



Anexo Nº 1 - IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Modificación Estructural del Plan General de Ordenación Urbana para redefinir los parámetros urbanísticos de las parcelas 158 y 166 del polígono 37 de Vitoria-Gasteiz (Mercedes-Benz)

Septiembre 2021

Documento para Aprobación Inicial

IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

El objeto del presente informe es evaluar los posibles impactos en materia de género que pudieran tener incidencia en el marco de la Modificación Estructural del Plan General de Ordenación Urbana para redefinir los parámetros urbanísticos de las parcelas 158 y 166 del polígono 37 de Vitoria-Gasteiz (Mercedes-Benz).

Esta evaluación se realiza bajo el marco general conformado por las previsiones contenidas, entre otras, en las disposiciones siguientes:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece en su artículo 18.1, que «los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres 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, la administración ha de analizar si lo propuesto en la norma que se pretende aprobar puede afectar positiva o negativamente en el objetivo general de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.
- Resolución 40/2012, de 21 de agosto, «por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres», que establece en su Directriz Primera la necesidad de acompañar los proyectos de normas jurídicas con rango de ley o de reglamento del pertinente Informe de Impacto en Función del Género.

1.1 Diagnóstico de la situación actual desde la perspectiva de género

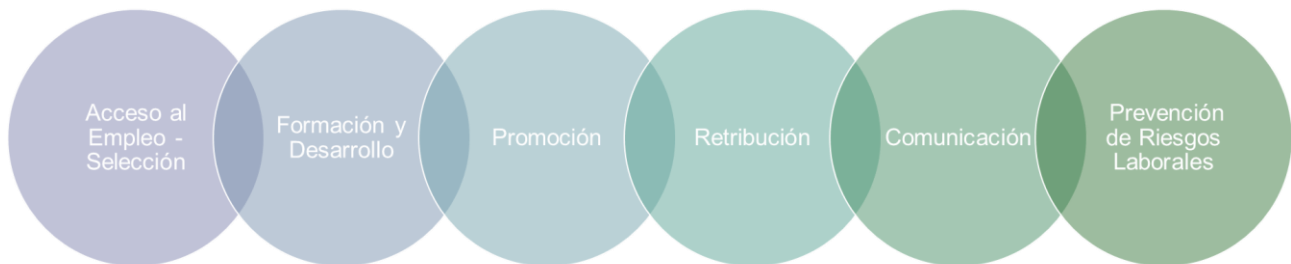
La empresa Mercedes-Benz España S.A.U en su sede de Vitoria-Gasteiz posee un Plan de Igualdad que busca la configuración de las garantías para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por medio de políticas e iniciativas que favorecen la no discriminación por cualquier condición personal y la integración de la diversidad como fuente de creatividad, crecimiento e innovación.

Este Plan posee los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, conforme a los objetivos enmarcados por la corporación; y ello, mediante la potenciación en nuestra planta de la formación y el desarrollo respectivo de las personas pertenecientes a este sexo.

- Sensibilizar en materia de Igualdad y Diversidad.
- Fortalecer y facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Mercedes-Benz España, S.A.U.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, y converge con los cambios sociales adaptándose con decisión y proactividad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un Protocolo de Acoso para estos casos.

Figura 1. Áreas de actuación del Plan de Igualdad



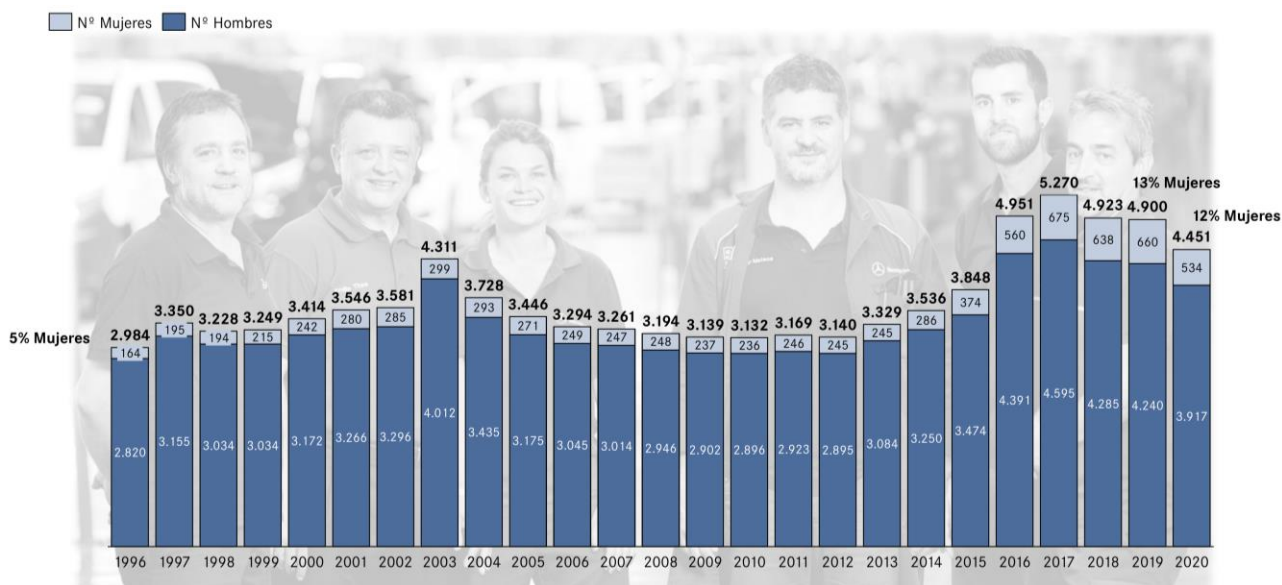
Fuente: IDOM, 2021 con base en el Plan de Igualdad de Mercedes Benz.

Para esto, ya se desarrollan toda una batería de iniciativas, actividades y acciones como:

- Sensibilización con la diversidad a través de una formación en profundidad para directivos. En procesos de promoción de empleados/as a puestos directivos, se establece la obligatoriedad de seleccionar al menos a una mujer en la terna final resultante para la elección del candidato/a.
- Las evaluaciones del desempeño incorporan criterios de gestión de la diversidad.
- Programas de desarrollo y rotaciones e intercambios internacionales.
- Apoyo activo y asesoramiento sobre flexibilidad laboral.
- Programas de marketing y acciones de reclutamiento para grupos objeto. Acudir a centros de formación continua, universidades, etc., para despertar vocaciones de mujeres en edades tempranas por carreras técnicas.
- Comunicación y eventos para promocionar la diversidad a nivel interno y externo.
- Guías para el uso de los grupos de trabajo e integración en la compañía.
- Programas de tutoría para mujeres, que se traducen en asesoramiento a directoras o programas de desarrollo para candidatas con potencial, entre otros.

En términos numéricos con la aplicación de este Plan de Igualdad, Mercedes Benz ha conseguido que en los últimos 20 años el porcentaje de mujeres se duplicara.

Figura 2. Evolución de los Hombre / Mujeres por año 1996-2020



Fuente: Mercedes Benz.

1.2 Descripción general del plan

1.- Denominación del plan

Modificación Estructural del Plan General de Ordenación Urbana para redefinir los parámetros urbanísticos de las parcelas 158 y 166 del polígono 37 de Vitoria-Gasteiz (Mercedes-Benz).

2.- Administración promotora

La Modificación es de iniciativa privada, a solicitud de los representantes de la empresa Mercedes Benz; la redacción de la Modificación la lleva a cabo el equipo técnico de IDOM.

3.- Otras normas, planes, etc, relacionados con el plan

- Acuerdo Foral 1212/2005 de 28 de diciembre, del Consejo de Diputados de la Diputación Foral de Álava (BOTHA de 18 de enero de 2016) por el que se aprueba el Texto Refundido del PGOU de Vitoria-Gasteiz, en lo que se refiere al suelo residencial de las Entidades Locales Menores del municipio; y sus posteriores revisiones parciales y modificaciones puntuales que han entrado en vigor tras su publicación en el BOTHA.
- Ley 2/2006, de 30 de junio, de Suelo y Urbanismo de la CAPV.
- Decreto 123/2012, de 3 de julio, de estándares urbanísticos.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Resolución 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno «por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de

la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres».

4.- Objetivos y actuaciones del plan

La Modificación del PGOU, persigue una serie de objetivos genéricos de búsqueda de una ciudad mejor, del incentivo de la actividad económica con el desarrollo de actividades económicas industriales, de un urbanismo de carácter sostenible, y del fomento de la participación pública en el proceso. Específicamente sus objetivos son:

- Facilitar el desarrollo del área productivo-industrial que garantice la funcionalidad y continuidad de las actuales y futuras instalaciones de Mercedes Benz.
- Proponer una ordenación que fortalezca y desarrolle actividades económicas que generen beneficios sociales y económicos para la población del municipio.
- Proponer una ordenación que sea respetuosa con los valores medioambientales del entorno.
- Generar una doble calificación, que permita un paso subterráneo bajo la proyección del puente de la calle Zurrupitieta (calificación Viario Público), al oeste de la fábrica de Mercedes Benz, bajo la calificación de Viario Local Privado.

A su vez, esta Modificación establece las siguientes actuaciones principales:

- Delimitar una Actuación de Dotación (AD-5) en el ámbito de las parcelas localizadas al norte (P.37-158) y sur (P.37-166 del antiguo Sector Transitorio ST-4) de la vía férrea, que permita el desarrollo de Mercedes Benz en la ubicación actual.

Figura 3. **Ámbito de la actuación de Dotación**



Fuente: Google Earth / IDOM, 2021

- Modificar la ocupación del suelo y la edificabilidad del ámbito de la Actuación de Dotación (593.207 metros cuadrados), hecho que posibilitará las obras de transformación de Mercedes Benz sin alterar significativamente su relación con el ámbito urbano del entorno.
- Generar una nueva conexión, mediante paso superior, para salvaguardar la división generada por la vía férrea en la Actuación de Dotación. Específicamente permitirá conectar las dos parcelas, P-37-158 y P-37-166, del ámbito de actuación.
- Rectificar los límites de las calificaciones urbanísticas en su colindancia con la vía férrea, específicamente los linderos al sur de la parcela P.37-158, redelimitando la parcela industrial e incorporando antiguas áreas ferroviarias en desuso al uso industrial. Esto supone un incremento de 3.237 metros cuadrados de superficie y requiere de un cambio en la calificación del suelo de Transporte – Red de ferrocarril al uso del suelo Productivo - industrial.
- Recalificar como Viario Local Privado, mediante una doble calificación, un paso subterráneo bajo la proyección del puente de la calle Zurrupitieta al oeste de la fábrica de Mercedes Benz, de unos 275 metros cuadrados y 9 metros de ancho, sobre el cual dicho puente permanecerá con su calificación de Viario Público.

5.- Objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres

Del conjunto de los objetivos propuestos en la modificación, los que se exponen a continuación tienen una incidencia directa o indirecta en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres:

- Proponer una ordenación que fortalezca y desarrolle actividades económicas que generen beneficios sociales y económicos para la población del municipio.

1.3 Evaluación previa del impacto en función del género

En este apartado se analizarán las repercusiones positivas o negativas que la presente Modificación puede tener de cara a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y de promover su igualdad en el contexto social sobre el que se pretende regular o intervenir, aunque no se persigan expresamente o no estén previstos.

Para abordar la evaluación previa del impacto en función del género se responden a continuación las preguntas formuladas en la resolución 40/2012:

6.- ¿Se prevé que la presencia de mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados de la futura norma o acto administrativo contribuya a la disminución de las desigualdades en el sector?

La presente modificación del PGOU, cuyo objetivo es transformar los parámetros urbanísticos del ámbito descrito anteriormente, no tiene el alcance suficiente para disminuir las posibles diferencias que existen entre hombres y mujeres en el ámbito de actuación. Sin embargo, se destaca que a pesar de que la proporción de mujeres que trabajan en MBE es inferior a la de los hombres (12% a

88%), está prácticamente se ha duplicado en los últimos 10 años, y además la empresa Mercedes-Benz España S.A.U, posee un Plan de Igualdad aplicable a todos los trabajadores de su centro de Vitoria-Gasteiz, el cual incluye:

- Acciones positivas para hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad
- Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres
- Medidas ante la discriminación directa e indirecta
- Medidas ante la discriminación por embarazo o maternidad
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

7.- ¿Se prevé que la futura norma o acto administrativo produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso de los recursos?

No se considera que exista una eliminación o disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos. Sin embargo, tanto la perspectiva de género como la participación ciudadana son temas transversales que están siendo desarrollados en la actualidad en diferentes campos de la sociedad.

Por esto, al realizar los procesos de participación en materia urbanística se deberá garantizar la participación de hombres, mujeres y diferentes colectivos, puesto que, según los roles de cada persona en su vida cotidiana, existirán diferentes intereses en cuanto al territorio y el planeamiento urbano. Para poder tener en cuenta las diferentes visiones se hace necesario fomentar una participación lo más abierta y plural posible.

8.- ¿En cuanto a la toma de decisiones, la futura norma o acto administrativo prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres, o al menos una representación similar al de su presencia en el ámbito?

La Modificación del Plan General de Ordenación Urbana, es un instrumento urbanístico municipal cuya elaboración y tramitación se ha de adecuar a los criterios establecidos en las disposiciones legales vigentes (Ley de Suelo 2/2006), las cuales determinan los criterios de tramitación y aprobación por el Ayuntamiento, así como de intervención en ese proceso de otras Administraciones y entidades públicas (Gobierno Vasco y Administración Central desde distintas instancias y competencias, ADIF, entre otras).

A ese respecto, la Modificación actúa en un marco reglado, sin que desde su contenido y sus propuestas se pueda incidir de manera alguna en la toma de decisiones referentes a su aprobación y/o en lo concerniente a la representación y presencia de mujeres y hombres en los órganos de adopción de dichas decisiones. En todo caso y complementariamente, se mencionan dos elementos que merecen ser destacados:

- Por un lado, el Pleno del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (a quien le corresponde la aprobación de la Modificación) está conformado por un total de 27 personas, entre las que hay una mayor presencia de mujeres que de hombres. En concreto, 14 concejales (55%) y 13 concejales (45%).
- Por otro lado, en cuanto al equipo redactor del PGOU, en la actualidad está compuesto por cinco técnicos: dos técnicas y tres técnicos, y el equipo ambiental está formado por dos mujeres. En total, 3 hombres y 4 mujeres.

9.- ¿Se prevé que los objetivos y las medidas planteadas en la futura norma o acto administrativo contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres?

La modificación del PGOU establecerá las normas que condicionaran los desarrollos y usos del suelo durante los próximos años definiendo una nueva Ficha de un Ámbito con la Actuación de Dotación y la modificación de las siguientes Normas Urbanísticas:

- Modelo Territorial. Estructura orgánica del territorio
- Gestión urbanística, ámbitos de ordenación y gestión en la ciudad
- Calificación global
- Alineaciones y Calificación pormenorizada (ciudad)
- Sistemas Generales

La ordenación que se posibilitará con su respectiva Normativa se basará en las necesidades de toda la ciudadanía sin distinción de género.

10.- ¿Se garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad y se prevé una mejora de las mismas?

La influencia de la modificación del PGOU para promover la igualdad de mujeres y hombres será limitada, sin embargo, las premisas para su elaboración y determinación siguen los objetivos y criterios legales de las normativas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres (principalmente, la Ley/4/2005 y la Ley Orgánica 3/2007), y el presente informe de Impacto en función del Género es una muestra del cumplimiento.

Destacan las siguientes disposiciones legales:

- Ley para la igualdad de mujeres y hombres, de 18 de febrero de 2005 (Ley 4/2005):
 - Artículo 3 (2. Igualdad de oportunidades). «Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley, la igualdad de

oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

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

- Artículo 19 (evaluación previa del impacto en función del género). «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 en 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. »
- Artículo 46 (medio ambiente y vivienda). «Los poderes públicos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que sus políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género, considerando, entre otras, cuestiones relativas a la seguridad de las personas, a facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.»
- Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo de 2007 (Ley 3/3007)
 - Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda:
 - «1.[...] Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.
 - [...]
 - 3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia. »

1.4 Medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres

En este apartado se especificarán, según la Resolución 40/2012 Directriz Primera, “los diferentes tipos de medidas planteadas para evitar el impacto negativo o, en su caso, fortalecer el impacto positivo que se prevé que, en función del análisis y de la evaluación previamente realizadas”, la Modificación del PGOU “va a tener por lo que respecta a la eliminación de las desigualdades detectadas y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.”

Para determinar las medidas se responden a continuación las preguntas formuladas en el Anexo I de la citada resolución:

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida...(3.a)		Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción
...para promover la incorporación de la perspectiva de género? Si <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	---
	<input type="checkbox"/> Incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	---
	<input checked="" type="checkbox"/> Haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	El equipo redactor trata de garantizar en todos los documentos que conforman la modificación del PGOU un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
	<input type="checkbox"/> Promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	---
	<input type="checkbox"/> Incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____	---
... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres? Si <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> En tribunales de selección	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> En jurados de premios	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> En órganos consultivos	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> En órganos directivos	No le corresponde al PGOU
	<input checked="" type="checkbox"/> Otras, especificar: <u>Procesos de participación pública</u>	Se garantizará que los procesos de participación que se lleven a cabo en el futuro sean de carácter abierto, pudiendo participar tanto mujeres como hombres.
... de acción positiva?	<input type="checkbox"/> Para las mujeres	---

No <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	---
	<input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____	---
... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo? No <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Para víctimas de violencia	---
	<input type="checkbox"/> Para familias monoparentales	---
	<input type="checkbox"/> Para quienes asumen el cuidado de personas	---
	<input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____	---
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación? Si <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Por edad	---
	<input type="checkbox"/> Por clase social	---
	<input type="checkbox"/> Por opción sexual	---
	<input checked="" type="checkbox"/> Por discapacidad	Las nuevas edificaciones deberán cumplir la normativa vigente en materia de accesibilidad.
	<input type="checkbox"/> Por etnia y/o raza	---
	<input type="checkbox"/> Por origen nacional	---
	<input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____	---
...prohibitiva sancionadora? No <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Por incurrir en discriminación por razón de sexo	---
	<input type="checkbox"/> Por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes	---
	<input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____	---
¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativa la adopción de alguna medida...(3.b)		Descripción
... dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad? No <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Acciones de refuerzo a la difusión	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> Actuaciones de seguimiento y evaluación	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> Adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> Acciones de información, sensibilización y formación	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> Adecuación o adopción de normas, planes o programas	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> Elaboración de planes para la igualdad	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> Creación de estructuras o servicios	No le corresponde al PGOU
	<input type="checkbox"/> Otras, especificar: _____	---


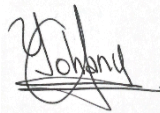
Fecha del informe:

2 de septiembre de 2021

Firma del equipo que realiza el informe:

IDOM CONSULTING, ENGINEERING AND ARCHITECTURE, S.A.

- Fco. de Borja López Roca - Arquitecto
- Yohany Socas – Urbanista

Técnico	Titulación/ Especialidad	Firma
Fco. de Borja López Roca 16.064.617-Z	Arquitecto	
Yohany Socas 54.985.281-D	Urbanista.	

Firma del director o directora responsable del proyecto:

IDOM CONSULTING, ENGINEERING AND ARCHITECTURE, S.A.

- Fco. de Borja López Roca - Arquitecto

Técnico	Titulación/ Especialidad	Firma
Fco. de Borja López Roca 16.064.617-Z	Arquitecto	