso a la toma de decisiones en las políticas públicas, en el espacio sociopolítico y en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana.

Este proceso de fortalecimiento colectivo es fruto del trabajo del Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres, el cual ha generado profundos cambios sociales favorables para el avance hacia la igualdad. Cambios que no hubieran sido posibles sin la aportación fundamental de este Movimiento y sin el compromiso de todas aquellas mujeres, y también hombres, que desde el anonimato han trabajado y los han hecho realidad.

Desde este III Plan para la Igualdad se considera de gran importancia visibilizar y valorar la labor del Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres en el municipio, además del reconocimiento de dicho movimiento como interlocutor clave en la participación y colaboración para el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas municipales para la igualdad de mujeres y hombres y, en general, en las políticas municipales, dada su trayectoria, reflexión, conocimiento e implicación en el objetivo de igualdad de género. Todo ello, sin perjuicio de la participación e implicación de otro tejido asociativo especialmente implicado en la igualdad de género, así como de la ciudadanía no asociada.

Es por ello que el primer objetivo de esta línea de intervención guarda relación con el apoyo a la mejora de la posición del Movimiento Feminista y Asociativo de mujeres, y otras asociaciones especialmente implicadas en el objetivo de igualdad. La participación de las mujeres y de las asociaciones en las que se organizan, tanto en la política municipal como en la vida del municipio, ha de ser tenida en cuenta como el ejercicio de un derecho de ciudadanía que, como ciudadanas, les es propio.

Este objetivo pretende también el análisis de la composición y funcionamiento del Consejo de Igualdad (órgano de participación municipal en materia de igualdad de género), que permita determinar espacios de mejora para una mayor participación por parte de las asociaciones implicadas.

Además de ello, es preciso considerar también que la actual participación ciudadana no se limita a la participación a través de asociaciones. Es preciso, por tanto, tener cada vez más en cuenta la creación de canales de comunicación y participación con la población no asociada, para su acceso y participación, en este caso, en las políticas de igualdad. Y así, se prevé la creación de un foro de comunicación y participación de la población no asociada, en relación a su implicación en el desarrollo y seguimiento del III Plan para la Igualdad.

Por otra parte, es imprescindible apoyar la participación de las mujeres en las asociaciones del municipio y en los consejos municipales y otros espacios de participación, como elemento indispensable de su empoderamiento y liderazgo en el ámbito de lo público. En este sentido, la finalidad última se sitúa en la eliminación de todos los aspectos de discriminación contra las mujeres y la consecución de su plena participación.

En general, en Vitoria-Gasteiz, el porcentaje de mujeres que pertenece a una asociación es claramente inferior al porcentaje de hombres en asociaciones de carácter juvenil, las de arte o recreativas, las deportivas, las medioambientales, las sociedades gastronómicas... El

porcentaje de mujeres afiliadas solo es superior al de los hombres en las asociaciones relacionadas con la educación, de atención social, y asociaciones vecinales. Por su parte, es equivalente en las asociaciones de cooperación al desarrollo y derechos humanos⁴⁴.

Con ligeras variaciones, la participación es similar a la pertenencia. Las principales diferencias son:

1. En cuanto a la participación, la brecha de género se dispara en la sobrerrepresentación de los hombres en las asociaciones deportivas, y de las mujeres en las asociaciones educativas.
2. En las asociaciones de cooperación al desarrollo y derechos humanos, si bien la filiación es equitativa, los niveles de participación son mayoritariamente femeninos⁴⁵.

A fin de lograr un mayor desarrollo de la igualdad en las asociaciones del municipio, así como en los consejos municipales y otros espacios de participación, se han previsto diferentes medidas dirigidas a la inclusión del principio de igualdad en el tejido asociativo y en los consejos municipales de participación y otros espacios municipales.

⁴⁴ Fuente: Eustat. Encuesta de condiciones de vida (individuos). 2009.

⁴⁵ Ídem.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 1: DESARROLLO DE LA CONCIENCIA DE GÉNERO Y DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Objetivo estratégico 1.1 – Apoyar el empoderamiento de las mujeres.

Objetivo operativo 1.1.1 – Fortalecer la Escuela para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
1.1.1.1 Realización de una programación de actuaciones puntuales, talleres y otras actuaciones en el marco de la Escuela para la Igualdad y el empoderamiento de las mujeres, teniendo en cuenta la discriminación múltiple y el fomento del uso de las TICs.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores Dpto. de Alcaldía: Servicio de Euskera Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Juventud	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			80.000,00	
En curso modificada	X						
Nueva actuación		2015	X			80.000,00	
1.1.1.2 Establecimiento de canales estables de comunicación y participación con los servicios municipales especialmente implicados en la programación de la Escuela, para la incorporación de la perspectiva de la discriminación múltiple en el diseño de la programación, su valoración y la mejora en el desarrollo de la Escuela.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores Dpto. de Alcaldía: Servicio de Euskera Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Juventud	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada	X						
Nueva actuación		2015	X	X			
1.1.1.3 Establecimiento de canales estables de comunicación y participación con las mujeres participantes en la Escuela y con el Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres, para el diseño y valoración de la programación, y la mejora en el desarrollo de la Escuela.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada	X						
Nueva actuación		2015	X	X			

Objetivo operativo 1.1.2 – Poner en marcha la creación de la Casa de las Mujeres de Vitoria-Gasteiz.						
Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador
1.1.2.1 Actuaciones encaminadas a la obtención y acondicionamiento del espacio físico de la Casa de las Mujeres.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			No es posible precisar el presupuesto
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
1.1.2.2 Establecimiento de canales de comunicación con el Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres, y participantes en la Escuela, para su participación en el establecimiento de criterios en torno a la ubicación y el espacio físico de la Casa de las Mujeres.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
1.1.2.3 Elaboración del Documento base de funcionamiento de la Casa de las Mujeres, estableciendo canales de comunicación y participación con el personal técnico implicado, tejido asociativo y mujeres de la Escuela.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		
Objetivo operativo 1.1.3 – Sensibilizar a las mujeres jóvenes en el ejercicio de una sexualidad libre, respetuosa y responsable.						
Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador
1.1.3.1 Campaña "Quiérete a ti misma" de información de los recursos existentes y de sensibilización del ejercicio de una sexualidad libre, respetuosa y responsable por parte de las mujeres jóvenes.				Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Juventud		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			16.000,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo operativo 1.1.4 – Apoyar la visibilización y empoderamiento de las personas LGTBI.						
Actuaciones			Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
1.1.4.1 Seminario dirigido a personal técnico municipal, asociaciones y agentes implicados, sobre la perspectiva de la diversidad sexual y de identidad de género.			Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Juventud	
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X			3.000,00	
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
Objetivo operativo 1.1.5 – Apoyar el empoderamiento de las mujeres mayores.						
Actuaciones			Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
1.1.5.1 Revisión y, en su caso, mejora del trabajo que se viene realizando para la introducción de la perspectiva de género en las acciones y programaciones, y en sus contenidos, por parte del Servicio de Personas Mayores en los Centros socio-culturales de mayores.			Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Personas Mayores		---	
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X			
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X			
Objetivo operativo 1.1.6 – Apoyar el empoderamiento de las mujeres en situación de privación de libertad.						
Actuaciones			Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
1.1.6.1 Difusión del programa Self-Focus, con perspectiva de género, para la creación de un espacio de desarrollo personal, encuentro, expresión y relación positiva de las mujeres que se encuentran en situación de privación de libertad en el Centro Penitenciario de Zaballa.			Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Unidad de Actividades Culturales		---	
NOTA: Actividad comenzada en 2013, con un presupuesto de 2.500,00 euros a cargo del ejercicio presupuestario 2013.						
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo operativo 1.1.7 – Apoyar el empoderamiento de las mujeres migrantes y sus agrupaciones.

Actuaciones					Dpto. responsable	Dpto. colaborador
1.1.7.1 Gestión para la facilitación de espacios de encuentro de mujeres migrantes.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Inserción Social / Unidad de Interculturalidad/ <i>Norabide</i>	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		
1.1.7.2 Información, acompañamiento y asesoramiento técnico a las iniciativas planteadas por mujeres migrantes.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Inserción Social / Unidad de Interculturalidad/ <i>Norabide</i>	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		
1.1.7.3 Medidas de apoyo a las iniciativas de empoderamiento de mujeres migrantes.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Inserción Social / Unidad de Interculturalidad/ <i>Norabide</i>	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		2.500,00	
En curso modificada	X					
Nueva actuación		2015	X		2.500,00	
1.1.7.4 Establecimiento de canales de asesoramiento a las agrupaciones y asociaciones de mujeres migrantes para la información sobre los recursos disponibles.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Inserción Social / Unidad de Interculturalidad/ <i>Norabide</i>	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		

Objetivo operativo 1.1.7 – Apoyar el empoderamiento de las mujeres migrantes y sus agrupaciones.

Actuaciones				Dpto. responsable	Dpto. colaborador
1.1.7.5 Marco de trabajo para el empoderamiento de las mujeres migrantes a través del aprendizaje del euskera.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Euskera	---
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	700,00	
En curso modificada					
Nueva actuación		2015	X	700,00	
1.1.7.6 Módulos formativos dirigidos a las asociaciones y entidades que imparten clases de castellano a mujeres migrantes, para la inclusión de la perspectiva del empoderamiento en la didáctica de la lengua.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Inserción Social / Unidad de Interculturalidad/ <i>Norabide</i>	---
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		1.000,00
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

Objetivo operativo 1.1.8 – Apoyar la información y la comunicación entre las mujeres a través de las TICs.

Actuaciones				Dpto. responsable	Dpto. colaborador
1.1.8.1 Creación de un apartado "Recursos online para la igualdad" en la página web municipal de igualdad.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	Departamento de Tecnologías de la Información: Servicio de Información
NOTA: Esta actuación comenzó en 2013 con un presupuesto de 1.000,00 euros a cargo de dicho ejercicio.					
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X	
En curso modificada	X				
Nueva actuación		2015			

Objetivo estratégico 1.2 – Fomentar la introducción de la perspectiva del empoderamiento de las mujeres en la política municipal de cooperación al desarrollo.

Objetivo 1.2.1 – Valorar el grado de contribución a los objetivos de igualdad de los proyectos de cooperación y sensibilización al desarrollo.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
1.2.1.1 Aplicación del sistema de marcadores de género del CAD-OCDE a los proyectos de cooperación y sensibilización al desarrollo, apoyados por el Servicio.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Cooperación al Desarrollo		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X	X			

Objetivo 1.2.2 – Favorecer la información y la divulgación de programas dirigidos al empoderamiento de las mujeres de países en vías de desarrollo y a la mejora de sus condiciones de vida.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
1.2.2.1 Participación en la Plataforma on-line INAURORA (Euskal Fonda) de experiencias de igualdad a nivel internacional y con un apartado sobre empoderamiento de las mujeres (<i>actuación sujeta a la continuidad de la plataforma</i>).				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Cooperación al Desarrollo		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X	X			
1.2.2.2 Actuaciones de divulgación relacionadas con convenios de colaboración implicados en materia de igualdad, con especial hincapié en la divulgación de las actuaciones realizadas en torno a al apoyo a la UNMS/Unión Nacional de Mujeres Saharaui y al proyecto "Construyendo municipios más equitativos y democráticos" de Cuscatlán / El Salvador.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Cooperación al Desarrollo		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X		1.500,00		
En curso modificada	X						
Nueva actuación		2015	X		1.500,00		

Objetivo 1.2.2 – Favorecer la información y la divulgación de programas dirigidos al empoderamiento de las mujeres de países en vías de desarrollo y a la mejora de sus condiciones de vida.

Actuaciones				Dpto. responsable	Dpto. colaborador
1.2.2.3 Colaboración con el Servicio de Igualdad para la puesta en marcha de actuaciones sobre empoderamiento de las mujeres de países en vías de desarrollo, en el marco de la Escuela para la Igualdad y el empoderamiento de las mujeres, en torno al 8 de Marzo / Día Internacional de las Mujeres o en torno al 25 de Noviembre / Día Internacional para combatir la violencia contra las mujeres.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Cooperación al Desarrollo	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	1.500,00	
En curso modificada	X				
Nueva actuación		2015	X	1.500,00	

Objetivo 1.2.3 – Favorecer el intercambio profesional con programas dirigidos al empoderamiento y a la mejora de las condiciones de vida de las mujeres de países de procedencia de comunidades migrantes.

Actuaciones				Dpto. responsable	Dpto. colaborador
1.2.3.1 Intercambios con los Servicios municipales de la Alcaldía de Ibagué / Colombia y otras entidades del municipio en materia de políticas de igualdad (incluyendo la atención a mujeres víctimas de violencia).				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Cooperación al Desarrollo	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	600,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015	X	600,00	
1.2.3.2 Intercambio en Vitoria-Gasteiz con los Servicios municipales de la Alcaldía de Ibagué / Colombia y otras entidades del municipio implicadas en programas de empoderamiento de las mujeres, de prevención de la violencia contra las mujeres y de fomento de relaciones igualitarias, dirigidos específicamente a jóvenes.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Cooperación al Desarrollo	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Juventud
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	2.100,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015	X	2.100,00	

Objetivo estratégico 1.3 – Fomentar la introducción de la perspectiva del empoderamiento en la actividad municipal.

Objetivo 1.3.1 – Formar al personal técnico implicado para la introducción de la perspectiva del empoderamiento de las mujeres en su intervención.

Actuaciones		Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
1.3.1.1 Dos sesiones formativas dirigidas al personal técnico especialmente implicado, para la introducción en su intervención de la perspectiva del empoderamiento de las mujeres.		Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X			2.400,00
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

2. LAN ILDOA: BALIOEN ALDAKETA BULTZATZEA, GENEROARI BURUZKO ROL SOZIALAK ETA ESTEREOTIPOAK DEUSEZTATZEA

2.1 helburu estrategikoa - Generoari buruzko balioen aldaketa bultzatzea.

2.1.1 helburu operatiboa – Hezkidetzaren erantzukidetasunari buruz eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko sail arteko programa martxan jartzea.

Ekintzak	Sail arduradunak	Sail laguntzailea
2.1.1.1 Sailen arteko batzorde teknikoaren sortzea eta bultzatzea, hezkidetzaren erantzukidetasunari buruz eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko materialak egiteko eta hezkuntza-programa diseinatzeko eta martxan jartzeko.	Alkatetza Saila: Berdintasunerako Saila	<u>Alkatetza Saila</u> : Euskara Zerbitzua <u>Gizarte Gaiaren eta Adinekoen Saila</u> : Gizarteratzea Zerbitzua / <i>Norabide</i> / Hautzarroa eta Senitartea Zerbitzua / Komunitate Jardueraren Zerbitzua / Adinekoen Zerbitzua <u>Herritarrentzako Zerbitzuak eta Kirolak</u> : Gizarte etxeen koordinazioa Atala / Hezkuntza Zerbitzua / Kirol Zerbitzua / Kultur Jardueren Atala <u>Ingurumenaren eta Espazio Publikoaren</u> : Osasun Publikoaren Atala. <u>Kultur Plangintzaren eta Jaiei Zerbitzua</u> : Gazteria Atala / Jaiei Atala

Ekintza	Urtea	Ez du aurrekonturik behar	Zerbitzuko aurrekontua	Aurrekontu berria
Bidean	2014	X	X	
Bidean, egokituta				
Ekintza berria	X	2015		

2.1.1.2 Ikastetxeetan hezkuntza-komunitatearekin batera burutzen ari diren hezkidetzaren erantzukidetasuna eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa arloetako programei buruzko azterketa egitea, horiek hobetzeko, bai eta esparru horretan lan egiteko esparru berriak aztertu ere.	<u>Herritarrentzako Zerbitzuak eta Kirolak</u> : Hezkuntza Zerbitzua	<u>Alkatetza Saila</u> : Berdintasunerako Zerbitzua / Euskara Zerbitzua <u>Gizarte Gaiaren eta Adinekoen Saila</u> : Gizarteratzea Zerbitzua / <i>Norabide</i> / Hautzarroa eta Senitartea Zerbitzua / Komunitate Jardueraren Zerbitzua / Adinekoen Zerbitzua <u>Herritarrentzako Zerbitzuak eta Kirolak</u> : Gizarte etxeen koordinazioa Atala / Kirol Zerbitzua / Kultur Jardueren Atala <u>Ingurumenaren eta Espazio Publikoaren</u> : Osasun Publikoaren Atala. <u>Kultur Plangintzaren eta Jaiei Zerbitzua</u> : Gazteria Atala / Jaiei Atala
--	--	---

Ekintza	Urtea	Ez du aurrekonturik behar	Zerbitzuko aurrekontua	Aurrekontu berria
Bidean	2014	X	X	
Bidean, egokituta				
Ekintza berria	X	2015		

2.1.1 helburu operatiboa – Hezkidetzaren erantzukidetasunari buruz eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko sail arteko programa martxan jartzea.

Ekintzak		Sail arduradunak		Sail laguntzailea	
2.1.1.3 Udal esparruetan burutzen ari diren hezkidetzaren erantzukidetasuna eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa arloetako programei buruzko azterketa egitea, horiek hobetzeko, bai eta udal foroetan lan egiteko lan-ildo berriak aztertu ere.		Alkatetza Saila: Berdintasunerako Saila		<u>Alkatetza Saila</u> : Euskara Zerbitzua <u>Gizarte Gaien eta Adinekoen Saila</u> : Gizarteratzea Zerbitzua / <i>Norabide</i> / Haurtzarora eta Senitartea Zerbitzua / Komunitate Jardueraren Zerbitzua / Adinekoen Zerbitzua Herritarrentzako Zerbitzuak eta Kirolak: Gizarte etxeen koordinazioa Atala / Hezkuntza Zerbitzua / Kirol Zerbitzua / Kultur Jardueren Atala <u>Ingurumenaren eta Espazio Publikoaren</u> : Osasun Publikoaren Atala. <u>Kultur Plangintzaren eta Jaien Zerbitzua</u> : Gazteria Atala / Jaien Atala	
Ekintza	Urtea	Ez du aurrekonturik behar	Zerbitzuko aurrekontua	Aurrekontu berria	
Bidean	2014	X	X		
Bidean, egokituta					
Ekintza berria	2015				
2.1.1.4 Hezkidetzaren erantzukidetasunari buruz eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko materialak egitea eta sailen arteko hezkuntza-programa diseinatzea eta martxan jartzea.		<u>Alkatetza Saila</u> : Berdintasunerako Zerbitzua / Euskara Zerbitzua <u>Gizarte Gaien eta Adinekoen Saila</u> : Gizarteratzea Zerbitzua / <i>Norabide</i> / Haurtzarora eta Senitartea Zerbitzua / Komunitate Jardueraren Zerbitzua / Adinekoen Zerbitzua Herritarrentzako Zerbitzuak eta Kirolak: Gizarte etxeen koordinazioa Atala / Hezkuntza Zerbitzua / Kirol Zerbitzua / Kultur Jardueren Atala <u>Ingurumenaren eta Espazio Publikoaren</u> : Osasun Publikoaren Atala. <u>Kultur Plangintzaren eta Jaien Zerbitzua</u> : Gazteria Atala / Jaien Atala		---	
Ekintza	Urtea	Ez du aurrekonturik behar	Zerbitzuko aurrekontua	Aurrekontu berria	
Bidean	2014	X		28.000,00	
Bidean, egokituta					
Ekintza berria	2015	X		28.000,00	

2.2 helburu estrategikoa - Ikasketen aukera librea sustatzea.

2.2.1 helburua – Ikasketen aukera libreari buruzko programa egitea.

Ekintzak				Sail arduraduna	Sail laguntzailea
2.2.1.1 Ikasketen aukera libreari buruzko programa egitea, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako ikasleei zuzenduta, GPSen programa sartuta.				Enplegu Saila: Enplegu Zerbitzua	---
Ekintza		Urtea	Ez du aurrekonturik behar	Zerbitzuko aurrekontua	Aurrekontu berria
Bidean	X	2014		30.000,00 ⁴⁶	
Bidean, egokituta					
Ekintza berria		2015		30.000,00 ⁴⁷	

⁴⁶ GPSen PROGRAMAREN AURREKONTUA.

⁴⁷ GPSen PROGRAMAREN AURREKONTUA.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 3: MEJORA DEL ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS

Objetivo estratégico 3.1 – Conocer la situación de las mujeres en relación al mercado laboral.

Objetivo operativo 3.1.1 – Crear un espacio de reflexión e intercambio de pensamiento y conocimiento sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
3.1.1.1 Seminario de análisis sobre la situación de las mujeres en relación al mercado laboral.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			4.000,00	
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

Objetivo estratégico 3.2 – Fomentar la empleabilidad de las mujeres.

Objetivo operativo 3.2.1 – Fomentar el principio de igualdad en los itinerario de formación ocupacional.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
3.2.1.1 Sesión formativa dirigida al personal técnico de orientación y formación para el empleo, para la introducción de la perspectiva de género en su intervención.				Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación		Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Empleo y Formación Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			1.200,00	
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					
3.2.1.2 Elaboración de un material interactivo sobre igualdad de mujeres y hombres, a utilizar en los programas de formación ocupacional y otras actuaciones relacionadas.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo		Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			5.000,00	
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

Objetivo operativo 3.2.1 – Fomentar el principio de igualdad en los itinerario de formación ocupacional.

Actuaciones				Dpto. responsable	Dpto. colaborador
3.2.1.3 Desarrollo de un módulo sobre igualdad de mujeres y hombres en los programas de formación ocupacional.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	5.000,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015	X	5.000,00	

Objetivo operativo 3.2.2 – Desarrollar actuaciones orientación, información y formación para el empleo dirigidas a mujeres.

Actuaciones				Dpto. responsable	Dpto. colaborador
3.2.2.1 Actuaciones de información, motivación y orientación a las mujeres en situación de desempleo, adecuando estas actuaciones a la diversidad de colectivos e intereses de las mujeres, teniendo en cuenta la discriminación múltiple.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X		
En curso modificada					
Nueva actuación		2015	X		
3.2.2.2 Establecimiento de criterios de género en el acceso a las actividades grupales de orientación para el empleo.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015	X		
3.2.2.3 Programas de formación para el empleo que atiendan la diversidad de la población demandante en cuanto a sexo, edad y nivel formativo.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	A cargo del programa formativo	
En curso modificada					
Nueva actuación		2015	X	A cargo del programa formativo	

Objetivo operativo 3.2.2 – Desarrollar actuaciones orientación, información y formación para el empleo dirigidas a mujeres.

Actuaciones				Dpto. responsable	Dpto. colaborador	
3.2.2.4 Programas de formación ocupacional dirigidos exclusivamente a mujeres.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X		A CARGO	
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X		A CARGO	
3.2.2.5 Programa de formación ocupacional dirigido exclusivamente a mujeres, en profesiones u oficios considerados tradicionalmente masculinos.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		A CARGO	
En curso modificada	X					
Nueva actuación		2015	X		A CARGO	
3.2.2.6 Preferencia de entrada de mujeres en cursos de formación para el empleo relacionados con oficios o profesiones consideradas tradicionalmente masculinas.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada	X					
Nueva actuación		2015	X	X		
3.2.2.7 Introducción en la oferta de formación para el empleo, de módulos sobre nuevos modelos de organización, estilos de liderazgo, etc.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		6.000,00	
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X		6.000,00	

Objetivo operativo 3.2.3 – Introducir la perspectiva de género en programas de empleo o empleo-formación.

Actuaciones					Dpto. responsable	Dpto. colaborador
3.2.3.1 Reserva de un 50% de plazas para mujeres en uno de los programas de empleo-formación o de empleo puesto en marcha con presupuesto municipal.					Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada	X					
Nueva actuación		2015	X	X		
3.2.3.2 Introducción de cláusulas de igualdad en la contratación relativa a los programas de empleo y/o empleo-formación que se realicen con presupuesto municipal.					Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		
3.2.3.3 Propuesta a Lanbide de introducción de criterios de género, junto con otros requisitos de acceso establecidos, para el establecimiento de porcentajes prioritarios de acceso de mujeres en acciones de empleo enmarcadas en el II Plan Comarcal de Empleo.					Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		

Objetivo estratégico 3.3 –Apoyar las iniciativas de emprendizaje de las mujeres.

Objetivo operativo 3.3.1 – Establecer un plan de trabajo global sobre mujeres emprendedoras.

Actuaciones					Dpto. responsable	Dpto. colaborador
3.3.1.1 Realización de un plan de actuación global y coordinado para el abordaje de la situación y necesidades de las mujeres emprendedoras.					Dpto. de Promoción Económica: Servicio de Empresas	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		20.000,00	
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X		20.000,00	

Objetivo operativo 3.3.2 – Introducir criterios de igualdad en convocatorias de becas al emprendizaje y subvenciones de apoyo a las empresas.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
3.3.2.1 Estudio de las convocatorias de becas al emprendizaje, para la inclusión de criterios de igualdad como factor de valoración.				Dpto. de Promoción Económica: Servicio de Empresas		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada	X						
Nueva actuación		2015	X	X			
3.3.2.2 Estudio de las convocatorias de subvenciones de apoyo a las empresas, para la inclusión de criterios de igualdad como factor de valoración.				Dpto. de Promoción Económica: Servicio de Empresas		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada	X						
Nueva actuación		2015	X	X			

Objetivo estratégico 3.4 – Facilitar el acceso al empleo y el empoderamiento de mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad social.

Objetivo operativo 3.4.1 – Mejorar la posición de las mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad social en talleres y cursos relacionados con el empleo.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
3.4.1.1 Sesiones de sensibilización y formación sobre igualdad de mujeres y hombres, dirigidas a las personas que participan en los servicios y talleres del Departamento que se determinen.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			390.50	
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					
3.4.1.2 Priorización del acceso de mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad social en los talleres y cursos de la Unidad de Inserción Social.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Inserción Social		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación		2015	X	X			

Objetivo operativo 3.4.1 – Mejorar la posición de las mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad social en talleres y cursos relacionados con el empleo.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
3.4.1.3 Medidas dirigidas a asegurar la cobertura necesaria en los Espacios de Ocio, para la conciliación entre la participación en los talleres y cursos de la Unidad de Inserción Social y las responsabilidades familiares.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Inserción Social.		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X		42.314,92		
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X		42.314,92		

Objetivo estratégico 3.5 – Fomentar la igualdad de mujeres y hombres en la contratación relacionada con el ámbito cultural y festivo.

Objetivo operativo 3.5.1 – Analizar la participación de mujeres y hombres en la presentación de ofertas y contratación de la programación cultural en la Red de Centros Cívicos.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
3.5.1.1 Análisis de la participación de mujeres y hombres en la presentación de ofertas a la Unidad de Actividades Culturales de cursos, espectáculos y otras actividades culturales, así como en la oferta que resulte finalmente contratada, teniendo en cuenta la tipología de actividad presentada y/o contratada.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Unidad de Actividades Culturales		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

Objetivo operativo 3.5.2 – Incluir criterios de igualdad en la contratación de grupos artísticos.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
3.5.2.1 Establecimiento de criterios de igualdad que fomenten la contratación de grupos artísticos que cuenten con la presencia de mujeres en su composición.				Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Fiestas.		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación		2015	X	X			

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 4: MEJORA DEL ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS SOCIOCULTURALES

Objetivo estratégico 4.1 – Fomentar la perspectiva de género en la política municipal de euskera.

Objetivo operativo 4.1.1 – Conocer la realidad de mujeres y hombres en el acceso, uso y control del euskera.

Actuaciones	Dpto. responsable	Dpto. colaborador
4.1.1.1 Realización de un estudio sociolingüístico para el conocimiento del acceso, uso, transmisión y control del euskera con perspectiva de género, para la adecuación de los programas del Servicio de Euskera al principio de igualdad. NOTA: Esta actuación comenzó en 2013, con un presupuesto de 6.000,00 euros a cargo del ejercicio presupuestario 2013.	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Euskera	---

Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo estratégico 4.2 – Fomentar la perspectiva de género en la política municipal deportiva.

Objetivo operativo 4.2.1 – Apoyar la práctica deportiva de las mujeres.

Actuaciones	Dpto. responsable	Dpto. colaborador
4.2.1.1 Apoyo al programa "DXT 100% Femenino" de visibilidad del deporte alavés realizado por mujeres.	Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Deportes	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Juventud

Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			3.500,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X			3.500,00

Objetivo estratégico 4.3 – Fomentar la perspectiva de género en la política municipal de la cultura.

Objetivo operativo 4.3.1 – Desarrollar actuaciones cuyos contenidos guarden relación directa con la igualdad y/o visibilicen y reconozcan la aportación de las mujeres a la cultura.

Actuaciones		Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
4.3.1.1 Desarrollo de cursos y/o sesiones de cursos relacionadas con la igualdad y/o visibilización y reconocimiento de la aportación de las mujeres y de los feminismos a la cultura, en el programa de los Cursos Culturales en Centros Cívicos en las temporadas 2013/2014 y 2014/2015.		Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Unidad de Actividades Culturales		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014 X			2.500,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X 2015 X			2.500,00	
4.3.1.2 Inclusión de actividades relacionadas con la igualdad y/o que visibilicen y reconozcan la aportación de las mujeres y de los feminismos a la cultura en la programación estable de la Red de Bibliotecas, y dirigida a la infancia, familia, jóvenes y personas adultas.		Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Unidad de Actividades Culturales		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014 X			5.000,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X 2015 X			5.000,00	
4.3.1.3 Establecimiento de criterios de igualdad en las bases de la convocatoria de subvenciones de proyectos culturales de la Unidad de Fiestas.		Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Fiestas.		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X 2014 X	X			
En curso modificada					
Nueva actuación	2015 X	X			
4.3.1.4 Establecimiento de criterios de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los jurados de todos los concursos convocados por la Unidad de Fiestas.		Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Fiestas.		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	X			
En curso modificada	2014				
Nueva actuación	2015 X	X			

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 5: PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA, DECISIÓN E INFLUENCIA DE LAS MUJERES

Objetivo estratégico 5.1 – Apoyar la mejora de la posición del Movimiento Feminista y Asociativo de mujeres, y otras asociaciones especialmente implicadas en el objetivo de igualdad.

Objetivo operativo 5.1.1 – Mejorar la posición del Consejo de Igualdad y del Consejo Social en materia de igualdad.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
5.1.1.1 Diseño y puesta en marcha de un programa de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, dirigido al Consejo de Igualdad.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Participación Ciudadana	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			2.000,00	
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X			2.000,00	
5.1.1.2 Análisis de la composición y funcionamiento del Consejo de Igualdad, en el marco del proceso de revisión del modelo de participación ciudadana del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Participación Ciudadana		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					
5.1.1.3 Diseño y puesta en marcha de un programa de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, dirigido al Consejo Social.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Dpto. de Promoción Económica	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			2.000,00	
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X			2.000,00	

Objetivo operativo 5.1.2 – Apoyar la actuación del Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres y de otras asociaciones especialmente implicadas.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador			
5.1.2.1 Diagnóstico de necesidades del Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres, y de otras asociaciones especialmente implicadas en el objetivo de igualdad, que permita definir estrategias de apoyo para el incremento de su participación e influencia.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Participación Ciudadana			
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso		2014		X				6.000,00	
En curso modificada									
Nueva actuación		X		2015					

Objetivo operativo 5.1.3 – Mejorar la introducción de la perspectiva de la discriminación múltiple en las subvenciones sobre igualdad de género.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador			
5.1.3.1 Estudio y, en su caso, mejora de la Convocatoria de Subvenciones del Servicio de Igualdad, para la introducción de la discriminación múltiple.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---			
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso		2014		X		X			
En curso modificada		X							
Nueva actuación				2015					

Objetivo estratégico 5.2 – Fomentar la participación de la población no asociada en la política municipal de igualdad.

Objetivo operativo 5.2.1 – Crear un espacio de comunicación y participación de la población no asociada en relación al III Plan para la Igualdad.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador			
5.2.1.1 Creación de un foro ciudadano para la Igualdad, para la comunicación y participación de la población no asociada en relación al III Plan para la Igualdad.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Participación Ciudadana			
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso		2014		X		X			
En curso modificada									
Nueva actuación		X		2015		X			

Objetivo estratégico 5.3 – Fomentar la introducción de la perspectiva de género en la actuación de las asociaciones.

Objetivo operativo 5.3.1 – Establecer criterios de igualdad en las subvenciones dirigidas al movimiento vecinal y de acceso a las Casas de Asociaciones.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
5.3.1.1 Estudio de la Convocatoria de las Casas de Asociaciones, para la inclusión de criterios de igualdad como factor de valoración de los programas, actividades o necesidades presentadas a subvención.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Participación Ciudadana		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

Objetivo estratégico 5.4 – Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y otros espacios municipales de participación.

Objetivo operativo 5.4.1 – Conocer el grado de participación de mujeres y hombres en los consejos sectoriales y territoriales.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
5.4.1.1 Elaboración de un informe sobre participación de mujeres y hombres en los consejos sectoriales y territoriales de participación Ciudadana.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Participación Ciudadana		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					
5.4.1.2 Incorporación del enfoque de género en el análisis sobre las asociaciones y órganos de participación del Observatorio de Participación y Asociacionismo.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Participación Ciudadana		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

Objetivo operativo 5.4.2 – Elaborar propuestas de mejora del Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana sobre fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
5.4.2.1 Revisión del Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y propuesta de medidas sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación Ciudadana, para su introducción en el Reglamento Orgánico (<i>actuación sujeta a la existencia de un proceso de trabajo de modificación del Reglamento Orgánico de Participación Ciudadana en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz</i>).				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Participación Ciudadana		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

MEMORIA ECONÓMICA del EJE II: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO DE VALORES

Ac Núm	Departamento / Servicio	2014			2015		
		SP	PO	PN	SP	PO	PN
1.1.1.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	80.000,00	---	---	80.000,00
1.1.1.2	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---
1.1.1.3	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---
1.1.2.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	Sin determinar	---	---	---
1.1.2.2	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	---	---	---
1.1.2.3	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---
1.1.3.1	Planif.Cultural - Juventud	---	---	16.000,00	---	---	---
1.1.4.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	3.000,00	---	---	---
1.1.5.1	Asunt.Sociales- Pers.Mayores	X	---	---	X	---	---
1.1.6.1	Serv.Ciudadania: Act.Culturales	X	---	---	--	--	---
1.1.7.1	Asunt.Sociales - Norabide	X	---	---	X	---	---
1.1.7.2	Asunt.Sociales - Norabide	X	--	---	X	---	---
1.1.7.3	Asunt.Sociales - Norabide	---	2.500,00	---	---	2.500,00	---
1.1.7.4	Asunt.Sociales - Norabide	X	---	---	X	---	---
1.1.7.5	Euskera	---	700,00	---	---	700,00	---
1.1.7.6	Asunt.Sociales - Norabide	---	---	1.000,00	---	---	---
1.1.8.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	---	---	---
1.2.1.1	Asunt.Sociales - Cooperación	X	---	---	X	---	---
1.2.2.1	Asunt.Sociales - Cooperación	X	---	---	X	---	---
1.2.2.2	Asunt.Sociales - Cooperación	---	1.500,00	---	---	1.500,00	---
1.2.2.3	Asunt.Sociales - Cooperación	---	1.500,00	---	---	1.500,00	---
1.2.3.1	Asunt.Sociales - Cooperación	---	600,00	---	---	600,00	---
1.2.3.2	Asunt.Sociales: Cooperación	---	2.100,00	---	---	2.100,00	---
1.3.1.1	F.Pública - Formación	---	---	2.400,00	---	---	---

Ac Núm	Departamento / Servicio	2014			2015		
		SP	PO	PN	SP	PO	PN
2.1.1.1	Alcaldía – Igualdad	X	---	---	---	---	---
2.1.1.2	Serv.Ciudad: Educación	X	---	---	---	---	---
2.1.1.3	Alcaldía – Igualdad	X	---	---	---	---	---
2.1.1.4	Alcaldía – Igualdad	---	---	28.000,00	---	---	28.000,00
2.2.1.1	Empleo: Empleo	---	30.000,00	---	---	30.000,00	---
3.1.1.1	Empleo: Empleo	---	---	4.000,00	---	---	---
3.2.1.1	Función Pública: Formación	---	---	1.200,00	---	---	---
3.2.1.2	Empleo: Empleo	---	---	5.000,00	---	---	---
3.2.1.3	Empleo: Empleo	---	5.000,00	---	---	5.000,00	---
3.2.2.1	Empleo: Empleo	X	---	---	X	---	---
3.2.2.2	Empleo: Empleo	X	---	---	X	---	---
3.2.2.3	Empleo: Empleo	---	A cargo	---	---	A cargo	---
3.2.2.4	Empleo: Empleo	---	A cargo	---	---	A cargo	---
3.2.2.5	Empleo: Empleo	---	A cargo	---	---	A cargo	---
3.2.2.6	Empleo: Empleo	X	---	---	X	---	---
3.2.2.7	Empleo: Empleo	---	6.000,00	---	---	6.000,00	---
3.2.3.1	Empleo: Empleo	X	---	---	X	---	---
3.2.3.2	Empleo: Empleo	X	---	---	X	---	---
3.2.3.3	Empleo: Empleo	X	---	---	X	---	---
3.3.1.1	Promoc.Económic: Empresas	---	20.000,00	---	---	20.000,00	---
3.3.2.1	Promoc.Económic: Empresas	X	---	---	X	---	---
3.3.2.2	Promoc.Económic: Empresas	X	---	---	X	---	---
3.4.1.1	Asunt.Sociales: Ins.Social	---	---	390,50	---	---	---
3.4.1.2	Asunt.Sociales: Ins.Social	X	---	---	X	---	---
3.4.1.3	Asunt.Sociales: Ins.Social	---	42.314,92	---	---	42.314,92	---
3.5.1.1	Serv.Ciudadanía: Act.Culturales	X	---	---	---	---	---
3.5.2.1	Planif.Cult: Unidad de Fiestas	X	---	---	X	---	---
4.1.1.1	Alcaldía – Euskera	X	---	---	---	---	---

Ac. Núm	Departamento / Servicio	2014			2015		
		N.P.	P.O.	P.N.	N.P.	P.O.	P.N.
4.2.1.1	Serv.Ciudadanía: Deportes	---	---	3.500,00	---	---	3.500,00
4.3.1.1	Serv.Ciudadanía: Act.Cult.	---	---	2.500,00	---	---	2.500,00
4.3.1.2	Serv.Ciudadanía: Act.Culturales	---	---	5.000,00	---	---	5.000,00
4.3.1.3	Planif.Cultural: Unid.Fiestas	X	---	---	X	---	---
4.3.1.4	Planif.Cultural: Unid.Fiestas	X	---	---	X	---	---
5.1.1.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	2.000,00	---	---	2.000,00
5.1.1.2	Serv.Ciudadanía - Part.Ciud.	X	---	---	---	---	---
5.1.1.3	Alcaldía - Igualdad	---	---	2.000,00	---	---	2.000,00
5.1.2.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	6.000,00	---	---	---
5.1.3.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	---	---	---
5.2.1.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---
5.3.1.1	Serv.Ciudadanía - Part.Ciud.	X	---	---	---	---	---
5.4.1.1	Serv.Ciudadanía - Part.Ciud.	X	---	---	---	---	---
5.4.1.2	Serv.Ciudadanía - Part.Ciud.	X	---	---	---	---	---
5.4.2.1	Serv.Ciudadanía - Part.Ciud.	X	---	---	---	---	---
PRESUPUESTO ANUAL		---	112.214,92	161.990,50	---	112.214,92	123.000,00
PRESUPUESTO TOTAL (2014 - 2015): 509.420,34 EUROS							

EJE III

**ORGANIZACIÓN SOCIAL
CORRESPONSABLE**

La división sexual del trabajo, a través de la que se ha asignado tradicionalmente a las mujeres el trabajo gratuito que acontece en el ámbito privado y a los hombres el trabajo remunerado en el mercado laboral, ha generado, no solamente una división de responsabilidades y tareas de mujeres y hombres, con diferente valor y reconocimiento social, sino también una división de espacios: el espacio privado y el espacio público, cuya división, en muchas ocasiones, se ha visto necesario superar, tal y como el Movimiento Feminista proclamó en su lema *"lo personal es político"*, en alusión, entre otras problemáticas, a la falta de corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados o en relación a la violencia contra las mujeres.

El presente Eje se va a centrar en el espacio privado y, en concreto, en las responsabilidades y tareas derivadas de los trabajos domésticos y de cuidado. A la hora de analizar el importante valor del trabajo que acontece en el hogar, es preciso partir del espejismo de la "autonomía" de la personas. Todas las personas, en un momento u otro de nuestra vida (fundamentalmente, en la infancia y vejez, enfermedad, determinadas situaciones de discapacidad), pero también a lo largo de la vida, somos o podemos ser seres dependientes que necesitamos de los cuidados de otras personas. En tanto la recepción de cuidados guarda relación con la totalidad de la población y, por tanto, con el bienestar físico y psíquico de todas las personas, es prioritario ir avanzando hacia una sociedad en la que todas las personas y todas las partes (sociedad, poderes públicos, empresas) asuman su "cuota de responsabilidad" en la realización de las tareas de cuidado. Ello redundará no solamente en el desarrollo de la sociedad y en el bienestar de su población, sino, y de manera clara y directa, en la mejora de las condiciones de vida y en la posición de las mujeres y, en general, en el avance del objetivo de igualdad.

Por ello, con el término con que ha sido nombrado este Eje: "Organización social corresponsable", se trata de implicar no solamente a los hombres, dado su desequilibrio con respecto a las mujeres en la asunción de tareas y responsabilidades de cuidado, sino también, como ya se ha dicho, a los poderes públicos y a las empresas. Por ello plantea objetivos y medidas que tratan de contribuir a la construcción de una sociedad corresponsable.

Como ya se ha señalado al comienzo, la división sexual del trabajo ha asignado el trabajo de cuidados, de manera gratuita, a las mujeres. Ello, no sólo supone un gran obstáculo para su bienestar físico y psíquico, así como para su participación en los diferentes ámbitos de la vida, sino que contribuye a la falta de la asunción de responsabilidad necesaria por parte de los hombres, de los poderes públicos y de las empresas.

El presente Eje queda organizado y dividido en las siguientes líneas de intervención:

1. Concienciación social del cuidado y de la corresponsabilidad.
2. Usos del tiempo de mujeres y hombres: visibilización, reconocimiento y toma en consideración del trabajo doméstico y de cuidados.
3. Conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral o en situación de búsqueda de empleo.
4. Servicios y recursos socio-comunitarios de atención a personas en situación de Dependencia.

Si bien en esta ocasión, la línea de intervención 3 se ha centrado en la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral, o en situación de búsqueda de empleo; es preciso señalar la necesidad de considerar la "vida personal" como un espacio que también requiere de un tiempo y de mecanismos para la conciliación con otras tareas y responsabilidades más propias del ámbito familiar o laboral.

Inicialmente, el Eje sobre "Organización Social Corresponsable" había previsto una quinta línea de intervención, relativa a la contribución de la planificación urbanística y del transporte público a la conciliación corresponsable. No obstante, teniendo en cuenta que, en el momento de la elaboración del III Plan para la Igualdad, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz está inmerso

en un proceso de revisión del PGOU / Plan General de Ordenación Urbana, se ha visto de interés que dicha línea de intervención sea trabajada en este marco de actuación.

No obstante, y a fin de dar cuenta del trabajo que el Servicio de Igualdad viene realizando en este sentido, se señalan las actuaciones realizadas y previstas, así como la colaboración de otros Departamentos en las mismas:

1. Participación en la Comisión Interdepartamental creada en torno a la modificación del PGOU.

El Servicio de Igualdad viene participando junto con otros Departamentos, en el proceso participativo que el Ayuntamiento viene realizando en dicho ejercicio para la modificación del PGOU, y cuyo proceso está siendo impulsado por la Oficina de Revisión del PGOU-Departamento de Urbanismo y el Servicio Municipal de Participación Ciudadana. Además también colaboran el CEA-Centro de Estudios Ambientales, el Servicio de Centros Cívicos, la Unidad de Contenidos-Departamento de Tecnologías de la Información, el Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores y el Gabinete de Comunicación.

2. Sesión informativa-formativa sobre urbanismo inclusivo e inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo, dirigida a las personas que componen la Comisión anteriormente señalada.

Dicha sesión fue llevada a cabo en fecha 19 de septiembre de 2013, por HIRIA Kolektiboa.

3. Conferencia "Por qué es necesario que las mujeres participen en el diseño de ciudades y pueblos".

Dicha conferencia llevada a cabo por Isabela Velásquez Valoria (Arquitecta urbanista y especialista en procesos participativos sobre Género y Urbanismo), se realizó el 1 de octubre de 2013, en el marco de la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres. En su organización colaboraron la Oficina de Revisión del PGOU-Departamento de Urbanismo y el Servicio Municipal de Participación Ciudadana.

4. Seminario "Espacio para la reflexión y propuesta 'Planificación urbana con perspectiva de género'".

Dicho Seminario, realizado por HIRIA Kolektiboa, fue realizado las fechas de 18 y 19 de octubre de 2013, para la reflexión y propuesta en torno a la modificación del PGOU en lo que a la inclusión de la perspectiva de género en el PGOU se refiere. Dicho Seminario contó con la colaboración de la Oficina de Revisión del PGOU-Departamento de Urbanismo y el Servicio Municipal de Participación Ciudadana.

A futuro, y en lo que al periodo de ejecución del III Plan para la Igualdad se refiere, están previstas las siguientes actuaciones para cuya realización se destinará el presupuesto correspondiente:

1. Talleres de reflexión y propuesta sobre inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo y, en concreto, en el proceso de modificación del PGOU.
2. Puesta en marcha de un proceso participativo para la revisión y actualización del "Mapa de la Ciudad Prohibida", relativo a la adecuación del diseño de la ciudad y de sus equipamientos en relación a la problemática de la violencia contra las mujeres.

CONCIENCIACIÓN SOCIAL DE LA ÉTICA DEL CUIDADO Y DE LA CORRESPONSABILIDAD:

La finalidad de esta línea de intervención es compleja. Por un lado, y como ya se ponía de manifiesto en la introducción, a pesar de que las labores de cuidado son imprescindibles para el mantenimiento y reproducción de la vida, estas están socialmente invisibilizadas y apenas valoradas. Estas tareas que las mujeres vienen realizando históricamente, de manera gratuita, son imprescindibles para la vida y en tanto no obtengan la visibilización y reconocimiento que se merecen, nuestra sociedad seguirá minusvalorando el valor del cuidado y, sin así pretenderlo, el mantenimiento y reproducción de la vida. Es por ello fundamental fomentar la ética del cuidado y, en su caso, del autocuidado, que posibilite una creciente valoración del mismo por parte de la sociedad y de su organización.

Visibilizar, reconocer y valorar el cuidado en su justa medida posibilitará además avanzar hacia la corresponsabilidad de las tareas y responsabilidades que le son propias también a los hombres, a los poderes públicos y a las empresas.

Por otra parte, este cambio de valores ha de llevar consigo un cambio de actitudes y de comportamientos que, en último término, tenga un reflejo en un uso del tiempo más equilibrado por parte de mujeres y hombres, en lo que al trabajo doméstico y de cuidados se refiere, lo cual redundará, no cabe duda, en una situación de mayor igualdad en el espacio público para las mujeres.

El uso del tiempo ha variado significativamente para las mujeres a medida que se han ido incorporando al mercado laboral. Sin embargo, en tanto en cuanto los hombres no se han incorporado al trabajo doméstico y de cuidados, ni al mismo ritmo ni en la misma medida, la incorporación de las mujeres al ámbito laboral ha supuesto la asunción de una doble jornada por parte de estas. Y así, para conseguir un mayor equilibrio y, por tanto, una mayor igualdad en los espacios público y privado, es preciso que los hombres se impliquen en las responsabilidades y tareas del trabajo doméstico y de cuidados.

Si bien es preciso señalar que las mujeres se fueron incorporando al mercado laboral a partir del último tercio del siglo XX, también es importante poner de manifiesto que esta tendencia se ha visto frenada por la actual situación de crisis económica, que ha generado un importante incremento de la tasa de paro de las mujeres alavesas, y también de los hombres, desde 2007 a la actualidad⁴⁸. El empeoramiento de la situación de las mujeres en relación al mercado laboral, el importante incremento de la población mayor y de la esperanzada de vida y con ello, el incremento del número de años de vida en situación de dependencia y la falta de servicios socio-comunitarios y de recursos suficientes para la atención a personas en situación de dependencia, unido todo ello a la división sexual del trabajo, genera una preocupante situación de posible involución con respecto al avance del objetivo de la igualdad de las mujeres en el espacio público en general y, en el mercado laboral, en particular.

Por todo ello, y sin perjuicio de otros objetivos y actuaciones dirigidas a las empresas y a los servicios socio-comunitarios que se recogen en siguientes líneas de actuación, la presente línea sobre "Conciencia social de la ética del cuidado y de la corresponsabilidad" se detiene, fundamentalmente, a sensibilizar a personas menores y jóvenes, así como a padres y madres, acerca de la necesidad de avanzar hacia una asunción del autocuidado y del cuidado por parte todas las personas, lo que implica avanzar hacia la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desarrollo de las responsabilidades y tareas derivadas del trabajo doméstico y de cuidados. Tiene en cuenta además la necesidad de capacitar a los hombres en el trabajo reproductivo, con objeto de lograr una mayor sensibilización con respecto al objetivo perseguido, además de mejorar las habilidades y destrezas por parte de los hombres, lo cual, no cabe duda, redundará en una mayor implicación por su parte en dichos trabajos.

⁴⁸ En el III T de 2008 se obtiene la menor tasa de paro para las mujeres alavesas, situándose en el 1,5. Actualmente, en el III Trimestre de 2013, la tasa de paro de las mujeres alavesas es de 18,8 puntos (3,7 puntos superior a la de los hombres alavesas que, en el III T de 2013 se situó en 15,1 puntos). Fuente: Eustat / Encuesta de población en relación con la actividad PRA.

Esta línea recoge la puesta en marcha de un programa educativo, de carácter interdepartamental, sobre coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres. Este programa ha quedado recogido en los tres ejes de "Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores", "Organización Social Corresponsable" y "Violencia contra las Mujeres". En realidad se trata de un único y mismo programa que queda recogido en los tres ejes, a fin de visibilizar que el mismo se ocupará de los contenidos de cada uno de estos tres ejes en lo que al ámbito de la educación se refiere.

Por otra parte, establece una serie de medidas para la sensibilización de personas menores y jóvenes en lo que a la corresponsabilidad se refiere, a realizar en ludotecas, ludoclubes, escuelas infantiles, así como en el marco de los programas y servicios del Servicio de Infancia y Familia, del programa de Educación de Calle y desde las actividades organizadas por los Servicios Sociales de Base. Algunas de las actuaciones planteadas pretenden también sensibilizar a los padres y madres de las personas menores y jóvenes con las que se pretende trabajar.

También señala actuaciones de capacitación dirigidas a personas menores y jóvenes, a través de las cuales también se persigue sensibilizarlas en torno a la corresponsabilidad.

Finalmente establece también algunas actuaciones de sensibilización y capacitación dirigidas exclusivamente a los hombres, dada la necesidad de impulsar con ellos un cambio, no sólo de valores, sino también de actitudes y comportamientos, en lo que a los trabajos domésticos y de cuidados se refiere.

USOS DEL TIEMPO DE MUJERES Y HOMBRES: VISIBILIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y TOMA EN CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS.

Las encuestas de uso del tiempo de mujeres y hombres que vienen realizándose en los últimos tiempos han conseguido poner de manifiesto, no sólo la diferente implicación en términos de tiempo de mujeres y hombres a las tareas domésticas y de cuidados, sino también el importante valor que estas tienen en la vida diaria.

En el ámbito internacional, han existido diferentes experiencias sobre encuestas de uso del tiempo a lo largo del siglo XX. Sin embargo, será a partir de los años 80 cuando comiencen a realizarse de manera más generalizada. En el Estado español, el interés por el estudio del tiempo fue impulsado por RTVE a partir de la segunda mitad de los años 60, con objeto de conocer el uso de los medios de comunicación por parte de la población española. Pero habrá que esperar a los años 2002-2003 para que el INE realizara la primera encuesta sobre uso del tiempo de carácter oficial y con cobertura estatal, la *Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003*, cuyo objetivo fue el de "obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos...) con el fin de que se puedan formular políticas familiares y de igualdad de género, o estimar las cuentas satélites del sector hogares".

Desde la Estadística oficial, fue Eustat, en 1992, quien puso en marcha por primera vez una encuesta sobre el uso del tiempo en el Estado español, la *Encuesta de presupuestos de tiempo*, "en el afán de completar el sistema de indicadores de hábitos sociales y culturales iniciado en 1989 con la Encuesta sobre Condiciones de Vida". Desde ese año, y con carácter quinquenal, Eustat viene realizando dicha encuesta, habiéndose realizado las correspondientes a los años 1993, 1998, 2003 y 2008.

Una de las aplicaciones y utilidades de las Encuestas de uso del tiempo ha sido la posibilidad de calcular el valor económico de la actividad doméstica y de cuidados, tanto la que queda incluida en el Sistema Europeo de Cuentas como la que no es considerada.

En el caso de la Comunidad Autónoma y en relación a la Encuesta de presupuestos de tiempo, como consecuencia del mandato del Parlamento Vasco a Eustat en 1996, se han realizado investigaciones sobre el volumen y el valor económico de la producción doméstica, en donde se tiene en cuenta tanto el trabajo doméstico como de cuidados, lo que se ha venido en llamar *Cuenta satélite de la producción doméstica*, elaborada por Eustat. Así pues, Eustat ha llevado a cabo dichas investigaciones en los años 1993, 1998, 2003 y 2008 a partir de la Encuesta de presupuestos de tiempo correspondiente a dichos años.

Y así, la Cuenta satélite correspondiente a 2008 señala que el valor de la producción doméstica de la Comunidad Autónoma ascendió a 19.642 millones de euros en 2008, lo que representaría un 28,7% del Producto Interior Bruto (PIB) de ese año. Destaca la evolución descendente en el porcentaje de participación de la producción doméstica en el PIB, desde el 47,5% de 1993 al 28,7% de 2008. Eustat señala que esta transferencia de recursos desde la economía doméstica no remunerada hacia la economía de mercado se explica por los años de bonanza económica y por la continua incorporación de las mujeres al mercado laboral, lo que ha dado lugar a que la producción que en años previos se generaba en la economía doméstica, ahora y debido a esa relativa mejor situación económica, se demande en el mercado.

Es preciso, no obstante, poner de manifiesto dos realidades. Por un lado, que en general siguen siendo las mujeres las que realizan el trabajo doméstico y de cuidados en el mercado y que, en concreto, en muchas ocasiones, son mujeres extranjeras las que realizan este trabajo, en general en precarias condiciones de trabajo.

Y por otro lado, es preciso esperar a los resultados de la Cuenta satélite de 2013 para valorar el impacto que la crisis económica haya podido generar respecto al porcentaje de participación de la producción doméstica en el PIB.

También el Eustat ha avanzado información sobre la participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, a través de la Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En general, se puede señalar que, pese a los avances en materia de igualdad, las distancias entre el tiempo dedicado por mujeres y hombres a las tareas domésticas y de cuidados siguen siendo muy elevadas.

En Álava, las mujeres invierten de media casi una hora diaria más que los hombres en las tareas de cuidado a menores, y las distancias entre 2010 y 2011 se reducen muy ligeramente, de forma no significativa.

Las diferencias son incluso más significativas en el tiempo dedicado a las tareas domésticas y a las tareas del hogar, a las que las mujeres dedican de media más de cuatro horas diarias y con las que mantienen diferencias temporales con respecto a los hombres de más de una hora y media.

Respecto a los cuidados a personas en situación de dependencia, es donde se observa una mayor reducción de la brecha de género entre 2010 y 2011. En 2010, los hombres dedicaban una media de 1:28 horas y las mujeres 3:73 horas; variando esta dedicación en 2011 a 2:05 h (hombres) y 2:24 horas (mujeres), respectivamente.

Son estas realidades las que esta línea de intervención sobre "Usos del tiempo de mujeres y hombres: visibilización, reconocimiento y toma en consideración del trabajo doméstico y de cuidados" pretende dar a conocer para el caso de Vitoria-Gasteiz, a través de la incorporación de datos en el Anuario Estadístico municipal y de la elaboración de un informe sobre las condiciones de vida y perfil sociopersonal de las personas cuya actividad es el cuidado de personas en situación de dependencia o la realización del trabajo doméstico.

Pero también esta línea pretende avanzar hacia la toma en consideración del trabajo doméstico y de cuidados en la programación municipal, a fin de tener presente la existencia de

un trabajo que acontece "más allá del empleo" y el uso diferenciado del tiempo de mujeres y hombres, cuestiones estas que es preciso tener en cuenta en el diseño e implementación de las actuaciones municipales.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, O EN SITUACIÓN DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Para lograr una organización social corresponsable, no es suficiente que hombres y mujeres compartan las responsabilidades y tareas y, por tanto, los espacios y los tiempos, en lo que al trabajo doméstico y de cuidados se refiere, sino que es necesaria también la implicación de las empresas.

Las empresas, por su parte, también debe avanzar hacia la asunción de su "cuota de responsabilidad" en el trabajo de cuidados. Si bien contempla situaciones de enfermedades o accidentes laborales de sus trabajadores y trabajadoras, en general no tiene en cuenta, salvo aquellas realidades reguladas por las medidas de conciliación de la vida familia y laboral exigidas por la ley, las situaciones de dependencia en que puedan encontrarse otras personas miembros de la familia.

Anteriormente se señalaba que el objetivo del bienestar de la población ha de ser prioritario para cualquier sociedad y que, en ese sentido, todos los agentes han de implicarse en el mismo. Este objetivo implica también a las empresas, avanzando en la adecuación de sus estructuras, organización y funcionamiento a la realidad de que las personas precisan de cuidados, tanto sus personas trabajadoras como aquellas que dependen de estas.

La no asunción de esta responsabilidad, en este caso por parte de las empresas, seguirá manteniendo que el trabajo de cuidados cotidianos de sus plantillas siga siendo un trabajo gratuito en manos de las mujeres, las cuales vienen velando históricamente por su calidad de vida y salud, con la repercusión que ello tiene en la mejora de la producción.

Pero además, el mercado, consciente del rol de las mujeres como cuidadoras principales, no solo de la plantilla de las empresas, sino también de las personas miembros de la familia en situación de dependencia, las penalizará dificultando su contratación, permanencia o promoción, en tanto el mercado, tal y como está definido actualmente, requiere de personas cuidadas que no tengan más responsabilidades que las de la producción en la empresa.

Es por ello que el fomento de la conciliación entre la vida familiar y laboral se erige en uno de los objetivos de trabajo de las políticas de igualdad. Y así, el artículo 47 de la Ley 4/2005 para la Igualdad señala que "Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios socio-comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin".

Pero, también en este caso, la realidad se nos presenta más compleja. En tanto son las mujeres las que en general asumen el trabajo de cuidados, en comparación con los hombres, son ellas también las que se acogen, en gran medida, a las medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral (reducciones de jornada, excedencias, etc.), con los efectos no deseados que ello puede tener en la igualdad de las mujeres respecto al acceso, permanencia y promoción en el empleo.

Por ello, además de avanzar hacia una mayor implicación de las empresas en la adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades derivadas de la vida personal y familiar, es preciso también avanzar hacia una mayor implicación de los hombres en el trabajo de cuidados y, por tanto, en el disfrute de las medidas de conciliación.

Y así, actualmente, tal y como se recoge en este III Plan para la Igualdad, se habla de *conciliación corresponsable*, por entender que un mayor desarrollo de las medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral ha de caminar *en paralelo* con una asunción equilibrada, por parte de mujeres y hombres, en el disfrute de las mismas. Todo ello redundaría, por un lado, en el desarrollo del objetivo de igualdad en el ámbito del empleo y, por otro, en una mayor corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidados.

La Ley Orgánica para la Igualdad creó el permiso de paternidad, lo cual resultó, sin duda, un importante paso en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral. Sin embargo, y a fin de caminar hacia una verdadera conciliación corresponsable, se entiende de importancia avanzar hacia una equiparación de las medidas de conciliación que son dirigidas a las madres y los padres en situaciones de nacimiento o adopción. Permisos iguales e intransferibles por nacimiento o adopción, para mujeres y hombres, generará una mayor implicación por parte de los hombres en el trabajo de cuidados y un mayor equilibrio en las responsabilidades, tareas y usos del tiempo de mujeres y hombres en el ámbito privado y, como consecuencia, también en el ámbito público.

Y así, los datos que a continuación se muestran no hacen sino señalarnos la necesidad de seguir fomentando la conciliación corresponsable.

Teniendo en cuenta las personas que solicitaron y resultaron beneficiarias de las subvenciones económicas de la Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario del Gobierno Vasco, hay que señalar que el porcentaje de hombres de Vitoria-Gasteiz que resultaron subvencionados por haberse acogido a una excedencia de cuidado de menores en 2012 fue del 4,26%, frente a un 95,74% de mujeres. Se puede constatar una ligera mejoría con respecto a 2008, donde el porcentaje fue de un 3% de hombres y de un 97% de mujeres. En relación a las subvenciones por reducción de jornada, los datos de 2012 señalan un porcentaje de hombres de 10,40% frente a un 89,60% de mujeres.

Por su parte, y en relación al cuidado de personas en situación de dependencia, los hombres de Vitoria-Gasteiz que solicitaron y resultaron beneficiarios en 2012 de las subvenciones por acogerse a una excedencia fue el 25%, frente a un 75% de mujeres. En el supuesto de la reducción de jornada, los hombres representaron un 27,77% frente a un 72,23% de mujeres.

La presente línea de intervención centra sus objetivos en apoyar la conciliación corresponsable en los itinerarios de formación ocupacional y otras actuaciones de empleabilidad realizadas por el Ayuntamiento, a la vez que apoyar el desarrollo de medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en PYMES y microPYMES, difundiendo las medidas y ayudas existentes, con especial atención al portal CONCILIA+, y asesorando técnicamente a las pequeñas empresas para la puesta en marcha de iniciativas para la conciliación corresponsable.

SERVICIOS Y RECURSOS SOCIOCOMUNITARIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.

Una organización social corresponsable requiere también de la implicación de las administraciones públicas, dotándose y mejorando los servicios y recursos socio-comunitarios relacionados con el cuidado a personas en situación de dependencia, y adecuándolos a sus necesidades y las de sus familias. Si hombres y mujeres comparten el espacio público y privado, el trabajo en el mercado laboral y el que acontece en relación a los cuidados, será preciso disponer de servicios socio-comunitarios que apoyen el cuidado de las personas en situación de dependencia: escuelas infantiles, residencias, centros de día, recursos para familias cuidadoras, etc. No solo resulta básico disponer de estos servicios, sino que también es preciso que su cobertura, horario y calendario se adecuen a las necesidades de las personas en situación de dependencia y a la de sus familias.

Los servicios socio-comunitarios para la atención a personas en situación de dependencia son de suma importancia para el objetivo de la igualdad de género, en tanto posibilitan, no sólo

una atención profesional a las personas en situación de dependencia, sino que también actúan como servicios que facilitan la conciliación entre las responsabilidades y tareas derivadas de los espacios público y privado. A este respecto, es preciso volver a indicar que son, principalmente, las mujeres las que están al cargo de los trabajos de cuidados, desde la falta de reconocimiento social y la gratuidad. Fomentar una adecuada infraestructura de los mismos facilitará, en una medida muy importante, su incorporación al espacio público, en general, y al mercado laboral, en concreto. Es preciso no olvidar, por otra parte, que son además mujeres, principalmente, las que están trabajando en los servicios socio-comunitarios de atención a personas en situación de dependencia. Su fomento implicará también el mantenimiento de un sector de las mujeres en el mercado laboral.

Es importante también que este tipo de servicios se flexibilice, diversificándolos para atender a las distintas situaciones y necesidades. El estudio, *Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres en la CAPV* (Emakunde, 2007) indica que hay una percepción entre la mayoría de las personas que participaron en el estudio de los servicios para el cuidado de las personas en situación de dependencia son hoy por hoy todavía escasos y que no cubren la demanda existente.

Señalan también la variable económica como un factor relevante. La percepción de su coste es un elemento determinante en las familias con menos recursos económicos. Mencionan también el desajuste entre los horarios de los centros educativos y los horarios laborales. Y así, esta línea de intervención "Servicios y recursos socio-comunitarios de atención a personas en situación de dependencia" ha centrado su actuación en la revisión de cobertura, horarios y calendario de los servicios y recursos para la atención a personas mayores, así como la adecuación de los horarios de las Escuelas Infantiles Municipales, a la vez que la revisión y, en su caso, mejora de los criterios establecidos para la adecuación del Programa de apoyo a familias cuidadoras de personas mayores al principio de corresponsabilidad.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 1: CONCIENCIACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO Y DE LA CORRESPONSABILIDAD

Objetivo estratégico 1.1 – Fomentar una actuación municipal coordinada sobre corresponsabilidad.

Objetivo operativo 1.1.1 – Poner en marcha un programa educativo, de carácter interdepartamental, sobre coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres.

Actuaciones		Departamento responsable		Departamento colaborador	
1.1.1.1 Creación de un grupo de trabajo interdepartamental para el diseño y puesta en marcha de un programa educativo sobre coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres y la edición de materiales.		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		<u>Dpto. de Alcaldía:</u> Servicio de Euskera <u>Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores:</u> Serv. de Acción Comunitaria / Serv. de Infancia y Familia / Servicio de Inserción Social / Norabide / Servicio de Personas Mayores <u>Dpto. Medio Ambiente y Espacio Público:</u> Unidad de Salud Pública <u>Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:</u> Serv.de Educación / Serv. de Deporte / Unidad de Actividades Culturales / Unidad C. Cívicos <u>Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:</u> Unidad de Fiestas / Unidad de Juventud	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X		
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			
1.1.1.2 Elaboración de un análisis relativo a los programas que, en materia de coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres, se vienen realizando en centros escolares y con la comunidad educativa, para la mejora de los mismos, así como de análisis de nuevas líneas de trabajo en este ámbito. NOTA: Esta actuación fue puesta en marcha en 2013, con un presupuesto de 12.000,00 a cargo del ejercicio presupuestario de 2013.		Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Educación		<u>Dpto. de Alcaldía:</u> Servicio de Igualdad y Servicio de Euskera <u>Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores:</u> Serv. de Acción Comunitaria / Serv. de Infancia y Familia / Servicio de Inserción Social / Norabide / Servicio de Personas Mayores <u>Dpto. Medio Ambiente y Espacio Público:</u> Unidad de Salud Pública <u>Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:</u> Serv. de Deporte / Unidad de Actividades Culturales / Unidad C. Cívicos <u>Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:</u> Unidad de Fiestas / Unidad de Juventud	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	x		
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

Objetivo operativo 1.1.1 – Poner en marcha un programa educativo, de carácter interdepartamental, sobre coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres.

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
1.1.1.3 Elaboración de un análisis relativo a los programas que, en materia de coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres, se vienen realizando en los foros municipales implicados en educación, para la mejora de los mismos, así como de análisis de nuevas líneas de trabajo.	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad	<u>Dpto. de Alcaldía:</u> Servicio de Euskera <u>Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores:</u> Serv. de Acción Comunitaria / Serv. de Infancia y Familia / Servicio de Inserción Social / Norabide / Servicio de Personas Mayores <u>Dpto. Medio Ambiente y Espacio Público:</u> Unidad de Salud Pública <u>Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:</u> Serv.de Educación / Serv. de Deporte / Unidad de Actividades Culturales / Unidad C. Cívicos <u>Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:</u> Unidad de Fiestas / Unidad de Juventud

Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014 X	X		
En curso modificada				
Nueva actuación	X 2015			

1.1.1.4 Diseño y puesta en marcha de un programa educativo, de carácter interdepartamental, en materia de coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres, y la edición de materiales.	<u>Dpto. de Alcaldía:</u> Servicio de Igualdad y Servicio de Euskera <u>Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores:</u> Serv. de Acción Comunitaria / Serv. de Infancia y Familia / Servicio de Inserción Social / Norabide / Servicio de Personas Mayores <u>Dpto. Medio Ambiente y Espacio Público:</u> Unidad de Salud Pública <u>Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:</u> Serv. de Deporte / Unidad de Actividades Culturales / Unidad C. Cívicos <u>Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:</u> Unidad de Fiestas / Unidad de Juventud	---
--	---	-----

Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014 X			28.000,00
En curso modificada				
Nueva actuación	X 2015	X		28.000,00

Objetivo estratégico 1.2 – Fomentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado en el trabajo municipal realizado en el ámbito educativo.

Objetivo operativo 1.2.1 – Sensibilizar a personas menores y jóvenes, y a sus padres y madres, sobre la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
1.2.1.1 Actividad lúdica específica en ludoclubes, dirigida a niñas y niños de 9 a 12 años, sobre los valores de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de autocuidado y cuidados a otras personas. Curso 2013/14.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Unidad de Centros Cívicos	---
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		1.750,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			
1.2.1.2 Visita específica, en el marco del programa de visitas escolares en las ludotecas, en la que se trabaje con niñas y niños de 4-8 años los valores de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de autocuidado y cuidado a otras personas. Curso 2014/15.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Unidad de Centros Cívicos	---
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		750,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	x	2015	x	750,00	
1.2.1.3 Inclusión de la perspectiva de la corresponsabilidad en la educación de niñas y niños, en el planteamiento y desarrollo de los talleres formativos de las Escuelas infantiles municipales, dirigidos a padres y madres. Curso 2013/14.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Educación	---
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		3.000,00	
En curso modificada	X				
Nueva actuación		2015			
1.2.1.4 Inclusión de la perspectiva de la corresponsabilidad en la educación de niñas y niños, en las charlas formativas dirigidas a padres y madres de las Haurreskolak de Vitoria-Gasteiz.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Educación	---
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		800,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

Objetivo operativo 1.2.1 – Sensibilizar a personas menores y jóvenes, y a sus padres y madres, sobre la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

Actuaciones		Departamento responsable			Departamento colaborador	
1.2.1.5 Mantenimiento, con carácter transversal, de la perspectiva de la coeducación y la corresponsabilidad en los servicios y programas dirigidos a niñas y niños, adolescentes y familias del Servicio Municipal de Infancia y Familia.		Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Infancia y Familia.			---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		
1.2.1.6 Difusión del proyecto "¿Y tú qué pintas?" de sensibilización y participación infantil sobre corresponsabilidad, realizado en centros escolares.		Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Infancia y Familia.			---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X		2.500,00	
En curso modificada						
Nueva actuación		2015				
1.2.1.7 Integración de la conciliación y la corresponsabilidad como elementos de participación y reflexión en los diferentes formatos de participación existentes en el Programa de Participación Infantil "Lagunkide".		Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Infancia y Familia.			---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		
1.2.1.8 Integración de contenidos sobre el actual reparto de las tareas domésticas y los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres, y sobre corresponsabilidad, en el Programa "Taller de emociones".		Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Infancia y Familia.			---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		

Objetivo operativo 1.2.1 – Sensibilizar a personas menores y jóvenes, y a sus padres y madres, sobre la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

Actuaciones					Departamento responsable	Departamento colaborador
1.2.1.9 Actuaciones de sensibilización sobre coeducación, conciliación y corresponsabilidad en el marco de la Fiesta de los Derechos de la Infancia.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Infancia y Familia.	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		A CARGO	
En curso modificada	X					
Nueva actuación		2015	X		A CARGO	
1.2.1.10 Presentación de buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad, en el marco de los Talleres de Buenas Prácticas, destinados a promocionar las buenas prácticas en la atención a la infancia y adolescencia y dirigidos a personas menores de edad y a padres y madres en centros escolares y centros cívicos.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Infancia y Familia.	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		
1.2.1.11 Introducción de contenidos sobre conciliación y corresponsabilidad en el Programa "Prólogo", de prevención secundaria, orientado a la dotación de competencias de los padres y las madres para compensar y prevenir pautas de crianza inadecuadas, valorando en cada taller la disponibilidad de servicio de guardería.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Infancia y Familia.	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		
1.2.1.12 Introducción de contenidos sobre conciliación y corresponsabilidad en el Programa "Senidegune", de apoyo a la labor educativa de padres y madres de niñas/os de 0 a 3 años.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Infancia y Familia.	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		

Objetivo operativo 1.2.1 – Sensibilizar a personas menores y jóvenes, y a sus padres y madres, sobre la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

Actuaciones					Departamento responsable	Departamento colaborador
1.2.1.13 Incorporación, de manera transversal, la perspectiva de la corresponsabilidad en el Programa Municipal de Educación de Calle y en las mediaciones educativas a realizar con personas menores y jóvenes.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Acción Comunitaria	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		
1.2.1.14 Introducción de la perspectiva de la corresponsabilidad como parte del contenido a trabajar en actividades socio-comunitarias dirigidas a las personas menores y jóvenes, organizadas desde los Servicios Sociales de Base.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Acción Comunitaria	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	x		
1.2.1.15 Actuaciones de sensibilización sobre corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, dirigidas a las personas que participan en los talleres y programas del Departamento que se determine.					Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores.	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		
1.2.1.16 Talleres de cocina en familia, dirigidos a niñas y niños, incorporando la perspectiva de la corresponsabilidad.					Dpto. de Medio Ambiente y Espacio Público: Servicio de Salud Pública	---
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		9.050,40	
En curso modificada	X					
Nueva actuación		2015	X		9.050,40	

Objetivo operativo 1.2.1 – Sensibilizar a personas menores y jóvenes, y a sus padres y madres, sobre la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
1.2.1.17 Taller de 4 horas de capacitación en tareas domésticas y/o de cuidados, que acompañe a la exposición sobre corresponsabilidad "En casa mejor entre todos y todas", dirigida al alumnado de Educación Secundaria.				Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Juventud	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X		4.200,00	
En curso modificada	X				
Nueva actuación	2015	X		4.200,00	

Objetivo operativo 1.2.2 – Formar al monitorado de ludotecas y ludoclubes sobre corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
1.2.2.1 Sesión formativa dirigida al monitorado de ludotecas y ludoclubes sobre la corresponsabilidad.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Unidad de Centros Cívicos	Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X		1.200,00	
En curso modificada	X				
Nueva actuación	2015				

Objetivo estratégico 1.3 – Fomentar la implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

Objetivo operativo 1.3.1 – Sensibilización y capacitar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
1.3.1.1 Una sesión lúdica específica, en el marco del programa de actividades familiares en fin de semana en las ludotecas, dirigida a hombres que son padres y niñas y niños, en donde se trabajen los valores de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados. Curso 2013/14.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Unidad de Centros Cívicos	---
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	750,00		
En curso modificada	X				
Nueva actuación	2015				

Objetivo operativo 1.3.1 – Sensibilización y capacitar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

Actuaciones		Departamento responsable		Departamento colaborador	
1.3.1.2 Seis talleres al año de capacitación en habilidades y destrezas para el cuidado a menores de 0-3 años, incorporando la perspectiva de la corresponsabilidad, dirigidos a hombres.		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X	11.520,00	
En curso modificada					
Nueva actuación		2015	X	11.520,00	
1.3.1.3 Nueve talleres, de 20 horas, de capacitación en habilidades y destrezas en las tareas domésticas, incorporando la perspectiva de la corresponsabilidad, dirigidos a hombres (3 talleres en 2014 y 6 en 2015)		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X		5.400,00
En curso modificada	X				
Nueva actuación		2015	X		10.800,00
1.3.1.4 Mantenimiento de los talleres de capacitación en habilidades y destrezas en las tareas domésticas, incorporando la perspectiva de la corresponsabilidad, dirigidos a hombres mayores.		Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Personas Mayores		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X	2.700,00	
En curso modificada					
Nueva actuación		2015	X	2.700,00	

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 2: USOS DEL TIEMPO DE MUJERES Y HOMBRES: VISIBILIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y TOMA EN CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

Objetivo estratégico 2.1 - Visibilizar y reconocer el trabajo doméstico y de cuidados.

Objetivo operativo 2.1.1 - - Dar a conocer la realidad de la participación de las mujeres y los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados.

Actuaciones		Departamento responsable		Departamento colaborador	
2.1.1.1 Información detallada sobre los hábitos y comportamientos económicos, culturales, sociales, etc. de mujeres y hombres, a través del tiempo que dedican diariamente a cada una de sus actividades, a realizar en el marco del Anuario estadístico municipal (<i>actuación sujeta a la realización por el EUSTAT de la Encuesta de Presupuestos de Tiempo - EPT 2013</i>).		Departamento de Promoción Económica: Gabinete de Estudios		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014 X			2.000,00	
En curso modificada	X				
Nueva actuación	2015				
2.1.1.2 Información de la estimación del valor económico que suponen las actividades emprendidas por los hogares, siguiendo los principios metodológicos de las Cuentas Nacionales (SEC), en el marco del Anuario estadístico municipal (<i>actuación sujeta a la realización por el EUSTAT de la Cuenta Satélite de la Producción Doméstica - 2013</i>).		Departamento de Promoción Económica: Gabinete de Estudios		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014 X			2.000,00	
En curso modificada	X				
Nueva actuación	2015				
2.1.1.3 Caracterización personal y laboral del perfil de las personas residentes en Vitoria-Gasteiz, cuya actividad principal es el cuidado de personas en situación de dependencia o la realización del trabajo doméstico (Fuente principal: Encuesta Municipal de Modos de Vida en Vitoria-Gasteiz - 2011).		Departamento de Promoción Económica: Gabinete de Estudios		---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014 X	X			
En curso modificada					
Nueva actuación	X 2015				

Objetivo operativo 2.1.1 - Dar a conocer la realidad de la participación de las mujeres y los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
2.1.1.4 Revisión y, en su caso, mejora del trabajo que se viene realizando para la introducción de la perspectiva de género en el marco de actuaciones encaminadas a la visibilización y reconocimiento de la aportación de las personas mayores, especialmente mujeres, como generadoras de bienestar y, en concreto, al trabajo de cuidados.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de Personas Mayores	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		

Objetivo estratégico 2.2- Incluir la perspectiva del trabajo doméstico y de cuidados en la programación municipal.

Objetivo operativo 2.2.1 - Crear recursos para la conciliación entre el cuidado de menores y la participación de padres y madres en la actividad municipal.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
2.2.1.1 Apertura del espacio de las ludotecas, fuera del horario de uso del servicio, como recurso para la conciliación entre el cuidado de menores y la participación de sus padres y madres en actividades organizadas por otros servicios municipales.				Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Unidad de Centros Cívicos	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		A cargo del Servicio demandante	
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo operativo 2.2.2 - Formar al personal municipal para la inclusión de la perspectiva del trabajo doméstico y de cuidados en la programación municipal.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
2.2.2.1 Dos sesiones informativas dirigidas al personal municipal, para la inclusión de la perspectiva de los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres, y del trabajo doméstico y de cuidados en la intervención municipal.				Dpto. de Función Pública: Servicio de Formación	Dpto de Alcaldía: Servicio de Igualdad	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			2.400,00
En curso modificada	X					
Nueva actuación		2015				

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 3: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL O EN SITUACIÓN DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Objetivo estratégico 3.1 – Apoyar la conciliación corresponsable en los itinerarios de formación ocupacional y otras actuaciones de empleabilidad.

Objetivo operativo 3.1.1 – Establecer ayudas económicas y otras medidas para la conciliación corresponsable de las personas que se encuentran en itinerarios de formación ocupacional y otras actuaciones de empleabilidad.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
3.1.1.1 Ayudas económicas dirigidas a las personas que se encuentran en itinerarios de formación ocupacional, para la conciliación corresponsable con la vida familiar.				Departamento de Empleo: Servicio de Empleo	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			20.000,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X			20.000,00
3.1.1.2 Mantenimiento de ayudas económicas, servicios de apoyo, medidas de estudio de horarios u otras medidas dirigidas a las personas que se encuentran en itinerarios de inserción social en el marco de la actuación del Departamentos de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores.	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X		A CARGO	
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X		A CARGO	

Objetivo estratégico 3.2 – Apoyar el desarrollo de medidas de conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral en PYMES y microPYMES.

Objetivo operativo 3.2.1 – Informar y apoyar a PYMES y microPYMES para el desarrollo de medidas de conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
3.2.1.1 Difusión a PYMES y microPYMES de las medidas y ayudas existentes para la conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral, flexibilidad y reorganización del tiempo de trabajo, a través de la inserción de noticias relacionadas y enlaces a la web CONCILIA+, en el boletín digital de Promoción Económica (un boletín trimestral).				Dpto. de Promoción Económica: Servicio de Empresas	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		
3.2.1.2 Información y asesoría técnica a PYMES y microPYMES, en el marco de la asesoría técnica a empresas del Servicio, sobre la puesta en marcha de nuevas iniciativas para la conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral, flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, y realización de una jornada empresarial informativa anual.				Dpto. de Promoción Económica: Servicio de Empresas	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X		400,00	
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X		400,00	

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 4: SERVICIOS Y RECURSOS SOCIOCOMUNITARIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Objetivo estratégico 4.1 – Adecuar los servicios y recursos socio-comunitarios de atención a personas en situación de dependencia a las necesidades familiares.

Objetivo operativo 4.1.1 – Revisar los horarios, calendario y cobertura de los servicios para la atención a personas mayores.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
4.1.1.1 Revisión periódica de los horarios, calendario y cobertura de los servicios y recursos para la atención a personas mayores, para su adecuación a las necesidades de estas y de sus familias.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de las Personas Mayores	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X		A CARGO	
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X		A CARGO	

Objetivo operativo 4.1.2 – Adecuar los horarios de las Escuelas Infantiles Municipales a las necesidades de niñas y niños, y de sus familias.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
4.1.2.1 Revisión y evaluación interna en relación a los nuevos horarios de las Escuelas infantiles municipales, modificados en el curso 2013/14.				Dpto. de Relaciones con la Ciudadanía y Deporte: Servicio de Educación	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014				
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X		A CARGO	

Objetivo operativo 4.1.3 – Introducir el principio de la corresponsabilidad en el trabajo de cuidados en el Programa de apoyo a familias cuidadoras de personas mayores.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
4.1.3.1 Revisión y, en su caso, mejora de los criterios establecidos para la adecuación del Programa de apoyo a familias cuidadoras de personas mayores al principio de corresponsabilidad de mujeres y hombres en los cuidados.				Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Servicio de las Personas Mayores	---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada	X					
Nueva actuación		2015	X	X		

MEMORIA ECONÓMICA del EJE III: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

Ac Núm	Departamento / Servicio	2014			2015		
		SP	PO	PN	SP	PO	PN
1.1.1.1	Alcaldía – Igualdad	Señalado en Empoderamiento			---	---	---
1.1.1.2	Serv.Ciudad: Educación	X	---	---	---	---	---
1.1.1.3	Alcaldía – Igualdad	Señalado en Empoderamiento			---	---	---
1.1.1.4	Alcaldía – Igualdad	Señalado en Empoderamiento			Señalado en Empoderamiento		
1.2.1.1	Serv.Ciudad - C.Cívicos	---	1.750,00	---	---	---	---
1.2.1.2	Serv.Ciudad - C.Cívicos	---	750,00	---	---	750,00	---
1.2.1.3	Serv.Ciudad – Educación	---	3.000,00	---	---	---	---
1.2.1.4	Serv.Ciudad - Educación	---	800,00	---	---	---	---
1.2.1.5	Dpto.Asunt.Soc.: Infancia y Familia	X	---	----	X	---	----
1.2.1.6	Dpto.Asunt.Soc.: Infancia y Familia	---	2.500,00	----	---	---	----
1.2.1.7	Dpto.Asunt.Soc.: Infancia y Familia	X	---	---	X	---	---
1.2.1.8	Dpto.Asunt.Soc.: Infancia y Familia	X	---	---	X	---	---
1.2.1.9	Dpto.Asunt.Soc.: Infancia y Familia	---	A CARGO	---	---	A CARGO	---
1.2.1.10	Dpto.Asunt.Soc.: Infancia y Familia	X	---	---	X	---	---
1.2.1.11	Dpto.Asunt.Soc.: Infancia y Familia	X	---	---	X	---	---
1.2.1.12	Dpto.Asunt.Soc.: Infancia y Familia	X	---	---	X	---	---
1.2.1.13	Dpto. Asunt.Soc: Ac.Comunitaria	X	---	---	X	---	---
1.2.1.14	Dpto. Asunt.Soc: Ac.Comunitaria	X	---	---	X	---	---
1.2.1.15	Dpto. Asunt.Soc y de Pers.Mayores	X	----	---	X	---	---
1.2.1.16	Dpto. M.Amb.y Esp.Púb: Sal.Pública	---	9.050,40	---	---	9.050,40	---
1.2.1.17	Serv.Pl.Cult y Fiestas: Unid.Juvent	---	---	4.200,00	---	---	4.200,00
1.2.2.1	Serv. Ciudad – Unidad C.Cívicos	---	---	1.200,00	---	---	---
1.3.1.1.	Serv. Ciudad – Unidad C.Cívicos	---	750,00	---	---	---	---
1.3.1.2	Alcaldía – Igualdad	---	11.520,00	---	---	11.520,00	---
1.3.1.3	Alcaldía – Igualdad	---	---	5.400,00	---	---	10.800,00
1.3.1.4	Dpto.As.Soc.y P.May: Per.Mayores	---	2.700,00	---	---	2.700,00	--

Ac Núm	Departamento / Servicio	2014			2015		
		SP	PO	PN	SP	PO	PN
2.1.1.1	Dpto.Promoc.Ec.: Gabinete Estudios	---	---	2.000,00	---	---	---
2.1.1.2	Dpto.Promoc.Ec.: Gabinete Estudios	---	---	2.000,00	---	---	---
2.1.1.3	Dpto.Promoc.Ec.: Gabinete Estudios	X	---	---	---	---	---
2.1.1.4	Dpto.As.Soc.y P.May: Per.Mayores	X	---	---	X	---	---
2.2.1.1.	Serv.Ciudad – Unidad C.Cívicos	---	A cargo	---	---	---	---
2.2.2.1	Func.Pública: Formación	---	---	2.400,00	---	---	---
3.1.1.1	Dpto. Empleo: Empleo	---	---	20.000,00	---	---	20.000,00
3.1.1.2	Dpto.Asunt.Soc. y Pers.Mayores	---	A cargo	---	---	A cargo	---
3.2.1.1	Dpto.Prom.Ec.: Empresas	X	---	---	X	---	---
3.2.1.2	Dpto.Prom.Ec.: Empresas	---	400,00	---	---	400,00	---
4.1.1.1	Dpto.As.Soc.y P.May: Per.Mayores	---	A cargo	---	---	A cargo	---
4.1.2.1	Serv.Ciudadanía: Educación	---	---	---	---	A cargo	---
4.1.3.1	Dpto.As.Soc.y P.May: Per.Mayores	X	---	---	X	---	---
PRESUPUESTO ANUAL		---	33.220,40	37.200,00	---	24.420,40	35.000,00
PRESUPUESTO TOTAL (2 0 1 4 - 2 0 1 5) : 129.840,80 EUROS							

EJE IV

**PARA COMBATIR LA
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

La violencia contra las mujeres sigue siendo una gran preocupación para los poderes públicos y para la sociedad en general puesto que es una grave violación de los derechos de las mujeres. Es además un grave problema social debido a su elevada incidencia y debido también a la gravedad de las secuelas tanto físicas como psicológicas que produce en las víctimas y, en ocasiones, en las personas dependientes a su cargo.

El término *violencia contra las mujeres* hace referencia a "cualquier acto violento por razón del sexo, que resulta o podría resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, coacción o la privación arbitraria de libertad, produciéndose estos en la vida pública o privada"⁴⁹.

Es necesario situar el origen de dicha violencia en la situación desigual de poder entre hombres y mujeres en las relaciones personales y sociales, pero sin olvidar además que si bien las mujeres presentan características comunes que les confieren unidad de grupo, frente a los hombres, pueden estar inmersas también en otras situaciones de discriminación y vulnerabilidad, generando una gran diversidad en cuanto a sus problemáticas: diversidad funcional o discapacidad, opción sexual, inmigración, especiales etapas del ciclo vital como pueden ser el embarazo, edad avanzada, etc. y que producen lo que ha dado en llamarse "*discriminación múltiple*".

Y así, si bien la situación de todas las mujeres no es homogénea, sí que todas ellas se encuentran en una situación de subordinación con respecto a los hombres. Es el *patriarcado* y la organización social sexista que este defiende, el que sitúa a las mujeres en una situación de inferioridad con respecto a los hombres. El patriarcado otorga a las mujeres el rol reproductor y la responsabilidad sobre lo doméstico, y a los hombres el rol productor y de relación con lo social.

Esta asignación social de roles y valores de género, que aún hoy sigue existiendo, ha pervivido durante siglos, llegándose a percibir como algo inherente, natural a las personas y no como algo cultural e impuesto, utilizándose la violencia contra las mujeres como fórmula para mantener la sumisión de estas con respecto a los hombres.

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, consciente de la gravedad de este problema social, muestra, desde hace ya varios años, su voluntad, compromiso y trayectoria a la hora de enfrentarlo de forma coherente, superando las meras acciones puntuales y aisladas.

Así, ya el 23 de abril de 1999, el Pleno Municipal aprobó el Plan Municipal de Acción Positiva para las Mujeres en el Municipio de Vitoria-Gasteiz que perfilaba líneas de actuación para la intervención municipal en materia de violencia contra las mujeres. Además, los Plenos del 21 de julio y 22 de diciembre de 2000 y del 16 de noviembre de 2001, así como el Consejo de Igualdad y el estudio de Evaluación de los recursos municipales de atención ante situaciones de maltrato y/o agresiones sexuales realizado en 2001, pusieron de manifiesto la necesidad de elaborar e implementar un primer plan municipal de carácter sectorial e interdepartamental que fue aprobado por el Pleno Municipal el 16 de abril de 2003.

Finalizada la vigencia del *I Plan Municipal de Lucha contra la Violencia ejercida hacia las Mujeres (2003-2005)*, en el ejercicio 2006 se realizó una evaluación del mismo y otra referida a los servicios y recursos municipales para la atención de víctimas de violencia contra las mujeres. Entre las fortalezas de la red municipal de recursos y servicios para la atención a mujeres víctimas, destacaron, entre otras, la capacidad de atención inmediata por parte de los Servicios Sociales de Base y del Servicio Municipal de Urgencias Sociales; la existencia de un Protocolo de intervención, derivación y seguimiento articulado entre el entonces Departamento de Intervención Social⁵⁰, el Servicio de Policía Local y el Servicio de Igualdad; las acciones dirigidas a reforzar la autodeterminación/empoderamiento de las mujeres víctimas; la

⁴⁹ Art.50 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para al Igualdad de Mujeres y Hombres y recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre la Protección de la Mujer contra la Violencia aprobada el 30 de abril de 2002.

⁵⁰ Actualmente llamado Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores.

existencia de equipos de atención experimentados y de alojamientos de emergencia; la creación de un equipo especializado en el Servicio de Policía Local, etc.

En definitiva, durante el período 2003-2005 se observó un avance significativo de los recursos, servicios y procedimientos instalados en el municipio.

De ambas evaluaciones se extrajeron también debilidades como la falta de estrategias definidas y recursos de apoyo alternativos para las mujeres que regresan con la pareja agresora; la carencia de programas y acciones enfocadas a las adolescentes víctimas de violencia en sus relaciones de pareja; la falta de una estrategia específica de atención a menores; la necesidad de incidir en estrategias preventivas cuya meta sea la población joven; la escasez de tiempos y espacios formales para la supervisión conjunta entre los y las profesionales implicadas para definir estrategias de intervención en los casos especialmente complejos, etc.

Fortalezas y debilidades de este I Plan Municipal de Lucha contra la Violencia ejercida hacia las Mujeres (2003-2005) que, además de dejar constancia de los avances conseguidos en la atención a mujeres víctimas durante el período 2003-2005, ahondó en la realidad de esta problemática, reafirmando la necesidad de continuar trabajando en este sentido.

Además de lo anterior, el marco normativo acaecido durante los años de vigencia de este I Plan, avaló e impulsó la necesidad de trabajar a favor de combatir la violencia contra las mujeres. Actualmente, el marco normativo y los planes de actuación de referencia en el trabajo encaminado a erradicar dicha violencia, son:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para al igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Planificación general en materia de igualdad aprobada por el Gobierno Vasco.
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Comisión Europea.

Posteriormente, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz aprobó en el año 2009 el *II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz* cuyo período de vigencia fue 2009-2011. Este II Plan estuvo integrado por 4 programas temáticos y otros 2 programas de apoyo. Uno de los programas temáticos fue el *Programa para combatir la violencia contra las mujeres*. Este Programa lo conformaron 65 acciones (29% de acciones con respecto a la totalidad de acciones que conformaron el II Plan para la Igualdad, 223), enmarcadas en 5 líneas de intervención: el área de información, educación y promoción para la prevención, el área de formación, el área de intervención municipal, el área de coordinación interinstitucional, y el de de creación o adecuación de recursos y mantenimiento de los mismos.

Finalizada la vigencia del mencionado II Plan para la Igualdad y, por ende, del Programa para combatir la violencia contra las mujeres, así como del resto de los programas que conformaron dicho Plan, en el año 2012 se realizó la evaluación del mismo. De dicha evaluación, y con respecto al Programa para combatir la violencia contra las mujeres, se desprende:

- Por un lado, la necesidad de mantener un eje o programa para combatir la violencia contra las mujeres.
- El mantenimiento de unos servicios de calidad con respecto al período anteriormente evaluado (2003-2005).
- La capacidad de dar respuesta a los casos concretos de mujeres que enfrentan violencia, es decir, la capacidad de individualizar la intervención.
- La importancia de fortalecer la estrategia de prevención hacia las mujeres en general y hacia sectores en situación de mayor vulnerabilidad en particular.
- El incremento de la formación del personal de atención al respecto de la violencia contra las mujeres.

- El alto grado de coordinación interinstitucional a la hora de enfrentar esta problemática.
- El reconocimiento de las Comisiones Interdepartamentales como estructuras de trabajo que cualifican la intervención municipal, consolidándose como "recursos municipales propios". Su conocimiento de la realidad permite ajustar los objetivos y actuaciones a las cambiantes condiciones de la realidad sobre la que se incide, además de ser un espacio también para la coordinación y, por tanto, para la mejora de la eficacia del trabajo. En concreto, la Comisión Interdepartamental del Programa la conformaron los siguientes Servicios y/o Departamentos: Juventud, Policía Local, Educación, Intervención Social⁵¹ e Igualdad.
- La importancia de continuar trabajando en el acercamiento, información y sensibilización respecto a la violencia que sufren las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.
- La necesidad de avanzar en la creación de un enfoque de intervención que ponga el centro en el empoderamiento de las mujeres, a partir del cual se puedan ajustar las intervenciones y los servicios, concretándose esta estrategia eje como horizonte y metodología de intervención.
- La necesidad de contemplar, al menos en el aspecto de sensibilización y/o creación de pensamiento y reflexión, otras formas de violencia contra las mujeres: en el ámbito doméstico, en el ámbito laboral (trabajo sexual), a nivel simbólico...
- La importancia y necesidad de acercamiento a los hombres a través de mensajes que pongan el énfasis su actitud proactiva frente a todo tipo de agresiones sexistas.

Durante la vigencia de este II Plan para la Igualdad, la demanda en torno a la problemática de violencia de género atendida en los servicios sociales del municipio presentó 2 movimientos diferenciados:

Por un lado un descenso del número de casos nuevos atendidos entre 2009 a 2010, pasando de 160 a 153 el nº de mujeres atendidas por primera vez por problemática la violencia de género. Por otro, un fuerte incremento del 27,5% experimentado en 2011 con respecto a 2010, al pasar de 153 a 195 el número de casos nuevos atendidos.

Casos nuevos atendidos	2009	2010	2011
Mujeres con nueva problemática de violencia de género	160	153	195

Las problemáticas que presentaban las 195 mujeres atendidas por primera vez en 2011 en los servicios municipales se representan en la siguiente tabla. Es necesario decir que una misma mujer puede presentar varias problemáticas simultáneamente, por lo que los datos presentados se ofrecen en porcentajes:

Problemática registrada	%
Maltrato emocional / psicológico hacia las mujeres	43,9%
Maltrato físico hacia las mujeres	38,3%
Maltrato psicológico por expareja	8,2%
Maltrato material/económico hacia las mujeres	6,1%
Agresión sexual fuera de la pareja	1,5%
Tráfico de mujeres y prostitución	1,0%
Agresión sexual en la pareja	1,0%
TOTAL	100,0%

La media de edad de las mujeres atendidas en 2011 es de 40 años, situándose el 57,4%⁵² de las mujeres atendidas (112/195) en la franja de edad comprendida entre los 26 y los 45 años. En comparación con años anteriores se constata un ligero aumento en la edad media de estas mujeres, aunque la mayor parte sigue encontrándose en el tramo de edad que va de los 26 a los 45 años: 107 en el año 2009 (66,9%); y 95 (62,1%) en 2010.

Además, y en cuanto a las mujeres jóvenes atendidas por esta problemática, existen también 2 movimientos diferenciados:

⁵¹ En la actualidad, Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores.

⁵² Los porcentajes presentados a partir de este momento y en la página siguiente, hay que entenderlos con respecto al nº de casos de mujeres víctimas atendidas por año de referencia.

Por un lado el número y porcentaje de mujeres de entre 14 y 17 años atendidas en 2009 y 2010, se mantiene, siendo 2 (1,3%) las jóvenes de entre 14 y 17 años atendidas respectivamente cada uno de los dos años, y desciende a 1 (0,5%) en 2011.

Mientras que entre 2009 y 2010 el número de mujeres atendidas de entre 18 y 25 años aumenta de 24 (15%) en 2009 a 29 (19%) mujeres en 2010, en 2011 se produce un gran descenso con respecto a 2010, pasando a ser únicamente 17 mujeres las atendidas, es decir, un 8,7% sobre las 195 mujeres atendidas en 2011.

En cuanto a la nacionalidad de las mujeres atendidas en 2011, el 56,4% son nacionales, y el resto, el 43,6% son extranjeras, predominando dentro de estas las mujeres sudamericanas (20,5%), seguidas de las del Zagreb (8,2%). En la siguiente tabla puede observarse el incremento en cuanto al número de mujeres nacionales que se ha ido dando durante el período de ejecución del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2009-2011):

% Mujeres de origen extranjero y de nacionalidad española atendidas en 2009, 2010 y 2011			
Nacionalidad	Mujeres 2009	Mujeres 2010	Mujeres 2011
% Españolas	48,8	52,3	56,4
% Extranjeras	51,3	47,7	43,6

Atendiendo al estado civil, el mayor porcentaje de mujeres víctimas atendidas en 2011 por los servicios sociales municipales están casadas o en unión consensuada (31,3%), aunque un porcentaje importante (26,2%) permanecen solteras.

Con respecto a si estas mujeres tenían hijas e hijos, es preciso señalar que el 60% de las mujeres atendidas en 2011 tenían hijas e hijos, siendo 183 el nº total de menores de edad a cargo. Este porcentaje sube al 63,7% en 2010 y desciende en 2009 al 56,9% de las mujeres atendidas.

En cuanto al nivel de estudios de las mujeres atendidas en 2011, el 39% de las mujeres atendidas no había completado los estudios primarios, el 40,5% poseían el graduado escolar o equivalente o FP1, y un 20,5% de mujeres tenían un nivel de estudios medio o superior. En 2009 el porcentaje de mujeres atendidas que no había completado sus estudios primarios fue del 41,9%, el de las que poseían graduado escolar o equivalente o FP1 era del 45,6%, y el de mujeres atendidas con una titulación media o superior desciende al 12,5%.

Mientras que en el período 2003-2005 la problemática con mayor incidencia fue el maltrato físico (56%) seguida del maltrato psicológico (35%), durante los años 2009, 2010 y 2011, esta situación se invierte pasando a ser el maltrato emocional-psicológico la problemática con mayor presencia entre las mujeres atendidas por los servicios sociales municipales: 43,9% en 2011, 48% en 2010 y 45,5% en 2009.

El Eje para combatir la violencia contra las mujeres ha sido elaborado teniendo en cuenta las características de las mujeres atendidas por los servicios municipales durante el período de vigencia del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2009-2011), además de las fortalezas y debilidades mencionadas y extraídas tras la evaluación de este.

Este Eje nace a la luz de los mandatos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

Está también en consonancia con las líneas de intervención y directrices en materia de igualdad aprobada por el Gobierno Vasco. Uno de sus ejes estratégicos, como en la Ley 4/2005 de 18 de febrero, es la violencia ejercida contra las mujeres. Es de destacar también que este

Eje es acorde con el marco conceptual y las directrices que se señalan en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de Naciones Unidas, de 1993.

El Eje que se presenta consta de 49 acciones enmarcadas en 5 líneas de intervención. La división no es casual sino que trata de organizar una serie de actuaciones que se consideran prioritarias para mantener y continuar mejorando, a fin de ofrecer una respuesta lo más integral y coordinada posible a las mujeres residentes en nuestro municipio que han sufrido o están sufriendo violencia.

El área de información, educación y promoción para la prevención contiene medidas para informar y educar sobre esta grave problemática a la ciudadanía vitoriana en general y a determinados colectivos en situación de especial vulnerabilidad en particular, haciendo especial incidencia en la población infantil y juvenil para potenciar la adquisición de valores de igualdad de derechos y respeto a la diferencia.

El área de formación aborda la mejora y actualización de la formación de aquellos colectivos profesionales y sociales que pueden estar implicados tanto en la prevención como en la atención a esta problemática.

La tercera de las áreas, la de intervención municipal tiene como finalidad garantizar la mejora continua en la respuesta a esta problemática.

A través del área de creación o adecuación de recursos y mantenimiento de los mismos se trata de seguir mejorando y ajustando la calidad de los recursos y servicios que se ofertan actualmente a las mujeres que sufren o han sufrido violencia.

Por último, el área de coordinación interinstitucional contiene acciones programadas para mantener y mejorar la coordinación entre diferentes administraciones que, a nivel local y supralocal, interactúan para combatir la violencia contra las mujeres.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 1: INFORMACIÓN, EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN PARA LA PREVENCIÓN

Objetivo estratégico 1.1 – Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.

Objetivo operativo 1.1.1.- Incrementar el nº de personas que participan en programas y actividades que visibilicen la violencia contra las mujeres y promuevan una solución no violenta a los conflictos.

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
1.1.1.1 Charlas informativas sobre violencia contra las mujeres dirigidas a AMPAS de EPO y ESO.	Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Educación Departamento de Seguridad Ciudadana: Servicio de Policía Local Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores

Actuación	Ejecución	Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X		1.800,00	
En curso modificada				
Nueva actuación			1.800,00	

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
1.1.1.2 Campaña dirigida al colectivo de la hostelería para lograr su participación en campañas de sensibilización y prevención de la violencia que se organicen en el municipio.	Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Fiestas

Actuación	Ejecución	Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso			A CARGO	
En curso modificada				
Nueva actuación	X			

Objetivo operativo 1.1.2.- Incrementar la participación de los hombres en las actividades de sensibilización y prevención.

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
1.1.2.1 Edición de un folleto dirigido al colectivo masculino que informe sobre las consecuencias de aprobar o no denunciar las conductas violentas hacia las mujeres.	Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	---

Actuación	Ejecución	Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso				5.000,00
En curso modificada				
Nueva actuación	X			

Objetivo operativo 1.1.2.- Incrementar la participación de los hombres en las actividades de sensibilización y prevención.						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.1.2.2 Elaboración de un material itinerante para exponer en lugares naturales de relación de los hombres.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			3.000,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
Objetivo operativo 1.1.3.- Sensibilizar e informar a la ciudadanía sobre las diferentes formas de violencia de ejercida contra las mujeres.						
Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador
1.1.3.1 Sesiones de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres dentro de los cursos y talleres organizados por el Servicio de Acción Comunitaria.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			1.800,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X			1.800,00
1.1.3.2 Edición y reparto de un folleto sobre otras formas de violencia "normalizadas".				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			5.000,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
1.1.3.3 Cuñas en radio sobre las diferentes formas de violencia ejercida contra las mujeres.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			3.000,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo operativo 1.1.3.- Sensibilizar e informar a la ciudadanía sobre las diferentes formas de violencia de ejercida contra las mujeres.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
1.1.3.4 Inserciones en prensa local sobre las diferentes formas de violencia ejercida contra las mujeres.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	---
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X			3.000,00
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

Objetivo operativo 1.1.4.- Sensibilizar e informar a la juventud sobre microviolencias y modelos de relación saludables.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
1.1.4.1 Talleres formativos y de sensibilización sobre violencia contra las mujeres dirigidos a alumnado de E.S.O.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Educación
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		3.600,00	
En curso modificada	X				
Nueva actuación		2015	X	3.600,00	
1.1.4.2 Reparto de materiales de sensibilización para prevenir agresiones sexuales en fiestas.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	---
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X			6.000,00
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015	X		6.000,00
1.1.4.3 Reparto de camisetas de sensibilización dirigida a la juventud en Fiestas de la Blanca.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Fiestas
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X			6.000,00
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015	X		6.000,00

Objetivo operativo 1.1.4.- Sensibilizar e informar a la juventud sobre microviolencias y modelos de relación saludables.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
1.1.4.4 Espacio de sensibilización y consulta virtual para chicas "Yo soy mía / Ni neurea naiz".				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Juventud	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			12.000,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X			12.000,00
1.1.4.5 Espacios de encuentro y reflexión sobre relaciones afectivas y empoderamiento dirigidos a chicas jóvenes dentro del programa "Yo soy mía / Ni neurea naiz"				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	---	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			1.080,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X			1.080,00
1.1.4.6 Programa anual Beldur Barik.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Fiestas y Unidad de Juventud Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X		12.000,00	
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X		12.000,00	
1.1.4.7 Campaña de sensibilización e información sobre modelos de relación positiva dirigida a personas jóvenes.				Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Juventud	---	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014				
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X			16.000,00

Objetivo operativo 1.1.5.- Dotar de herramientas al profesorado de E.S.O. para que pueda intervenir de forma preventiva con el alumnado.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
1.1.5.1 Taller práctico para identificar y prevenir la violencia contra las jóvenes y promover relaciones equitativas entre mujeres y hombres.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Educación	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			3.600,00	
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X			3.600,00	

Objetivo operativo 1.1.6.- Poner en marcha un programa educativo, de carácter interdepartamental, sobre coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
1.1.6.1 Creación de un grupo de trabajo interdepartamental para el diseño y puesta en marcha de un programa educativo sobre coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres, y la edición de materiales.				Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		<u>Dpto. de Alcaldía: Servicio de Euskera</u> <u>Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores: Serv. de Acción Comunitaria / Serv. de Infancia y Familia / Servicio de Inserción Social / Norabide / Servicio de Personas Mayores</u> <u>Dpto. Medio Ambiente y Espacio Público: Unidad de Salud Pública</u> <u>Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Serv.de Educación / Serv. de Deporte / Unidad de Actividades Culturales / Unidad de Centros Cívicos</u> <u>Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Fiestas / Unidad de Juventud</u>	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

Objetivo operativo 1.1.6.- Poner en marcha un programa educativo, de carácter interdepartamental, sobre coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres.

Actuaciones		Departamento responsable		Departamento colaborador		
<p>1.1.6.2 Elaboración de un análisis relativo a los programas que, en materia de coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres, se vienen realizando en centros escolares y con la comunidad educativa, para la mejora de los mismos, así como de análisis de nuevas líneas de trabajo en este ámbito.</p> <p>NOTA: Esta actuación comenzó en 2013, siendo su presupuesto de 12.000,00 euros con cargo al ejercicio 2013.</p>		Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Educación		Servicio de Euskera <u>Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores:</u> Serv. de Acción Comunitaria / Serv. de Infancia y Familia / Servicio de Inserción Social / Norabide / Servicio de Personas Mayores <u>Dpto. Medio Ambiente y Espacio Público:</u> Unidad de Salud Pública <u>Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:</u> Serv. de Deporte / Unidad de Actividades Culturales / Unidad de Centros Cívicos <u>Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:</u> Unidad de Fiestas / Unidad de Juventud		
Actuación	Ejecución	Sin presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X			
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
<p>1.1.6.3 Elaboración de un análisis relativo a los programas que, en materia de coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres, se vienen realizando en los foros municipales implicados en educación, para la mejora de los mismos, así como de análisis de nuevas líneas de trabajo.</p>		Dpto. de Alcaldía: Servicio de Igualdad		<u>Dpto. de Alcaldía:</u> Servicio de Euskera <u>Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores:</u> Serv. de Acción Comunitaria / Serv. de Infancia y Familia / Servicio de Inserción Social / Norabide / Servicio de Personas Mayores <u>Dpto. Medio Ambiente y Espacio Público:</u> Unidad de Salud Pública <u>Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:</u> Serv. de Educación / Serv. de Deporte / Unidad de Actividades Culturales / Unidad de Centros Cívicos <u>Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:</u> Unidad de Fiestas / Unidad de Juventud		
Actuación	Ejecución	Sin presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X			
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				

Objetivo operativo 1.1.6.- Poner en marcha un programa educativo, de carácter interdepartamental, sobre coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
1.1.6.4 Diseño y puesta en marcha de un programa educativo, de carácter interdepartamental, en materia de coeducación, corresponsabilidad y prevención de la violencia contra las mujeres, y la edición de materiales.				<u>Dpto. de Alcaldía:</u> Servicio de Igualdad / Servicio de Euskera <u>Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores:</u> Serv. de Acción Comunitaria / Serv. de Infancia y Familia / Servicio de Inserción Social / Norabide / Servicio de Personas Mayores <u>Dpto. Medio Ambiente y Espacio Público:</u> Unidad de Salud Pública <u>Dpto. de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:</u> Serv.de Educación / Serv. de Deporte / Unidad de Actividades Culturales / Unidad de Centros Cívicos <u>Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:</u> Unidad de Fiestas / Unidad de Juventud			
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X			28.000,00 ⁵³	
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X			28.000,00	

Objetivo estratégico 1.2 – Mejorar la prevención de conductas violentas.

Objetivo operativo 1.2.1.- Capacitar a las mujeres en el reconocimiento y denuncia de todo tipo de violencia contra las mujeres.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
1.2.1.1 Desarrollo de 7 cursos de autodefensa anuales para el desarrollo de habilidades físicas y psicológicas para reconocer y dar respuesta a episodios de violencia contra las mujeres.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad			
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X		7.560,00		
En curso modificada							
Nueva actuación		2015	X		7.560,00		

⁵³ La acción 1.1.6.4. es común a los Ejes de Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores, Organización social corresponsable y Violencia contra las mujeres, y el presupuesto que conlleva solo está contabilizado en el primero de los ejes enunciados.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 2: FORMACIÓN

Objetivo estratégico 2.1.- Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.

Objetivo operativo 2.1.1.- Facilitar herramientas a los y las profesionales de los medios de comunicación para la elaboración correcta de noticias relacionadas con la violencia contra las mujeres.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
2.1.1.1 Información dirigida a las y los profesionales de la comunicación sobre los aspectos a tener en cuenta para la correcta elaboración de noticias relacionadas con violencia machista.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad			
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada	X						
Nueva actuación		2015					

Objetivo Estratégico 2.2.- Continuar la línea de trabajo de mejora de las competencias profesionales para la detección e intervención en situaciones de violencia de contra las mujeres.

Objetivo Operativo 2.2.1.- Facilitar herramientas a las y los profesionales de atención de los servicios sociales para la mejora de la detección e intervención con mujeres víctimas, hijos e hijas y hombres agresores.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
2.2.1.1 Desarrollo de cursos formativos dirigidos al personal de atención directa y gestor de recursos sobre aspectos que les faciliten la detección e intervención con las víctimas hasta que el 100% de este personal haya recibido esta formación.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores		---	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación		2015					
2.2.1.2 Elaboración y facilitación a las y los profesionales de pautas y herramientas concretas de intervención.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores			
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

Objetivo Estratégico 2.2.- Continuar la línea de trabajo de mejora de las competencias profesionales para la detección e intervención en situaciones de violencia contra las mujeres.

Objetivo Operativo 2.2.2.- Adecuar la intervención de los servicios sociales a la diversidad de los orígenes de las mujeres víctimas.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
2.2.2.1 Creación de un grupo de trabajo para el abordaje del relativismo cultural en la casuística de violencia contra las mujeres.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X	X		
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			
2.2.2.2 Puesta en marcha de las actuaciones que se desprendan de ese grupo de trabajo.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		A CARGO	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			
2.2.2.3 Formación sobre violencia ejercida hacia las mujeres y protocolo de atención a víctimas, a personas integrantes de la futura bolsa de mediadores/as sociales interculturales y traductores/as e intérpretes.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		A CARGO	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			
2.2.2.4 Dos seminarios prácticos sobre "Mutilación Genital Femenina e Idearios Culturales del África Negra" dirigidos al personal municipal de atención directa.				Departamento de Alcaldía: Servicio de igualdad	Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores Dpto. Seguridad Ciudadana: Policía Local
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		1.440,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

Objetivo Operativo 2.2.3.- Facilitar herramientas para la detección a las y los profesionales de las escuelas infantiles municipales.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador			
2.2.3.1 Desarrollo de protocolos de detección en escuelas infantiles municipales, consorcio Haurreskolak y escuelas infantiles de la red privada subvencionada, entre estas entidades y los servicios sociales municipales.				Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Educación Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores		---			
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso		2014		X					
En curso modificada									
Nueva actuación		2015							

Objetivo Operativo 2.2.4.- Adecuar al enfoque del empoderamiento de las mujeres la terminología utilizada en la intervención con mujeres que sufren o han sufrido violencia

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador			
2.2.4.1 Adecuación de la terminología referida a las mujeres atendidas por sufrir o haber sufrido violencia a un enfoque del empoderamiento en la intervención.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores Departamento de Seguridad Ciudadana: Policía Local Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes: Servicio de Educación Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad Servicio de Planificación Cultural y Fiestas: Unidad de Fiestas y Unidad de Juventud		---			
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso		2014		X					
En curso modificada									
Nueva actuación		2015							

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 3: INTERVENCIÓN MUNICIPAL

Objetivo Estratégico 3.1.- Aumentar la detección precoz de conductas violentas y la información.

Objetivo Operativo 3.1.1.- Aumentar el nº de mujeres víctimas que deciden acceder a los servicios y recursos municipales, con especial atención a aquellas con mayores dificultades de acceso.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
3.1.1.1 Encuentros informativos por zonas, en colaboración con la red de la zona (centros de salud, parroquias, asociaciones...) sobre la atención y recursos ofertados por los servicios sociales y la policía local a las mujeres víctimas haciendo especial hincapié en aquellas que presentan otras problemáticas.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores Departamento de Seguridad Ciudadana: Servicio de Policía Local	---
Actuación	Ejecución	Sin presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X	X		
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015	X	X	

Objetivo Operativo 3.1.2.- Sensibilizar e informar a las mujeres en situación de vulnerabilidad social que participan en los talleres y programas del Dpto. de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
3.1.2.1 Sesiones informativas sobre violencia ejercida contra las mujeres dirigidas a las mujeres participantes en los talleres y programas del Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores que se determinen.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad
Actuación	Ejecución	Sin presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X			390,50
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015	X		390,50

Objetivo Estratégico 3.1.- Aumentar la detección precoz de conductas violentas y la información.

Objetivo Operativo 3.1.3.- Mejorar la detección y atención a los y las menores que sufren el impacto de la violencia ejercida contra las mujeres en sus hogares.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
3.1.3.1 Creación y difusión de materiales para la detección e intervención con niños, niñas y adolescentes que sufren el impacto de la violencia ejercida hacia las mujeres en sus hogares.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		10.000,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

Objetivo Estratégico 3.2.- Avanzar en la creación de un enfoque de intervención basado en el empoderamiento de las víctimas.

Objetivo Operativo 3.2.1.- Potenciar la resiliencia de las víctimas, desde la intervención.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
3.2.1.1 Formación de profesionales de servicios sociales (personal técnico y personal de entidades contratadas para la gestión de recursos) en resiliencia aplicada.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	2014	X		2.500,00	
En curso modificada					
Nueva actuación	X	2015			

Objetivo Estratégico 3.3.- Promover la protección y atención integral a las mujeres víctimas.

Objetivo Operativo 3.3.1.- Mejorar la seguridad de las mujeres víctimas dotándoles de estrategias de empoderamiento.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador
3.3.1.1 Sesiones formativas en autoprotección dirigidas a mujeres víctimas.				Departamento de Seguridad Ciudadana: Servicio de Policía Local	- Dpto. Asuntos Soc. y Pers. May.
Actuación	Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X		2.200,00
En curso modificada					
Nueva actuación		2015	X		2.200,00

Objetivo Operativo 3.3.1.- Mejorar la seguridad de las mujeres víctimas dotándoles de estrategias de empoderamiento.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
3.3.1.2 Establecimiento de medidas que garanticen el cumplimiento de las órdenes de alejamiento por parte del agresor.				Departamento de Seguridad Ciudadana: Servicio de Policía Local			
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación		2015	X	X			

Objetivo Operativo 3.3.2.- Facilitar herramientas a los hombres agresores para la resolución no violencia de los conflictos en relación a la problemática de la violencia contra las mujeres.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
3.3.2.1 Actuaciones dirigidas a hombres agresores para promover la toma de conciencia del problema y la motivación para el cambio.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores Departamento de Seguridad Ciudadana: Servicio de Policía Local		---	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación		2015	X	X			

Objetivo Operativo 3.3.3.- Informar a las mujeres víctimas de las ayudas económicas existentes de las que pueden ser beneficiarias.

3.3.3.1 Recogida de la información de las diversas ayudas económicas que existen para víctimas de violencia, de los derechos de seguridad social y económicos recogidos en la Ley 1/2004 y difundirla entre los colectivos profesionales municipales implicados.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores			
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015					

Objetivo Operativo 3.3.4.- Ofrecer atención integral y acompañamiento a las víctimas de violencia contra las mujeres hasta la resolución de la situación de violencia.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador			
3.3.4.1 Finalización y puesta en marcha del proceso de mejora de acogida y acompañamiento a víctimas de violencia (ONARTUZ).				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores					
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X	X					
En curso modificada									
Nueva actuación		2015	X	X					

Objetivo Operativo 3.3.5.- Potenciar la inserción de las mujeres víctimas que se encuentran en situación o riesgo de vulnerabilidad social.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador			
3.3.5.1 Priorizar el acceso a las mujeres que han sido o son víctimas de violencia a los Talleres de la Unidad de Inserción Social.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores					
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X	X					
En curso modificada									
Nueva actuación		2015	X	X					

Objetivo Estratégico 3.4.- Propiciar la autonomía de las mujeres víctimas como grupo.

Objetivo Operativo 3.4.1.- Impulsar la creación de grupos de encuentro formados por mujeres víctimas.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador			
3.4.1.1 Creación de un grupo de reflexión colectiva de mujeres víctimas, fomentando su autonomía como grupo, en el que señalen procesos de mejora en la intervención con mujeres víctimas desde su experiencia, reflexión y propuesta.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores Departamento de Seguridad Ciudadana: Servicio de Policía Local			
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X					2.000,00	
En curso modificada									
Nueva actuación	X	2015	X					2.000,00	

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 4: CREACIÓN Y/O ADECUACIÓN DE RECURSOS Y MANTENIMIENTO DE LOS MISMOS

Objetivo Estratégico 4.1.- Garantizar la protección y atención integral a las mujeres víctimas.

Objetivo Operativo 4.1.1.- Mantenimiento de los recursos necesarios para dar respuesta a las víctimas en situación de discriminación múltiple y eliminación de barreras arquitectónicas en los centros de atención.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
4.1.1.1 Cobertura de los gastos generados por el uso del Servicio de traducción de idiomas que pudiera generarse.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores Departamento de Seguridad Ciudadana: Servicio de Policía Local		---	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X		A CARGO		
En curso modificada							
Nueva actuación		2015	X		A CARGO		

Objetivo Operativo 4.1.2.- Mantener los recursos para la acogida temporal y atención de mujeres víctimas, de sus hijos e hijas y de personas mayores a cargo de mujeres víctimas.

Actuaciones				Departamento responsable		Departamento colaborador	
4.1.2.1 Cobertura de los gastos de mantenimiento necesarios para el disfrute de los pisos de emergencia y los centros de acogida inmediata (luz, agua, gas...).				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores		---	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	X	2014	X		A CARGO		
En curso modificada							
Nueva actuación		2015	X		A CARGO		

Objetivo. Estratégico 4.1.- Garantizar la protección y atención integral a las mujeres víctimas.

Objetivo Operativo 4.1.2.- Mantener los recursos para la acogida temporal y atención de mujeres víctimas, de sus hijos e hijas y de personas mayores a cargo de mujeres víctimas.

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
4.1.2.2 Cobertura de los gastos necesarios para la habitabilidad y el equipamiento básico de los pisos de emergencia y centros de acogida inmediata para víctimas (mobiliario, maquinaria...).	Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---

Actuación	Ejecución	Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	A CARGO
En curso modificada				
Nueva actuación		2015	X	A CARGO

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
4.1.2.3 Mantenimiento de los recursos de alojamiento para personas mayores que están disponibles para posibilitar alojamiento de urgencia a mujeres mayores víctimas y a personas mayores cuidadas por mujeres víctimas.	Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---

Actuación	Ejecución	Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X
En curso modificada				
Nueva actuación		2015	X	X

Objetivo Operativo 4.1.3.- Mantener el programa educativo de los pisos de emergencia social y C.A.I.s .

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
4.1.3.1 Cobertura de los gastos necesarios para mantener la gestión y el programa psicosocial y educativo de los pisos de emergencia social.	Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---

Actuación	Ejecución	Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	A CARGO
En curso modificada				
Nueva actuación		2015	X	A CARGO

Actuaciones	Departamento responsable	Departamento colaborador
4.1.3.2 Cobertura de los gastos necesarios para mantener la gestión y el programa de los Centros de Acogida Inmediata.	Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---

Actuación	Ejecución	Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	A CARGO
En curso modificada				
Nueva actuación		2015	X	A CARGO

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 5: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico 5.1 – Mantener y mejorar la coordinación entre las diferentes administraciones para luchar de forma conjunta y coordinada frente a la violencia contra las mujeres.

Objetivo Operativo 5.1.1.- Colaborar con otras administraciones en el desarrollo de programas para combatir la violencia que se ejerce contra las mujeres.

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
5.1.1.1 Participación anual en la programación de actividades del Programa Beldur Barik.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad	---	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso	X	2014	X	X		
En curso modificada						
Nueva actuación		2015	X	X		

Objetivo Estratégico 5.2.- Mantener los cauces de coordinación establecidos entre los servicios sanitarios y sociales, e incrementar el nº de casos trabajados de forma conjunta.

Objetivo Operativo 5.2.1.- Informar sobre el protocolo de actuación existente a ambos colectivos

Actuaciones				Departamento responsable	Departamento colaborador	
5.2.1.1 Mantenimiento de la colaboración en las formaciones dirigidas al personal sanitario, incorporando al grupo de Policía Local.				Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	Departamento de Seguridad Ciudadana: Servicio de Policía Local	
Actuación		Ejecución		Sin presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X	X		
En curso modificada	X					
Nueva actuación		2015	X	X		

MEMORIA ECONÓMICA del EJE IV: PARA COMBATIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Acción	Departamento / Servicio	2014			2015		
		S.P.	P.O.	P.N.	S.P.	P.O.	P.N.
1.1.1.1	Alcaldía - Igualdad	---	1.800,00	---	---	1.800,00	---
1.1.1.2	Alcaldía - Igualdad	---	A cargo	---	---	---	---
1.1.2.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	5.000,00	---	---	---
1.1.2.2	Alcaldía - Igualdad	---	---	3.000,00	---	---	---
1.1.3.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	1.800,00	---	---	1.800,00
1.1.3.2	Alcaldía - Igualdad	---	---	5.000,00	---	---	---
1.1.3.3	Alcaldía - Igualdad	---	---	3.000,00	---	---	---
1.1.3.4	Alcaldía - Igualdad	---	---	3.000,00	---	---	---
1.1.4.1	Alcaldía - Igualdad	---	3.600,00	---	---	3.600,00	---
1.1.4.2	Alcaldía - Igualdad	---	---	6.000,00	---	---	6.000,00
1.1.4.3	Alcaldía - Igualdad	---	---	6.000,00	---	---	6.000,00
1.1.4.4	Alcaldía - Igualdad	---	---	12.000,00	---	---	12.000,00
1.1.4.5	Alcaldía - Igualdad	---	---	1.080,00	---	---	1.080,00
1.1.4.6	Alcaldía - Igualdad	---	12.000,00	---	---	12.000,00	---
1.1.4.7	Planif.Cult. y Fiestas - Unidad Juventud	---	---	---	---	---	16.000,00
1.1.5.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	3.600,00	---	---	3.600,00
1.1.6.1	Alcaldía Igualdad	Ya señalado en Empoderamiento			---	---	---
1.1.6.2	Serv. Ciudadanía y Deportes - Educación	Ya señalado en Empoderamiento			---	---	---
1.1.6.3	Alcaldía - Igualdad	Ya señalado en Empoderamiento			---	---	---
1.1.6.4	Alcaldía - Igualdad	Ya señalado en Empoderamiento			Ya señalado en Empoderamiento		

Acción	Departamento / Servicio	2014			2015		
		S.P.	P.O	P.N.	S.P.	P.O	P.N.
1.2.1.1	Alcaldía - Igualdad	---	7.560,00	---	---	7.560,00	---
2.1.1.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	---	---	---
2.2.1.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	X	---	---	---	---	---
2.2.1.2	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	X	---	---	---	---	---
2.2.2.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	X	---	---	---	---	---
2.2.2.2	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---	A CARGO	---	---	---	---
2.2.2.3	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---	A CARGO	---	---	---	---
2.2.2.4	Alcaldía - Igualdad	---	1.440,00	---	---	---	---
2.2.3.1	- Asuntos Sociales y de las Personas Mayores - Servicios a la Ciudadanía y Deportes - Educación	X	---	---	---	---	---
2.2.4.1	Varios	X	---	---	---	---	---
3.1.1.1	- Asuntos Sociales y de las Personas Mayores -Seg. Ciudadana.- Policía Local	X	---	---	X	---	---
3.1.2.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---	---	390,50	---	---	390,50
3.1.3.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---	10.000,00	---	---	---	---
3.2.1.1	- Asuntos Sociales y de las Personas Mayores -Seg. Ciudadana.- Policía Local	---	2.500,00	---	---	---	---
3.3.1.1	Seg. Ciudadana.- Policía Local	---	---	2.200,00	---	---	2.200,00
3.3.1.2	Seg. Ciudadana.- Policía Local	X	---	---	X	---	---

Acción	Departamento / Servicio	2014			2015		
		S.P.	P.O.	P.N.	S.P.	P.O.	P.N.
3.3.2.1	- Asuntos Sociales y de las Personas Mayores -Seg. Ciudadana.- Policía Local	X	---	---	X	---	---
3.3.3.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	X	---	---	---	---	---
3.3.4.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	X	---	---	X	---	---
3.3.5.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	X	---	---	X	---	---
3.4.1.1	Alcaldía – Igualdad	---	---	2.000,00	---	---	2.000,00
4.1.1.1	-Seg. Ciudadana.- Policía Local - Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---	A CARGO	---	---	A CARGO	---
4.1.2.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---	A CARGO	---	---	A CARGO	---
4.1.2.2	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---	A CARGO	---	---	A CARGO	---
4.1.2.3	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	X	---	---	X	---	---
4.1.3.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---	A CARGO	---	---	A CARGO	---
4.1.3.2	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	---	A CARGO	---	---	A CARGO	---
5.1.1.1	Alcaldía – Igualdad	X	---	---	X	---	---
5.2.1.1	Asuntos Sociales y de las Personas Mayores	X	---	---	X	---	---
PRESUPUESTO ANUAL		---	38.900,00	54.070,50	---	24.960,00	51.070,50
PRESUPUESTO ANUAL (2014 – 2015): 169.001,00							

**III PLAN PARA LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES EN VITORIA-
GASTEIZ (2014-2015)**

MODELO DE GESTIÓN

La puesta en marcha del III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2014-2015) requiere de un importante esfuerzo de colaboración y de coordinación, en tanto en cuanto su planteamiento será más efectivo en la medida en que se consigan crear sinergias que permitan la coordinación entre las diferentes estructuras organizativas implicadas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, así como la cooperación con otras instituciones, agentes sociales y asociaciones, y con la ciudadanía en general. Es por ello que este Plan profundiza en la cooperación con diferentes agentes y en la interdepartamentalidad con los distintos departamentos y/o servicios municipales implicados.

La interdepartamentalidad y la cooperación requieren del desarrollo de procesos de trabajo basados en la comunicación y en la participación, tanto interna como externa. Ello redundará, no sólo en la mejora de la consecución de los objetivos del III Plan para la Igualdad, sino también en el desarrollo de una ciudadanía activa. Y así, la comunicación y la participación se erigen en principios de trabajo que han de ser considerados a lo largo de todas las fases de implementación, seguimiento y evaluación del III Plan para la Igualdad.

La efectividad en la consecución de sus objetivos guarda relación también con el seguimiento y mejora de la fase de implementación, de manera que el seguimiento del III Plan para la Igualdad forma parte del modelo de gestión del mismo, al igual que el modelo de evaluación, la cual es diseñada y puesta en marcha desde el comienzo de su implementación, formando parte del III Plan para la Igualdad.

Conscientes de la importancia de la gestión del III Plan para la Igualdad en la consecución de sus objetivos, se ha visto de interés dedicarle un apartado específico que, bajo el título "Modelo de gestión", recoja objetivos y actuaciones sobre los aspectos mencionados.

Además de ello, en la presente área de gestión se describen las estructuras de trabajo de las que se va a dotar el III Plan para la Igualdad para su implementación, seguimiento y evaluación; así como sus diferentes fases de gestión.

1. ESTRUCTURAS DE TRABAJO

1.1 NIVEL POLÍTICO:

1.1.1 Pleno municipal:

El Pleno del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz es el órgano de máxima representación política de la ciudadanía de Vitoria-Gasteiz en el gobierno de la ciudad, en cuyo seno se debaten y aprueban aquellas medidas que le son propias.

1.1.2 Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz:

La Junta de Gobierno Local es el órgano que bajo la presidencia del Alcalde o Alcaldesa colabora de forma colegida en la función de dirección política que le corresponde, en cuyo seno se debaten y aprueban aquellas medidas que le son propias.

1.1.3 Comisión de Políticas Sociales:

Comisión del Pleno de carácter permanente, para el estudio, informe y consulta de las medidas del III para la Igualdad que hayan de ser sometidas a la decisión del Pleno y, en su caso, para su resolución, cuando la Comisión ostente delegación del Pleno para ello.

1.1.4 Comisión Política para la Igualdad:

Comisión creada en el marco del Plan municipal de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres (2003-2005), para el impulso y consenso político, así como para el seguimiento del III Plan para la Igualdad, sin perjuicio de las funciones que le correspondan a los órganos

municipales. Dicha Comisión está compuesta por una persona representante de cada Grupo político municipal.

1.2 NIVEL TÉCNICO:

1.2.1 Equipo responsable del impulso, coordinación y evaluación del III Plan para la Igualdad:

El equipo está compuesto por:

1. Concejal-Delegado del Servicio de Igualdad.
2. Jefa del Servicio de Igualdad.
3. Agente de Igualdad.
4. Técnica del Servicio de Igualdad.

El Servicio de Igualdad, como servicio técnico responsable del impulso, coordinación y evaluación del III Plan para la Igualdad, tiene como funciones:

- Impulso y coordinación del III Plan para la Igualdad.
- Interlocución con todos los agentes intervinientes.
- Información y comunicación.
- Asesoramiento.
- Seguimiento y evaluación.

Para un óptimo desarrollo del III Plan para la Igualdad, se hace preciso incrementar el equipo de trabajo impulsor con otra persona técnica más, que disponga de formación y/o experiencia en materia de igualdad de género.

Actualmente, el Servicio de Igualdad está compuesto por:

- a. Jefa del Servicio.
- b. Técnica de Igualdad.
- c. Psicóloga.
- d. Trabajadora Social.
- e. Auxiliar Administrativa.

Dicho equipo tiene una dedicación del 100% de su jornada de trabajo a las responsabilidades y tareas propias del Servicio de Igualdad, cuya misión es la igualdad de mujeres y hombres. Por otra parte, cuanta con formación y/o experiencia en materia de igualdad.

1.2.2 Departamentos y/o Servicios implicados por eje:

Los Departamentos y/o Servicios que resultan implicados en el desarrollo del III Plan para la Igualdad son responsables de la ejecución de las actuaciones que así les corresponda. Dichos Departamentos y/o Servicios han designado personal técnico para la interlocución con el Servicio de Igualdad y con las Comisiones técnicas interdepartamentales, que se describen posteriormente, para las diferentes fases de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación.

1.2.3 Comisión técnica interdepartamental por eje:

Dado el carácter interdepartamental del III Plan para la Igualdad y de todos sus ejes, se hace necesario el desarrollo de comisiones técnicas de trabajo con los departamentos y/o servicios implicados en cada eje, las cuales fueron creadas ya para la elaboración del Plan. Si bien las comisiones de trabajo serán independientes y específicas para cada eje, se hace preciso que las mismas tengan un conocimiento del desarrollo del Plan en su conjunto.

Sus funciones son de coordinación técnica, seguimiento y mejora del desarrollo y evaluación de cada uno de los ejes.

El Servicio de Igualdad es el servicio responsable del impulso y coordinación de las mismas, estando compuestas por una persona en representación de los siguientes Departamentos y/o Servicios:

- ✓ Comisión técnica interdepartamental del Eje "Medidas para impulsar la transversalidad de género en las políticas municipales":
 - Departamento de Alcaldía:
 - o Gabinete de Comunicación e Información.
 - o Servicio de Euskera.
 - o Servicio de Igualdad.
 - Departamento de Función Pública.
 - Departamento de Hacienda:
 - o Servicio de Presupuestos.
 - Departamento de Intervención y Auditoría.
 - Departamento de Promoción Económica:
 - o Gabinete de Estudios.
 - Departamento de Tecnologías de la Información:
 - o Servicio de Información.

- ✓ Comisión técnica interdepartamental del Eje "Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores":
 - Departamento de Alcaldía:
 - o Servicio de Euskera.
 - o Servicio de Igualdad.
 - Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores:
 - o Departamento.
 - o Servicio de Cooperación al Desarrollo.
 - Departamento de Empleo:
 - o Servicio de Empleo.
 - Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:
 - o Unidad de Centro Cultural Montehermoso.
 - o Unidad de Fiestas.
 - o Unidad de Juventud.
 - Departamento de Promoción Económica:
 - o Servicio de Empresas.
 - Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:
 - o Unidad de Actividades Culturales.
 - o Servicio de Deporte.
 - o Servicio de Educación.
 - o Servicio de Participación Ciudadana.

- ✓ Comisión técnica interdepartamental del Eje "Organización Social Corresponsable":
 - Departamento de Alcaldía:
 - o Servicio de Euskera.
 - o Servicio de Igualdad.
 - Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores.
 - Departamento de Empleo:
 - o Servicio de Empleo.
 - Departamento de Medio Ambiente y Espacio Público:
 - o Unidad de Salud Pública.
 - Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:
 - o Unidad de Juventud.

- Departamento de Promoción Económica:
 - o Gabinete de Estudios.
 - o Servicio de Empresas.
 - Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:
 - o Unidad de Actividades Culturales.
 - o Unidad de coordinación de Centros Cívicos.
 - o Servicio de Educación.
- ✓ Comisión técnica interdepartamental del Eje "Violencia contra las mujeres":
- Departamento de Alcaldía:
 - o Servicio de Igualdad.
 - Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores.
 - Servicio de Planificación Cultural y Fiestas:
 - o Unidad de Fiestas.
 - o Unidad de Juventud.
 - Departamento de Seguridad Ciudadana:
 - o Servicio de Policía Local.
 - Departamento de Servicios a la Ciudadanía y Deportes:
 - o Servicio de Educación.

1.3 OTRAS ESTRUCTURAS MUNICIPALES DE TRABAJO:

1.3.1 Comisión paritaria para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz:

La Comisión paritaria para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, compuesta por personal del Departamento de Función Pública, del Servicio de Igualdad y por los sindicatos con representación municipal está, actualmente, elaborando el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público en Vitoria-Gasteiz (2014-2015).

A fin de que no existan duplicidades y con objeto de la necesaria coordinación entre el III Plan para la Igualdad y el I Plan para la igualdad en el ámbito del empleo público, se hace preciso que el Servicio de Igualdad actúe como intermediario entre uno y otro Plan, informando a todas las partes implicadas del desarrollo de los dos planes.

1.4 NIVEL INTERINSTITUCIONAL:

1.4.1 Berdinsarea / Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres:

La Red Berdinsarea fue impulsada en 2005 por Emakunde y Eudel, a partir de las recomendaciones del Plan de Seguridad para las mujeres víctimas de maltrato doméstico (2002-2004), y está formada por los municipios vascos comprometidos con la igualdad y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Tiene como misión, impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar programas y servicios gestionados desde las administraciones locales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres, a través de la definición de criterios conjuntos de actuación y evaluación, enmarcando esta labor en una actuación integral que intervenga en todos los niveles de la acción pública local, y utilice la Red como nexo de unión entre ésta y otras entidades supramunicipales.

Desde sus comienzos en 2005, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz forma parte de esta Red.

1.5 CIUDADANÍA:

1.5.1 Consejo de Igualdad:

El Consejo de Igualdad es un órgano de participación sectorial que tiene carácter consultivo y de asesoramiento en materia de igualdad de género a los diferentes órganos del Ayuntamiento, entendiendo la necesidad de que el enfoque de género sea un concepto transversal en la intervención municipal. Así, cuando proceda, emitirá informes preceptivos y formulará propuestas y sugerencias en materia de igualdad de género.

En este sentido, es el órgano de participación municipal para la comunicación, asesoramiento, propuesta y seguimiento del III Plan para la Igualdad por parte de las asociaciones de mujeres y otras asociaciones implicadas en el objetivo de igualdad.

1.5.2 Foro ciudadano para Igualdad:

No obstante, conscientes de que no toda la población está asociada y de que, actualmente, existen otras vías para la participación que no guardan relación con el modelo de participación a través de asociaciones o consejos, el eje "Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores" ha previsto la creación y puesta en marcha de un Foro ciudadano para la Igualdad, para la comunicación y participación de la población no asociada en relación al III Plan para la Igualdad.

2. FASES DE GESTIÓN

Fase 1: PLANIFICACIÓN

En relación a la planificación de las políticas de igualdad, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, señala en el artículo 15 que:

- 1. El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, 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. En la elaboración de dicho plan, el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas.*
- 2. (...).*
- 3. Las diputaciones forales y 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, y contarán con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.*
- 4. 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.*

El III Plan para la Igualdad se constituye, por tanto, en un plan estratégico que concreta la actuación del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en materia de igualdad de mujeres y hombres para el período 2014-2015, sin perjuicio de lo establecido por el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, y que está en sintonía con las líneas de intervención y directrices en materia de igualdad aprobada por el Gobierno Vasco.

La planificación del III Plan para la Igualdad abarca el periodo de ejecución 2014-2015, por lo que se precisa que el mismo sea gestionado por programas anuales. Las actuaciones que en él se señalan ya establecen el ejercicio en el que se van a realizar: es decir 2014 ó 2015. Así pues, en un sentido temporal, el III Plan será implementado a través de dos programas anuales.

El III Plan para la Igualdad está organizado en torno a cuatro ejes de carácter interdepartamental:

1. Medidas para impulsar la transversalidad de género en las políticas municipales.
2. Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores.
3. Organización social corresponsable.
4. Eje para combatir la Violencia contra las mujeres.

Contiene además un capítulo destinado a la descripción del Modelo de Gestión, detallándose en el mismo, objetivos y actuaciones a poner en marcha.

Cada uno de los cuatro ejes mencionados se estructura en torno a líneas de intervención, las cuales se concretan en los siguientes aspectos:

1. Objetivos estratégicos:
 - a. Objetivos operativos:
2. Actuaciones:
 - a. Breve descripción de la actuación.
 - b. Departamento responsable de la actuación.
 - c. Departamento colaborador de la actuación.
 - d. Si se trata de una actuación nueva, de una actuación en curso, o de una actuación en curso modificada en el marco del III Plan para la Igualdad.
 - e. Año en que se va a ejecutar.
 - f. Presupuesto: si requiere de un nuevo presupuesto a cargo del III Plan para la Igualdad; de un presupuesto a cargo del presupuesto ordinario del Departamento o Servicio responsable; o si no requiere de presupuesto⁵⁴.

En la elaboración del III Plan para la Igualdad han participado las siguientes estructuras de trabajo y entidades, bajo el impulso y/o coordinación del Equipo responsable del III Plan:

1. Comisión política para la Igualdad.
2. Las cuatro Comisiones técnicas interdepartamentales por eje.
3. Sindicatos municipales.
4. Consejo de Igualdad.
5. Otros Consejos sectoriales y territoriales.
6. Asociaciones de mujeres y otras entidades implicadas.
7. Ciudadanía.

Ha contado y tenido en cuenta, además, los Informes del Consejo Social de Vitoria-Gasteiz y de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

⁵⁴ Aquellas actuaciones, para las que se señala que no se requiere presupuesto, son actuaciones cuyo coste guarda relación exclusivamente con los correspondientes a gastos de personal municipal, esto es, a cargo del Capítulo I del Presupuesto del Ayuntamiento.

Fase 2: IMPLEMENTACIÓN

En la fase de implementación, esto es, de la puesta en marcha de las actuaciones en él contenidas, además del desarrollo de las acciones que les son propias a cada Departamento o Servicio municipal, es necesario tener en cuenta la necesidad de desarrollar algunas gestiones destinadas a facilitar una actuación consensuada y coordinada que facilite una óptima intervención. Sin perjuicio de las atribuciones propias de los órganos formales municipales, es preciso destacar, entre otras:

1. El impulso y consenso político con la Comisión Política para la Igualdad.
2. La dinamización de las Comisiones técnicas interdepartamentales por eje.
3. La colaboración con la Comisión paritaria para la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
4. La colaboración y coordinación con la Red Berdinsarea / Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.
5. El impulso de la comunicación y participación del Consejo de Igualdad.
6. El impulso de la comunicación y participación de la ciudadanía asociada y no asociada.

Anteriormente, ya han sido descritas las diferentes estructuras de trabajo de las que se vale el III Plan para la Igualdad para el desarrollo del impulso y consenso político, la colaboración y coordinación interna, así como la participación y colaboración con las asociaciones y la ciudadanía.

Además de ello, es importante que el III Plan para la Igualdad ponga en marcha medidas para la mejora de la comunicación y de la participación.

COMUNICACIÓN: La **comunicación**, tanto interna como externa, es un proceso fundamental para la correcta implantación del III Plan para la Igualdad, ya que es un elemento clave de la información, dinamización e implicación de las personas, tanto beneficiarias como impulsoras. Es de gran importancia, por otra parte, que la información y la comunicación sean accesibles para todas las personas, por lo que se adoptarán medidas específicas que aseguren dicha accesibilidad.

En la comunicación interna que se realice durante la fase de implementación, es necesario tener en cuenta todas las estructuras de trabajo que están implicadas en el III Plan para la Igualdad, es decir, a las personas con responsabilidad política y técnica en la implementación del III Plan, pero también es preciso establecer canales de información y comunicación con toda la plantilla del Ayuntamiento y con los sindicatos con representación municipal.

Por su parte, la comunicación externa, debe informar y sensibilizar a la población y/o a los posibles públicos destinatarios directos acerca de la desigualdad. Pero también debe establecer un espacio de comunicación que fomente la participación y la colaboración ciudadana y de las asociaciones en que se organiza.

Es fundamental, además, dar a conocer a la población qué medidas se están implantando y qué resultados se están obteniendo, de forma que se garantice el derecho a la información y se promueva el seguimiento y la reflexión.

PARTICIPACIÓN: En cuanto a la **participación**, es importante profundizar en espacios de participación, tanto en la implementación, como en el seguimiento y evaluación, con el objeto de fomentar la participación de las mujeres y de la ciudadanía y de sus asociaciones, haciendo un especial hincapié en aquellos colectivos que agrupan a personas en riesgo o situación de vulnerabilidad y/o discriminación múltiple, así como de gestionar sus aportaciones en la implantación y desarrollo del III Plan para la Igualdad.

Lejos de que esta participación sea puntual, es preciso diseñar procesos de trabajo estables que fomenten el reconocimiento del movimiento feminista y asociativo de mujeres como

interlocutor válido de las políticas de igualdad y la participación de las mujeres y de la ciudadanía en las mismas.

Fase 3: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** es un proceso continuo de observación, medición y análisis del desarrollo de los diferentes programas anuales de cada uno de los ejes, y de sus actuaciones, para:

1. El conocimiento de:
 - Qué se hace y cómo se hace.
 - Grado de cumplimiento de la programación anual.
 - Fortalezas y debilidades de la puesta en marcha de las actuaciones, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.
2. La toma de decisiones para:
 - El reajuste de la programación anual a las necesidades observadas.
 - La mejora de la implementación de las actuaciones, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

Sus objetivos son:

1. Medir, analizar y comprobar el cumplimiento y el valor de las actuaciones de la programación anual de los diferentes ejes, los procesos de trabajo y la gestión de los mismos.
2. Mejorar y, en su caso, tomar decisiones sobre potenciales modificaciones respecto al documento inicial de la programación anual.
3. Informar de la implementación de la programación anual de los diferentes ejes a las estructuras de trabajo implicadas en el III Plan para la Igualdad.
4. Facilitar la evaluación final del III Plan para la Igualdad, en lo que al cumplimiento o realización de actuaciones se refiere.

La metodología para la realización del seguimiento será la siguiente:

- Proceso de análisis por parte de las estructuras de trabajo implicadas.
- Cumplimentación de instrumentos de recogida de información, por parte de los Departamentos y/o Servicios implicados.
- Elaboración de un informe anual de seguimiento por parte del Servicio de Igualdad, que presentará a las diferentes estructuras de trabajo implicadas.

La **evaluación** es un proceso fundamental que informa de los resultados de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, así como de aquellas que precisan de aspectos de mejora y de las posibles acciones que pueden ponerse en marcha para ello.

La evaluación del III Plan para la Igualdad se regirá por los siguientes aspectos:

1. **Final.** Esto es, se llevará a cabo en el I semestre de 2016, una vez finalizado el periodo de implementación del III Plan para la Igualdad (2014-2015).
2. **Sumativa.** Es decir, realizada al finalizar la implementación del III Plan para la Igualdad y orientada a la toma de decisiones de futuras actuaciones. Así pues, señalará nuevas necesidades y formará parte del diagnóstico de partida para la elaboración de la siguiente planificación en materia de igualdad y/o de nuevas actuaciones.
3. **Externa.** A fin de asegurar la objetividad y la especialización necesarias para el desarrollo de los objetivos de la evaluación, será contratada a una entidad especializada

en evaluación, sin perjuicio de la colaboración del Servicio de Igualdad en las tareas que sean precisas.

4. **Objetivos.** La evaluación pretende dar a conocer cómo se está poniendo en marcha el III Plan para la Igualdad y qué resultados ha generado. Por ello, la finalidad de la evaluación del III Plan para la Igualdad es la realización de una evaluación de ejecución, de proceso y de resultados:
 - a. Grado de cumplimiento de las acciones previstas.
 - b. Grado de acercamiento o desviación con respecto a los resultados esperados: valoración de los resultados obtenidos con respecto a los planificados.
 - c. Grado de cobertura, entendido como el volumen de personas beneficiarias frente al potencial de personas demandantes de los servicios, recursos o programas del III Plan para la Igualdad.
 - d. Nivel de Calidad, entendido como la cobertura de las necesidades sociales, bien de manera cuantitativa (número de personas atendidas) o de manera cualitativa (grado de satisfacción).
 - e. Valoración de los recursos que se utilizan para esta puesta en práctica, incluyendo los recursos humanos, técnicos y presupuestarios.
 - f. Valoración del funcionamiento del equipo impulsor del III Plan para la Igualdad, de los Departamentos y/o Servicios implicados y de las estructuras de trabajo.
 - g. Valoración del grado de cumplimiento del cronograma previsto.

ACTUACIONES ESPECÍFICAS Y DE NUEVA IMPLEMENTACIÓN PARA LA GESTIÓN⁵⁵

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 1: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
Objetivo 1.1 – Establecer canales de información y comunicación del III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2014-2015)						
Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador
1.1.1 Elaboración y puesta en marcha del Plan de Comunicación del III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Vitoria-Gasteiz (2014-2015).				Gabinete de Comunicación e Información Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Departamento de Función Pública: Servicio de Comunicación Interna Departamento de Tecnologías de la Información: Servicio de Información
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto
En curso		2014	X			4.500,00
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		

⁵⁵ Se detallan exclusivamente actuaciones específicas del Modelo de Gestión que no forman parte del trabajo habitual del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y del Servicio de Igualdad.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 2: PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

Objetivo 2.1 – Establecer canales para la participación y seguimiento del III Plan para la Igualdad

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
2.1.1 Establecimiento de canales para la participación y seguimiento del III Plan para la Igualdad, por parte de la Comisión Política para la Igualdad.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X	X			
2.1.2 Establecimiento de canales para la participación y seguimiento del III Plan para la Igualdad, por parte de la Comisión paritaria para la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X	X			
2.1.3 Establecimiento de canales para la participación y seguimiento del III Plan para la Igualdad, por parte del Consejo de Igualdad.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X	X			
2.1.4 Establecimiento de canales para la participación y seguimiento del III Plan para la Igualdad por parte del Foro ciudadano para la Igualdad.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		---	
Actuación		Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso		2014	X	X			
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X	X			

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 3: COORDINACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

Objetivo 3.1 – Coordinar la actuación del Ayuntamiento en relación al III Plan para la Igualdad.

Actuaciones				Dpto. responsable		Dpto. colaborador	
3.1.1 Realización de sesiones ordinarias cuatrimestrales de las Comisiones Interdepartamentales del III Plan para la Igualdad y, en su caso, sesiones extraordinarias.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Departamentos y/o Servicios implicados	
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X				
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X	X			
3.1.2 Realización de una sesión anual conjunta de todas las Comisiones técnicas interdepartamentales.				Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad		Departamentos y/o Servicios implicados	
Actuación	Ejecución		No requiere presupuesto	Presupuesto ordinario del Servicio		Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X				
En curso modificada							
Nueva actuación	X	2015	X	X			

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

Objetivo 4.1 – Realizar un seguimiento anual del III Plan para la Igualdad.

Actuaciones		Dpto. responsable			Dpto. colaborador	
4.1.1 Elaborar un informe anual de seguimiento del III Plan para la Igualdad.		Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad			Departamentos y/o Servicios implicados	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X			
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		
4.1.2 Informar de los informes anuales de seguimiento a las diferentes estructuras de trabajo implicadas.		Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad			---	
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014	X	X			
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015	X	X		

Objetivo 4.2 – Realizar una evaluación final del III Plan para la Igualdad.

Actuaciones		Dpto. responsable			Dpto. colaborador	
4.2.1 Realización de una evaluación final del III Plan para la Igualdad.		Departamento de Alcaldía: Servicio de Igualdad			Departamentos y/o Servicios implicados	
NOTA: Uno de los objetivos de la evaluación final del Plan será la realización de una evaluación de resultados. Para ello, se ha requerido la contratación de la recogida de información de partida en relación a los objetivos, la cual ha sido contratada a cargo del ejercicio 2013 por un importe de 18.000,00 euros.						
Actuación	Ejecución	No requiere presupuesto		Presupuesto ordinario del Servicio	Nuevo presupuesto	
En curso	2014					
En curso modificada						
Nueva actuación	X	2015				
		2016	X			30.000,00

MEMORIA ECONÓMICA de la GESTIÓN del III PLAN PARA LA IGUALDAD

Ac. Núm	Departamento / Servicio	2014			2015			2016		
		N.P.	P.O.	P.N.	N.P.	P.O.	P.N.	N.P.	P.O.	P.N.
1.1.1	Alcaldía - Igualdad Gabinete Comunic.	---	---	4.500,00	X	---	---			
2.1.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---			
2.1.2	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---			
2.1.3	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---			
2.1.4	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---			
3.1.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---			
3.1.2	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---			
4.1.1	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---			
4.1.2	Alcaldía - Igualdad	X	---	---	X	---	---			
4.2.1	Alcaldía - Igualdad	---	---	---	---	---	---	---	---	30.000
PRESUPUESTO ANUAL		---	---	4.500,00	---	---	---	---	---	30.000
PRESUPUESTO TOTAL (2014-2016): 34.500,00										

MEMORIA ECONÓMICA

NOTA:

El detalle económico, por cada acción, de las diferentes actuaciones de los 4 Ejes y de la gestión del III Plan para la Igualdad se señala al final de cada Eje y al final del apartado del modelo de gestión.

En este apartado se señala la memoria económica global del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz (2014-2015), así como el presupuesto nuevo requerido por el III Plan para la Igualdad en el ejercicio presupuestario de 2014.

La memoria económica global es presentada por:

- Ejes y gestión del III Plan para la Igualdad.
- Por ejercicio presupuestario.
- Según la tipología del presupuesto (NP / PO / PN)

Las abreviaturas utilizadas tienen el siguiente significado:

N.P.: Se trata de actuaciones realizadas por el personal municipal a cargo del presupuesto con cargo al Capítulo I. No requieren de un presupuesto adicional, más allá del Capítulo I, el cual no ha sido cuantificado en este Plan.

P.O: Presupuesto ordinario a cargo del Servicio o Departamento. En general, se trata de actuaciones que vienen siendo realizadas, en ocasiones modificadas a partir del III Plan para la Igualdad, y cuya ejecución se realizará a cargo del presupuesto ordinario del Servicio o Departamento correspondiente.

P.N.: Presupuesto nuevo. Se trata de nuevas actuaciones que son generadas en el marco del III Plan para la Igualdad y cuya ejecución será a cargo del presupuesto propio del Plan

MEMORIA ECONÓMICA del III PLAN PARA LA IGUALDAD

EJES	2014			2015			2016		
	N.P.	P.O.	P.N.	N.P.	P.O.	P.N.	N.P.	P.O.	P.N.
Transversalidad de género	---	---	11.520,00	---	---	2.400,00	---	---	---
Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores	---	112.214,92	161.990,50	---	112.214,92	123.000,00	---	---	---
Organización social corresponsable	---	33.220,40	37.200,00	---	24.420,40	35.000,00	---	---	---
Eje para combatir la violencia contra las mujeres	---	38.900,00	54.070,50	---	24.960,00	51.070,50	---	---	---
Gestión del III Plan para la Igualdad	---	---	4.500,00	---	---	---	---	---	30.000,00
PRESUPUESTO ANUAL	---	184.335,32	269.281,00	---	161.595,32	211.470,50	---	---	30.000,00
PRESUPUESTO NUEVO A CARGO DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD: 510.751,50 EUROS									

EJERCICIO 2014 – PRESUPUESTO NUEVO A CARGO DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

EJES DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD	Medidas para impulsar la transversalidad de género	Programa educativo sobre empoderamiento corresponsabilid y prevención de la violencia	Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores	Organización social corresponsable	Eje para combatir la violencia contra las mujeres	Gestión del III Plan	TOTAL
Igualdad			91.000,00	5.400,00	51.480,00	4.500,00	182.380,00
Programa Interdepartamental Educación (Igualdad) ⁵⁶		30.000,00					
Dpto. Asuntos Sociales y Pers.Mayores			390,50		390,50		1.781,00
Dpto. Asuntos Sociales y Pers.Mayores (Norabide)			1.000,00				
Dpto. Empleo (Empleo)			9.000,00	20.000,00			29.000,00
Dpto. Función Pública	5.520,00		3.600,00	2.400,00			11.520,00
Dpto. Hacienda (Presupuestos)	6.000,00						6.000,00
Planificac.Cultural y Fiestas (Juventud)			16.000,00	4.200,00			20.200,00
Dpto. Prom.Económica (Gabinete Estudios)				4.000,00			4.000,00
Dpto. Seguridad Ciudadana (Policía Local)					2.200,00		2.200,00
Dpto. Serv. Ciudadanía y Deportes (Activad.Culturales)			7.500,00				12.200,00
Dpto. Serv. Ciudadanía y Deportes (Centros Cívicos)				1.200,00			
Dpto. Serv. Ciudadanía y Deportes (Deportes)			3.500,00				
TOTAL	11.520,00	30.000,00	131.990,50	37.200,00	54.070,50	4.500,00	269.281,00

⁵⁶ El presupuesto del programa interdepartamental en el ámbito educativo no corresponde a un eje concreto, sino a los tres ejes de Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores / Organización social corresponsable y Eje para combatir la violencia contra las mujeres. Se ha señalado solo en uno de ellos, pero impulsará medidas relativas a los contenidos de los tres ejes mencionados. Por otra parte, se indica en el presupuesto del Servicio de Igualdad, pero es un presupuesto a ejecutar por parte de los diferentes Departamentos implicados.