
II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN VITORIA-GASTEIZ (2009-2011)

COLECCIÓN TEMAS MUNICIPALES



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN VITORIA-GASTEIZ (2009-2011)



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

EDITA:

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Departamento de Relaciones Ciudadanas

REALIZA:

Servicio de Igualdad

COLECCIÓN:

Temas Municipales

TRADUCCIÓN:

Aixe. Servicios y traducciones s.l.

MAQUETACIÓN:

Berta Martínez López

IMPRESIÓN:

SACAL

D.L.:

VI-78/10

www.vitoria-gasteiz.org

ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN	7
1.1 Introducción y contextualización.....	9
1.2 Marco conceptual.....	10
1.3 Período de elaboración, ejecución y evaluación del II Plan	10
1.4 Principios de trabajo del II Plan para la Igualdad.....	11
1.5 Estrategia de trabajo del II Plan para la Igualdad.....	11
1.6 Programas que componen el II Plan para la Igualdad.....	12
1.7 Servicio impulsor y Departamentos implicados en el II Plan para la Igualdad	12
1.8 Asociaciones y agentes sociales que han participado en la elaboración del II Plan para la Igualdad	13
2 PROGRAMA PARA COMBATIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	15
2.1 Introducción	17
2.2 Líneas de intervención.....	22
3 PROGRAMA SOBRE CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO	35
3.1 Introducción	37
3.2 Líneas de intervención.....	42
4 PROGRAMA PARA EL EMPODERAMIENTO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	57
4.1 Introducción	59
4.2 Líneas de intervención.....	63
5 PROGRAMA SOBRE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO	69
5.1 Introducción	71
5.2 Líneas de intervención.....	77
6 ANEXO I: ÁREA 0	91
6.1 Introducción	93
6.2 Fomento del uso no sexista del lenguaje y la imagen.....	93
6.3 Fomento de la igualdad de género a través de la contratación, los convenios de colaboración y las subvenciones	94
6.4 Formación del personal	94
6.5 Tablas.....	95

7 ANEXO II: ÁREA DE GESTIÓN.....	99
7.1 Introducción	101
7.2 Estructuras.....	102
7.2.1 Nivel político	102
7.2.2 Nivel técnico municipal.....	102
7.2.3 Nivel Interinstitucional.....	103
7.2.4 Nivel Asociativo	103
7.3 Seguimiento y evaluación	104
7.4 Tablas.....	105

1

INTRODUCCIÓN

1

INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción y contextualización

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una notable transformación, generándose importantes cambios sociales en el camino hacia la 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, han trabajado y hecho posible el avance hacia la igualdad.

Sin embargo, tras más de cinco lustros desde la proclamación en la Constitución española del principio de no discriminación por razón de sexo y de la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, así como del mandato dirigido a los poderes públicos para la remoción de los obstáculos que pudieran impedir la igualdad real y efectiva, los datos sobre el mercado laboral, la participación y toma de decisiones, la realización del trabajo doméstico y de cuidados a personas dependientes, la violencia contra las mujeres, la pobreza, etc., siguen mostrando la existencia de situaciones de discriminación y desigualdad hacia las mujeres.

Es por ello que el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ha impulsado la elaboración de la segunda fase de las políticas municipales de igualdad, a través del **II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz 2009-2011** (en adelante, II Plan).

El II Plan, nace al amparo del marco legislativo en materia de igualdad de género; esto es, 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. Por otra parte, éste es un Plan cuyos objetivos están en consonancia con las líneas de intervención y directrices

del IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (VIII legislatura), aprobado por el Consejo del Gobierno Vasco el 26 de septiembre de 2006 y con otros documentos de carácter supranacional.

Surge como resultado de las implementaciones y evaluaciones del I Plan municipal de acción positiva para las mujeres en Vitoria-Gasteiz (1999-2003) y del I Plan municipal de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres (2003-2005), así como del diagnóstico de la intervención municipal en relación a las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres, realizado en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz a lo largo del ejercicio de 2006.

Surge también como resultado de la experiencia y evolución que las políticas públicas de igualdad han experimentado en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en la Administración local vasca y en la Comunidad Autónoma en general, así como 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.

1.2 Marco conceptual

El II Plan hace suyo el concepto de “igualdad” recogido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y entiende que habrá de ser tomada *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 aquéllos. Asimismo, es 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. Se trata, en suma, dice la ley, de que mujeres y hombres sean iguales en la diferencia.*

La igualdad, por tanto, incluye el derecho a ser diferente. Pero el aspecto a tener en cuenta no es la existencia de la diferencia, sino que esta no tenga un efecto negativo en la vida de mujeres y hombres, y que no sea causa de discriminación y desigualdad. El reto está pues en asegurar que la construcción de la igualdad deje sitio a la diferencia y no sea construida desde los modos de vida, pensamientos e intereses asociados tradicionalmente a los hombres.

Pero el reto va más allá. En tanto las mujeres pueden también sufrir situaciones de discriminación o desigualdad derivadas de otros factores, como pueden ser el país de origen, la etnia, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, etc., condicionando, en muchos casos, el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía que les son propios, es necesario partir de la consideración de la diversidad de las mujeres y de la necesidad de intervenir, en ocasiones, en situaciones de discriminación múltiple en una realidad social que se nos presenta, cada vez más compleja.

1.3 Período de elaboración, ejecución y evaluación del II Plan

La elaboración del II Plan se ha realizado a lo largo del ejercicio 2008, siendo, posteriormente, objeto de aprobación en el Pleno Municipal para un período de ejecución de 2009 a 2011. La evaluación del II Plan se llevará a cabo en el II semestre de 2011.

1.4 Principios de trabajo del II Plan para la Igualdad

El II Plan parte de los siguientes principios de trabajo:

- La interdisciplinariedad. Es decir, partiendo de la consideración de la diversidad de las mujeres, y también de los hombres, este II Plan pone de manifiesto la necesidad de tener en cuenta, en el diagnóstico y diseño de actuaciones, otras variables, además del sexo, como puedan ser la edad, los ingresos económicos, el país de origen, la discapacidad...
- Ello lleva a que el II Plan preste una atención especial a aquellos sectores de mujeres que puedan presentar una mayor vulnerabilidad, diseñando actuaciones específicas dirigidas a dichos colectivos.
- En tanto la desigualdad puede encontrarse en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, es necesaria la implicación de los diferentes departamentos del Ayuntamiento. Es por ello que la colaboración y coordinación entre los departamentos municipales se erige en un principio de trabajo básico para el desarrollo de este II Plan.
- Pero además, se hace necesaria también la colaboración y/o coordinación con otras Administraciones, asociaciones, agentes sociales y ciudadanía en general que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el municipio a la consecución de la igualdad.
- Este II Plan sólo tendrá un desarrollo óptimo en tanto logre implicar a las mujeres y hombres del municipio, y a sus organizaciones. Por ello, la participación y la comunicación, ya sea interna o externa, se convierten en una nueva cultura de trabajo que ha de dar cabida a la participación del personal municipal y de la ciudadanía, tanto en su elaboración, como en su puesta en marcha.

1.5 Estrategia de trabajo del II Plan para la Igualdad

En el diseño y puesta en marcha del II Plan se ha diseñado una estrategia de trabajo que tuviera en cuenta los principios ya señalados. No obstante, merece la pena destacar algunos aspectos de la misma.

- El II Plan parte de la necesidad de desarrollar una doble y complementaria estrategia en relación a la naturaleza de las actuaciones:
 - La puesta en marcha de medidas que permitan avanzar hacia una política transversal de género en el Ayuntamiento. Esto es, la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en todas las actuaciones municipales.
 - El desarrollo en el Ayuntamiento de una política específica de igualdad, poniendo en marcha medidas específicas y temporales, destinadas a eliminar o reducir la desigualdad de las mujeres.
- Parte también de la necesidad de que el II Plan ha de ser ejecutado por todos los Departamentos municipales implicados. Por ello y para ello, los diferentes departamentos intervinientes han participado en la elaboración del mismo desde un inicio, constituyéndose diferentes comisiones de trabajo; comisiones que estarán vigentes también durante el período de ejecución y evaluación.
- A fin de desarrollar, de manera efectiva, el derecho democrático de participación, así como lograr un diseño y desarrollo óptimo del II Plan, ajustado a las necesidades y demandas de mujeres y hombres y que, por tanto, logre mejores resultados; la participación ciudadana se configura no sólo en principio de trabajo, sino también en estrategia tanto en la elaboración como en la ejecución de dicho Plan.
- Finalmente, y a fin de lograr una gestión óptima del II Plan, este ha sido estructurado en programas de carácter interdepartamental. Los programas, que se desarrollarán de manera independiente entre ellos, se encuentran, sin embargo, bajo la cobertura de un mismo marco teórico y operativo, así como bajo el impulso, coordinación y seguimiento de las diferentes estructuras de trabajo.

1.6 Programas que componen el II Plan para la Igualdad

Los programas han sido establecidos en función de los siguientes criterios:

- Criterios de necesidad social.
- Criterios de potencial estratégico para el cambio.
- Reflexiones y propuestas del Mto. Feminista y asociativo de mujeres, así como de personas expertas en igualdad de foros de carácter local y autonómico.
- Ámbito competencial de la Administración Local.
- Mandato legislativo de las leyes de igualdad ya mencionadas.
- Adecuación del II Plan a las directrices y líneas de intervención del IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV (VIII legislatura) del Gobierno Vasco y otros documentos de carácter supranacional.

Y son los siguientes:

- Programa para Combatir la Violencia contra las Mujeres.
- Programa sobre Corresponsabilidad y Usos del Tiempo.
- Programa para el Empoderamiento y la Participación de las Mujeres.
- Programa sobre las Mujeres en el Ámbito Económico.

El II Plan cuenta además, con:

- Un Área 0, o área de medidas comunes para todos los programas y de formación en igualdad de género.
- Y un Área de Gestión, para el desarrollo de los principios y estrategias de trabajo antes señaladas, común para todos los programas.

1.7 Servicio impulsor y Departamentos implicados en el II Plan para la Igualdad

El II Plan será impulsado por el Servicio de Igualdad, adscrito al Departamento de Relaciones Ciudadanas. En los últimos años, el Departamento de Relaciones Ciudadanas viene impulsando procesos de trabajo transversales y/o interdepartamentales, además de participativos, lo que le confiere al Servicio de Igualdad y, por tanto, a las responsabilidades y tareas de este en el desarrollo del II Plan, una óptima ubicación en el organigrama municipal.

El Servicio de Igualdad, como servicio responsable del impulso del II Plan, tiene como funciones:

- Impulso y coordinación del II Plan.
- Interlocución respecto a todos los agentes intervinientes.
- Información y comunicación.
- Asesoramiento y formación.
- Seguimiento y evaluación.

Los Departamentos municipales implicados en el desarrollo del II Plan, y por tanto, con responsabilidad de ejecución en el mismo, son:

- Departamento de Cultura
- Departamento de Deporte
- Departamento de Educación
- Departamento de Función Pública
- Departamento de Intervención Social
- Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica
- Departamento de Relaciones Ciudadanas
- Departamento de Salud y Consumo
- Departamento de Tecnologías de la Información
- Departamento de Comunicación y Protocolo
- Departamento de Seguridad Ciudadana

- Departamento de Urbanismo
- Departamento de Hacienda y Economía
- Ensanche XXI
- Departamento de Medio Ambiente y Centro de Estudios Ambientales

1.8 Asociaciones y agentes sociales que han participado en la elaboración del II Plan para la Igualdad

Las Asociaciones y Agentes Sociales que han participado en la elaboración de uno o más programas del II Plan para la Igualdad, han sido:

- AFOGASCA
- AJEBASK
- Amnistía Internacional / A.I.
- AMPA CEP López de Guereñu
- APDEMA
- Asamblea de Mujeres de Álava
- Asociación AFROAMERICANA
- Asociación AGLE
- Asociación Bizilagun
- Asociación Clara Campoamor
- Asociación Colombia-Euskadi
- Asociación de Madres de Álava / AMA
- Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava / AMPEA
- Asociación de Mujeres Agrarias de la Llanada Alavesa GURE SOROA
- Asociación de Padres y Amigos de los Sordos de Álava / ASPASOR
- Asociación de Personas con Discapacidad Física / EGINAREN EGINEZ
- Asociación Gizarterako
- Asociación Lurberritua
- Asociación psicosocial AIZAN
- Asociación Zazpigarren Alaba
- Berritzegune
- CCOO
- Centro Sexológico Emaize
- Colectivo Sexológico SEXAGERIAN
- Cruz Roja de Álava
- CRUZ ROJA-Juventud
- Delegación Pastoral con Jóvenes
- E.P.M. Divino Maestro
- E.U. de Trabajo Social de la UPV/EHU
- Federación DENON ESKOLA
- Forum Feminista María de Maeztu
- Gasteiz On
- Grupo de Hombres por la Igualdad de Álava
- Grupos de Tiempo Libre ATSEDEN TALDEAK
- Sindicato IRSE
- Sindicato LAB
- Sindicato LSB-USO
- Plataforma AMANDA
- Sartu Álava
- Servicio de Empleo para Personas Sordas
- Sindicatos ENHE y UAGA
- Sindicato ESK
- UGT- Euskadi
- UNED

2

PROGRAMA PARA COMBATIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

2

PROGRAMA PARA COMBATIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

2.1 Introducción

La violencia contra las mujeres es una grave violación de los derechos humanos de éstas, además de un grave problema social debido a su elevada incidencia en nuestra población 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.

Es necesario situar el origen de dicha violencia en la situación desigual de poder entre hombres y mujeres en la sociedad, pero sin olvidar además que el colectivo de mujeres no es homogéneo, sino diverso tanto en su composición como en sus problemáticas, que pueden ser origen de una aún mayor discriminación y vulnerabilidad: diversidad funcional o discapacidad, opción sexual, inmigración y especiales etapas del ciclo vital como pueden ser el embarazo y la tercera edad... y que producen lo que ha dado en llamarse “doble discriminación”.

Aunque existen diferentes términos para hacer referencia a esta grave lacra social, se utilizará el término “violencia contra las mujeres” por su sencillez y claridad y por ser el utilizado en el marco jurídico internacional y el que cuenta con mayor consenso social y político además de que evidencia claramente quienes son las que padecen tal violencia sobre sí misma, las mujeres.

Se considera violencia contra las mujeres “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 éstos en la vida pública o privada”¹.

¹ *Art. 50 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la 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 al Violencia aprobada el 30 de abril de 2002.*

En consonancia con el Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico² se propone utilizar el término **violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico** para referirse a “cualquier acto violento que tenga, o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para aquéllas y que se produzca sobre la base de una relación familiar y/o afectiva actual o previa”. Cuando ésta se ejerza de forma continuada con el objetivo de controlar, someter, dominar y mantener una posición de autoridad y poder en la relación se utilizará el término **maltrato doméstico a las mujeres**³ pudiendo ser éste de 4 tipos: físico, psicológico o emocional, sexual y/o económico. La **violencia sexual** se define como todo comportamiento de naturaleza sexual realizado sin el consentimiento válido de la otra persona y que incluye conductas como el exhibicionismo, palabras obscenas, tocamientos, violaciones... Dentro de ésta se distinguen 3 tipos: las agresiones sexuales, los abusos sexuales y el acoso sexual.

Por otro lado, y como forma de violencia contra las mujeres se encuentra el **acoso sexista**, es decir, “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido a una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considerará **acoso sexual**⁴” (las acciones para enfrentar éste no se incluirán en este Programa sino en el Programa sobre las Mujeres en el Ámbito Económico debido a que se da únicamente en el ámbito laboral).

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, consciente de la gravedad de este problema social muestra una clara voluntad y compromiso para 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 de este 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 cuyos resultados, además de dejar constancia de los avances conseguidos en la atención a mujeres víctimas durante el período 2003-2005, también reafirman la necesidad de continuar trabajando en este sentido.

En relación a la demanda en torno a la problemática y como puede observarse en la siguiente tabla, la evolución presentó 2 movimientos diferenciados. Por un lado, el crecimiento de un 42% de los casos nuevos entre 2003 y 2004, y una disminución del 16% entre 2004 y 2005. Por otro lado, el seguimiento de casos presenta un crecimiento permanente del 76% en el período 2003-2004 y del 43% entre 2004 y 2005.

2 *Emakunde, 18 de octubre de 2001.*

3 *Definición extraída de “La violencia contra las mujeres. Propuestas terminológicas” Comisión de Seguimiento del Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.*

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

CRECIMIENTO PORCENTUAL DE LA DEMANDA ENTRE 2003 Y 2005 ¹		
Usuarías	2003-2004	2004-2005
Casos nuevos	+42%	-16%
Seguimiento de casos	+76%	+43%

Datos de la evaluación del IPMVCM.

¹ Fuente Evaluación de los servicios y recursos municipales para la atención de víctimas de la violencia de género (2003-2005).

Con el paso de los años, se evidencia una mayor complejidad de los casos presentándose nuevas problemáticas en las mujeres víctimas.

En el período comprendido entre el año 2003 y 2005 fueron atendidas en los Servicios Sociales Municipales de Vitoria-Gasteiz un total de 280 mujeres que habían sido víctimas de maltrato por parte de sus parejas. A continuación se resumen las características sociodemográficas de estas mujeres, es decir, de las mujeres víctimas de violencia que en el período 2003-2005 solicitaron asistencia en los servicios públicos, en este caso los Servicios Sociales de Base del municipio, por lo que no debe entenderse como perfil único de las mujeres que sufren esta violencia:

- El 73,5% fueron mujeres nacionales y el 26,5% mujeres extranjeras, dato destacable sabiendo que el porcentaje de personas extranjeras en el municipio en este período era muy inferior.
- Las mujeres extranjeras procedían de Latinoamérica, países del Magreb y África subsahariana principalmente.
- El 61% tiene entre 26 y 45 años, es decir, son mujeres jóvenes que se encuentran en pleno desarrollo de su proyecto vital.
- El estado civil que manifiestan mayoritariamente es el de casadas o unión de hecho en un 31% de los casos y se ajusta al “estado relacional”, viéndose modificado tras el paso por los Servicios sociales en una de cada tres mujeres.
- El 72% tiene hijos y/o hijas, el 28% que no tiene personas dependientes a su cargo lo conforman principalmente mujeres nacionales.
- Su ocupación laboral es precaria, sólo una de cada 10 tiene trabajo fijo.
- El 76,5% califica su situación económica como muy mala, mala o regular. Los gastos más importantes son los generados por la vivienda y el mantenimiento de los y las hijas que tienen a su cargo.
- La problemática con mayor incidencia es el maltrato físico (56%), seguida del maltrato psicológico (35%). Es destacable que sólo en el 5% de los casos las mujeres atendidas se perciban como víctimas de este tipo de violencia.

Tras el periodo de vigencia del primer Plan y dado que este sirvió, entre otros objetivos, para implementar servicios y atención estables, continuaron ofreciéndose todos los recursos que el plan puso en marcha. A continuación se presentan algunos de los datos sobre estos servicios en los ejercicios 2005, 2006, 2007 y 2008:

- Familias atendidas en los PISOS DE EMERGENCIA SOCIAL ESPECÍFICOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: 16 familias en 2005, 16 familias en 2006, 19 familias en 2007 y 23 familias en el 2008 de las cuales 17 fueron ingresos nuevos.
- Mujeres atendidas en los CENTROS DE ACOGIDA INMEDIATA: 74 mujeres en el año 2005, 108 en el 2006, 116 en el 2007 y 109 en el 2008.
- Llamadas recogidas en el teléfono 24 horas: 394 llamadas en 2005, 383 en 2006, 362 en el año 2007 y 257 en el 2008.

Además de los resultados de ambas evaluaciones, que pese a los avances habidos en el período 2003 - 2005, dejan entrever la necesidad de continuar trabajando en este sentido, numerosa legislación también avala y ampara esta necesidad. El Programa para Combatir la Violencia contra las Mujeres 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, por otra parte, en consonancia con las líneas de intervención y directrices del IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres (VIII legislatura) aprobado por el Consejo del Gobierno Vasco el 26 de septiembre de 2006. Uno de sus ejes estratégicos, como en la Ley 4/2005 de 18 de febrero, es la violencia ejercida contra las mujeres. Este plan aborda la violencia contra las mujeres de forma integral e intersectorial, proponiendo afrontarla desde 2 líneas ya identificadas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero: la prevención, línea de trabajo fundamental para poder erradicar este fenómeno y la atención, al objeto de actuar de forma urgente y eficaz sobre las situaciones de violencia.

Es de destacar también que el programa 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 programa para combatir la violencia contra las mujeres consta de 65 acciones enmarcadas en 5 áreas de intervención. La división no es casual sino que trata de organizar una serie de actuaciones que se consideran prioritarias para ofrecer una respuesta integral y coordinada a la problemática de la violencia ejercida hacia las mujeres.

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 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 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 resolución de esta problemática, incidiendo en aquellos colectivos que la evaluación del I Plan Municipal de Lucha contra la Violencia ejercida hacia las Mujeres plantea como a tener especial consideración: los hijos e hijas de mujeres víctimas y las personas mayores a su cargo.

A través del área de coordinación interinstitucional se proponen acciones para mantener y mejorar la coordinación entre diferentes Administraciones a nivel local y supralocal. Por último, el área de creación o adecuación de recursos y mantenimiento de los mismos tiene como objetivo el continuar mejorando y ajustando la amplitud y calidad de los recursos y servicios que se ofertan actualmente a las mujeres víctimas.

En el programa se mantienen vigentes los objetivos que promovieron el I Plan Municipal de Lucha contra la Violencia ejercida hacia las Mujeres aunque adecuados a la situación actual:

- Actuar contra la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la desigualdad existente entre hombres y mujeres con el fin de contribuir a su erradicación.

- Mejorar la intervención municipal al objeto de mantener una atención integral, específica y diversificada para todas las mujeres víctimas de violencia ejercida por hombres en sus relaciones de pareja y también para las mujeres víctimas de agresiones sexuales.
- Favorecer la visualización de nuevos casos y el acceso a los servicios sociales y especializados en violencia hacia las mujeres.
- Prevenir la incidencia del fenómeno entre la población joven del municipio.

En éste, como en el resto de los programas que conforman este II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres, es necesario un trabajo interdisciplinar y, por lo tanto, la implicación de diferentes Departamentos y Servicios y Sociedades municipales, muchos de los cuales participaron ya en la ejecución del I Plan Municipal de Lucha contra la Violencia ejercida hacia las mujeres (2003-2005) y que ahora han participado también, en la mayoría de los casos, en la elaboración de este Programa. Son los siguientes:

- Departamento de Intervención Social
- Departamento de Urbanismo - Planificación
- Departamento de Deporte
- Departamento de Educación
- Departamento de Relaciones Ciudadanas
- Departamento de Seguridad Ciudadana - Policía Local
- Departamento de Tecnologías de la Información
- Departamento de Función Pública
- Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica
- Ensanche XXI, Sociedad urbanística municipal.

Destacar y agradecer así mismo la participación y las aportaciones que diferentes agentes sociales del municipio han realizado:

- Arabako Gorra
- Sindicatos ENHE y UAGA
- Asociación Colombia-Euskadi
- Asamblea Mujeres de Álava
- Centro Sexológico Emaize
- Grupo de Hombres por la Igualdad de Álava
- Asociación Lurberritua
- Asociación Bizilagun
- Asociación Zazpigarren Alaba
- Asociación Gizarterako
- Asociación psicosocial AIZAN
- Asociación Eginaren Eginez
- Asociación Agle

Las mujeres víctimas son las destinatarias principales de este Programa. Sin embargo, resulta importante evidenciar que algunas de las acciones previstas en el mismo se dirigen también a la ciudadanía en general, haciendo especial hincapié en la juventud, los hijos e hijas de las mujeres víctimas, las personas extranjeras, los colectivos con diversidad funcional, el tejido asociativo de nuestra ciudad así como el personal municipal que atiende a las mujeres víctimas de esta problemática.

2.2 Líneas de intervención

LÍNEA 1 DE INTERVENCIÓN**INFORMACIÓN, EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN PARA LA PREVENCIÓN.****OBJETIVO**

- 1.1. Incrementar la información y la sensibilización sobre la violencia ejercida hacia las mujeres en la ciudadanía y agentes sociales del municipio.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.1.1. Desarrollar una campaña anual de información y prevención de la violencia ejercida hacia las mujeres de carácter interinstitucional a través de la Red Berdinsarea.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2010
1.1.2. Diez charlas informativas sobre violencia ejercida hacia las mujeres a AMPAS y Escuelas de padres y madres de centros escolares.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Educación	Curso 09 - 10 Curso 10 - 11
1.1.3. Diez talleres de autodefensa anuales dirigidos a alumnas de 2º de E.S.O.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Educación	Curso 09 - 10 Curso 10 - 11
1.1.4. Realizar una campaña informativa anual dirigida a los sindicatos para acercar las diferentes acciones y campañas a los centros de trabajo.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2010
1.1.5. Editar un folleto dirigido al colectivo masculino que haga hincapié en las consecuencias de aprobar o no denunciar las conductas violentas hacia las mujeres.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2010
1.1.6. Desarrollar 6 cursos de autodefensa anuales dirigidos a mujeres para capacitarlas en el reconocimiento, denuncia y rechazo de relaciones afectivas "no saludables".	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 - 2010 2010 - 2011
1.1.7. Desarrollar actividades y/o talleres dirigidos a hombres para modificar creencias y conductas no igualitarias en sus relaciones con las mujeres.	Intervención Social	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010 - 2011

OBJETIVO

1.2. Informar sobre la violencia ejercida hacia las mujeres a colectivos de especial vulnerabilidad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.2.1. Realizar una guía informativa adaptada al colectivo de personas con diversidad funcional psíquica.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2010
1.2.2. Realizar una charla informativa sobre la violencia ejercida hacia las mujeres dirigida al colectivo de mujeres con discapacidad psíquica de APDEMA.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2010
1.2.3. Realizar una acción informativa sobre la violencia ejercida hacia las mujeres dirigida al colectivo de mujeres mayores en cada uno de los 14 Centros socioculturales de mayores.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social Policía Local	2010
1.2.4. Contratar espacios publicitarios y de opinión en los medios de comunicación de uso habitual por colectivos de personas inmigrantes para su sensibilización e información.	Intervención Social	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010
1.2.5. Encuentros grupales en Centros Cívicos, dirigidos por personal experto en violencia hacia la mujer y procedentes del entorno sociocultural del colectivo de origen.	Intervención Social	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010
1.2.6. Conocimiento y aproximación a espacios significativos de relación social, para usarlos como canal de contacto e información con los distintos colectivos de personas extranjeras.	Intervención Social	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009
1.2.7. Facilitar a los y las profesionales de ASAFES y APDEMA un "decálogo" de criterios de detección precoz de violencia hacia las mujeres con diversidad psíquica.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009
1.2.8. Realizar 4 acciones informativas facilitadoras de criterios de detección precoz para los y las profesionales de asociaciones de inmigrantes.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social	2009

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.2.9. Dos acciones informativas dirigidas a las asociaciones y redes asociativas que trabajan con colectivos con diversidad funcional física.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2011
1.2.10. Dos acciones informativas dirigidas a las asociaciones y redes asociativas que trabajan con colectivos con diversidad funcional psíquica.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2011
1.2.11. Dos acciones informativas dirigidas a las asociaciones y redes asociativas que trabajan con colectivos con diversidad funcional sensorial.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2011
1.2.12. Charla informativa anual dirigida a las asociaciones y redes asociativas que trabajan con colectivos inmigrantes.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social	2009 2010

OBJETIVO

1.3. Apoyar la introducción de valores de igualdad de derechos y respeto a la diferencia entre la población juvenil.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.3.1. Una campaña específica dirigida a mujeres jóvenes sobre cómo reconocer relaciones afectivas “no saludables”, promoviendo modelos de relación positivos.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud) (Serv. Asexoría y Psicoasexoría)	2009
1.3.2. Dos talleres de prevención de relaciones abusivas para promover comportamientos respetuosos y desarrollo de valores en Gauekoak, Clubes jóvenes y Ludoclubes.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 - 2010
1.3.3. Reparto de la guía sobre estrategias de prevención, detección y atención ante la violencia ejercida hacia las mujeres a las organizaciones que gestionan los espacios de ocio: estrategias de prevención, detección y atención.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) (Serv. Juventud)	---	2009

1.3.4.	Realización de actividades lúdico formativas sobre criterios para la detección de situaciones de violencia ejercida hacia las mujeres en espacios municipales para la población joven.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Educación Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud) Intervención Social	2009
1.3.5.	Trasladar propuestas en los Consejos escolares de los centros educativos sobre el desarrollo curricular de los principios de coeducación e igualdad.	Educación	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2008 - 2009 2009 - 2010 2010 - 2011
1.3.6.	Dos talleres de prevención de relaciones abusivas dirigidos a la población universitaria que enseñe a diferenciar entre relaciones interpersonales abusivas y no abusivas.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2010

OBJETIVO

1.4. Protocolizar a nivel municipal la información que sobre noticias relacionadas con violencia contra las mujeres se ha de facilitar a los medios de comunicación.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.4.1. Establecer un protocolo a nivel interno sobre el tipo de información que al respecto de la violencia de género se ofrecerá a los medios de comunicación.	Intervención Social Policía Local Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009

LINEA 2 DE INTERVENCIÓN

FORMACIÓN.

OBJETIVO

2.1. Mejorar las competencias profesionales para la detección y atención a mujeres víctimas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.1.1. Dos seminarios - talleres formativos sobre "idearios culturales" dirigidos al personal municipal de atención directa a esta problemática.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) Intervención Social	2009
2.1.2. Un curso formativo para el personal municipal de escuelas infantiles para su capacitación como agentes activos de detección y derivación.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009

OBJETIVO

2.2. Mejorar la aplicación del Protocolo de Intervención, Derivación y Seguimiento por parte del personal no municipal de atención directa.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.2.1. Un seminario sobre uso del Protocolo de Intervención, Derivación y Seguimiento a mujeres víctimas de violencia doméstica y de género.	Intervención Social	Policía Local	2009

OBJETIVO

2.3. Facilitar recursos para la formación en diferentes ámbitos: escolar, tiempo libre...

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.3.1. Tres seminarios formativos anuales relativos a la violencia ejercida hacia las mujeres dirigidos al monitorado de las escuelas de tiempo libre.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud)	2009 - 2010 2010 - 201
2.3.2. Hacer disponibles a través de la web municipal bases de datos de materiales de apoyo a la formación.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Educación Intervención Social Policía Local	2009
2.3.3. Desarrollar un seminario anual sobre violencia ejercida hacia las mujeres en el ámbito universitario.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2010

LÍNEA 3 DE INTERVENCIÓN

INTERVENCIÓN MUNICIPAL.

OBJETIVO

3.1. Mejora continua de la calidad de la intervención municipal en la resolución de las situaciones de violencia hacia las mujeres.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.1.1. Crear un grupo interprofesional municipal para la evaluación continua del Protocolo de Intervención, Derivación y Seguimiento a mujeres víctimas de violencia doméstica y de género y el estudio de nuevas estrategias en la atención a la diversidad de casuística.	Intervención Social	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) Dptos. y Servicios implicados de atención	2009
3.1.2. Creación de un área de trabajo con 2 niveles diferenciados que permita a los y las profesionales de atención directa una intervención más ajustada, así como sistematizar la recopilación y posterior difusión de buenas prácticas y en el que además puedan encontrarse información y documentos de interés para éstos y éstas.	Tecnologías de la Información	Intervención Social Policía Local Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009
3.1.3. Estudio sobre la intensidad de atención y cargas de trabajo en los puestos municipales de atención.	Intervención Social	---	2009 - 2011

OBJETIVO

3.2. Identificar las necesidades específicas de los hijos e hijas en la intervención con mujeres víctimas de violencia.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.2.1. Profundizar en el análisis del impacto psicológico de la violencia de género en el entorno familiar en niños, niñas y adolescentes.	Intervención Social	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009
3.2.2. Priorizar el acceso directo a escuelas infantiles municipales de los hijos e hijas de mujeres víctimas siempre que haya plazas libres.	Educación	Intervención Social	2008 - 2009 2009 - 2010 2010 - 2011

OBJETIVO

3.3. Adecuar la intervención a las necesidades específicas de las personas mayores a cargo de mujeres.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.3.1. Priorizar el acceso a recursos dirigidos a la Tercera Edad a las personas a cargo de una mujer víctima de violencia doméstica.	Intervención Social	---	2008 - 2009 2009 - 2010 2010 - 2011

OBJETIVO

3.4. Mejorar la seguridad de las mujeres víctimas a través del estudio e implementación de nuevas alternativas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.4.1. Ofrecer, como parte de la intervención, formación individualizada en autoprotección a las mujeres víctimas atendidas, en especial a aquellas que presentan mayor riesgo.	Policía Local	Intervención Social	2009 - 2011
3.4.2. Establecer por parte de Policía Local medidas de control sobre el agresor en función de la valoración de riesgo realizada.	Policía Local	---	2010 - 2011
3.4.3. Validar entre los Servicios intervinientes los criterios para la valoración de la peligrosidad.	Intervención Social Policía Local	---	2009
3.4.4. Un curso formativo a los y las profesionales municipales de atención directa a esta problemática sobre valoración de riesgo en estas situaciones.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social Policía Local	2010

OBJETIVO

3.5. Identificar los factores influyentes en las reincidencias de casos de violencia hacia las mujeres para mejorar.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.5.1. Realizar un estudio longitudinal de casos sobre los factores influyentes en las reincidencias que incorpore diagnóstico y propuestas de intervención.	Intervención Social Policía Local	---	2010

LÍNEA 4 DE INTERVENCIÓN

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

OBJETIVO

- 4.1. Optimizar el uso de recursos especializados y favorecer la colaboración en el desarrollo de campañas de sensibilización para combatir la violencia mediante el incremento de contactos entre administraciones locales.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.1.1. Proponer en Berdinsarea la creación de un grupo de trabajo para la elaboración de una propuesta para el uso de la red de recursos especializados de otros ayuntamientos u otras instituciones de la CAPV, dirigida al Dpto. del Gobierno Autonómico que corresponda.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2010 2011
4.1.2. Colaboración con otras Administraciones en el desarrollo de programas interinstitucionales para combatir la violencia que se ejerce hacia las mujeres y de campañas de sensibilización en torno al 25 de noviembre.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2010 2011

OBJETIVO

- 4.2. Impulsar el establecimiento de protocolos y/o cauces de coordinación con el ámbito sanitario.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.2.1. Establecer contactos con el ámbito sanitario para incidir en la corresponsabilidad en la atención y erradicación de la violencia contra las mujeres.	Intervención Social	---	2009 2010
4.2.2. Establecer indicadores que permitan el análisis periódico de procedimientos y su eficacia.	Intervención Social Policía Local Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2010 2011

LÍNEA 5 DE INTERVENCIÓN

CREACIÓN O ADECUACIÓN DE RECURSOS Y MANTENIMIENTO DE LOS MISMOS.

OBJETIVO

5.1. Promover y facilitar el acceso a la vivienda a nivel municipal para las mujeres víctimas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.1.1. Establecer medidas para el acceso a la vivienda de promoción municipal conforme a lo establecido en el borrador del Decreto Regulador del programa de Ayudas a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico.	Ensanche XXI	Intervención Social	2010

OBJETIVO

5.2. Adecuar el acceso y uso a servicios y recursos específicos a las necesidades diferenciales de las mujeres inmigrantes extranjeras.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.2.1. Facilitar desde el Servicio de Mediación social intercultural apoyo al personal profesional de los servicios municipales de atención.	Intervención Social	---	2009 - 2011
5.2.2. Incluir en el proyecto anual del Servicio de Mediación social intercultural un ámbito de formación en violencia hacia las mujeres.	Intervención Social	---	2009
5.2.3. Potenciar el uso del Servicio de Traducción e Interpretación entre el personal profesional de atención directa en el tratamiento de esta problemática.	Intervención Social	---	2009

OBJETIVO

5.3. Mantener y adecuar a la normativa vigente los recursos para la acogida temporal y la atención a mujeres víctimas de violencia doméstica.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.3.1. Adecuar la red de pisos de acogida específicos a la normativa de accesibilidad.	Intervención Social	---	2010
5.3.2. Análisis de la adecuación de los dispositivos de acogida y alojamiento específicos al Decreto 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico. Realización de modificaciones en el plazo que se establezca.	Intervención Social	---	2010
5.3.3. Estudio de necesidades y reestructuración del actual sistema de acogida (acogida inmediata y acogida programada).	Intervención Social	---	2009
5.3.4. Priorizar el acceso a los recursos residenciales de Tercera Edad a las mujeres mayores víctimas de violencia doméstica.	Intervención Social	---	2009 - 2011
5.3.5. Cobertura de los gastos de mantenimiento necesarios para el disfrute de los pisos de emergencia para víctimas de este tipo de violencia (luz, gas, agua...)	Intervención Social		2009 - 2011
5.3.6. Cobertura de los gastos necesarios para la habitabilidad y el equipamiento básico de los pisos de emergencia para víctimas de este tipo de violencia (mobiliario, maquinaria...)	Intervención Social		2009 - 2011
5.3.7. Mantenimiento y fomento de la colaboración técnica y económica con la Diputación Foral de Álava para el desarrollo de los servicios de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia hacia las mujeres, de orientación jurídica a mujeres y de atención psicológica a hombres agresores.	Intervención Social		2009 - 2011

5.3.8. Mantenimiento del programa de atención a mujeres víctimas en la red municipal de pisos de emergencia (programa educativo).	Intervención Social	2009 - 2011
5.3.9. Mantenimiento del programa de atención a mujeres víctimas a través de Centros de Atención Inmediata y del teléfono municipal de atención 900701700.	Intervención Social	2009 - 2011

OBJETIVO

5.4. Identificar la existencia en la ciudad de espacios y tiempos inseguros y su relación con la incidencia de las agresiones sexuales a fin de establecer medidas preventivas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.4.1. Realizar un estudio sobre la incidencia, los tiempos y los espacios en los que se producen las agresiones sexuales en la ciudad.	Policia Local Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Urbanismo	2010

OBJETIVO

5.5. Conocer la incidencia de este tipo de violencia en parejas de lesbianas y adecuación, si procede, de la intervención.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.5.1. Realización de un estudio diagnóstico para conocer la incidencia de este tipo de violencia en el municipio.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Énfasis	2010
5.5.2. Adecuar, en base a los resultados del estudio y si procede, la atención psicológica ofrecida a este tipo de violencia emergente.	Intervención Social / Diputación	---	2010

OBJETIVO

5.6. Fomentar el conocimiento especializado y circunscrito a la realidad del municipio.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.6.1. Realizar un estudio sobre la evolución del fenómeno en el municipio durante el período de ejecución del programa.	Tecnologías de la Información	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) Intervención Social	2011

OBJETIVO

5.7. Optimizar el uso de recursos específicos en función de la oferta existente en la CAPV.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.7.1. Adaptar el Servicio de Atención Telefónica 24 horas 900 701 700 a la realidad, necesidades y recursos existentes en la CAPV.	Intervención Social	---	2009

3

PROGRAMA SOBRE CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO

3

PROGRAMA SOBRE CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO

3.1 Introducción

El Programa sobre Corresponsabilidad y Usos del Tiempo nace a la luz de los mandatos 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, por otra parte, en consonancia con las líneas de intervención y directrices del IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres (VII legislatura) aprobado por el Consejo del Gobierno Vasco el 26 de septiembre de 2006 y con otros documentos de carácter supranacional.

Si bien el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz viene implementando algunas de las medidas que, posteriormente, se desarrollan en este documento, es necesario considerar como programa nuevo en la intervención municipal el relativo a la corresponsabilidad y usos del tiempo. Por ello, se hace necesaria la consideración de este programa como apertura de una nueva línea de trabajo que, con su implementación, irá madurando y generando nuevos objetivos y actuaciones, así como nuevos procesos de trabajo y la detección de nuevos agentes implicados.

El marco legislativo y normativo señalado pone de manifiesto la necesidad de considerar la igualdad de mujeres y hombres, no sólo en relación a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también en relación a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de estos.

Uno de los aspectos que dificultan extremadamente la igualdad para las mujeres es la división sexual del trabajo y, como consecuencia, entre otras cuestiones, el diferente acceso, ejercicio y control de recursos tan importantes como son el tiempo y el dinero.

Mujeres y hombres desempeñan tareas y roles diferenciados en la sociedad, que llevan adscritos, además, valoraciones sociales muy diferentes. A las mujeres, históricamente, se les ha asignado roles, tareas y responsabilidades domésticas y de cuidados en el ámbito doméstico (trabajo reproductivo, trabajo no remunerado). Y a los hombres, roles, tareas y responsabilidades en el ámbito público en general y, en el mercado laboral, en particular (trabajo productivo o empleo, trabajo remunerado).

La división sexual del trabajo es una constante en la organización del trabajo en todas las sociedades y culturas, si bien presenta variaciones según coordenadas de espacio y tiempo. Sin embargo, el elemento en común es que "... en todas partes y en todos los tiempos, el 'valor' distingue al trabajo masculino del femenino: la producción 'vale' más que la reproducción, la producción masculina 'vale' más que la femenina" (Hirata y Kergotal, 2000:142).

En nuestro entorno, con el avance de la igualdad de género y en lo que a la segunda mitad del siglo XX se refiere, las mujeres han ido accediendo al empleo a partir de los años 70 estableciéndose, en el primer semestre de 2008, una tasa de actividad⁵ en el caso de las mujeres de Álava, de 56,6. Si bien es ya una tasa significativa, en constante crecimiento, difiere en más de 20 puntos respecto a la tasa de actividad masculina en Álava, que se sitúa en 77,7 puntos. Estas tasas varían en función de otras variables, como puede ser la edad, el país de origen, la discapacidad, etc., generando, en algunos casos, situaciones de discriminación múltiple.

Una de las razones que explican este diferencial es la muy diferente participación de mujeres y hombres en las tareas y responsabilidades domésticas y de cuidados de las personas dependientes, lo que supone una situación de fuerte desventaja para las mujeres en el acceso, mantenimiento y promoción en el mercado laboral, en la participación social y política, en el acceso a la cultura y al deporte, al ocio y al descanso, etc.

Como veremos a continuación, el incremento de la tasa de ocupación⁶ de las mujeres en estos años es muy superior al descenso que presenta su participación en trabajos domésticos y de cuidados, por lo que la carga global de trabajo de las mujeres se ha incrementado considerablemente en el período 1993-2003. Eso quiere decir que si bien las mujeres están accediendo al trabajo productivo, los hombres no lo han hecho, al menos en la misma medida, al trabajo reproductivo, generándose la doble jornada para las mujeres.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO, DE CUIDADOS Y EN EL EMPLEO, SEGÚN SEXO, EN LA COMUNIDAD VASCA, ENTRE 1993 Y 2003

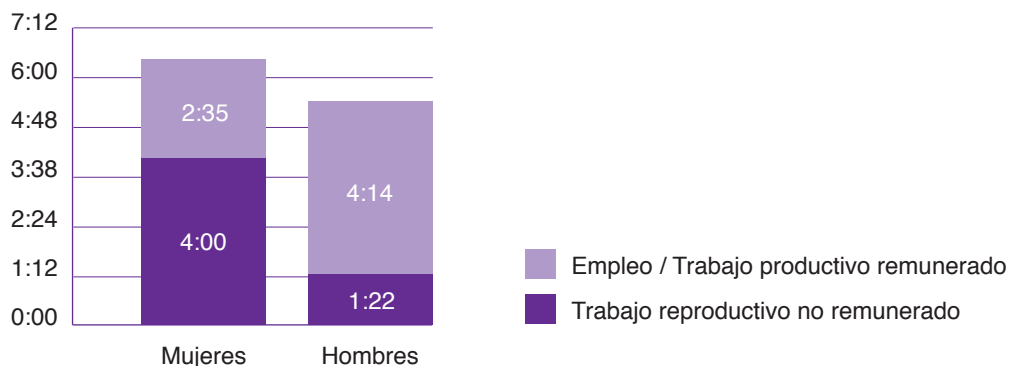
Año	Mujeres			Hombres		
	1993	1998	2003	1993	1998	2003
Trabajo doméstico	93,4	93,1	90,7	60	68,6	65,6
Cuidados a personas	26,2	23,4	24,4	16	16,3	14,7
Empleo	18,9	38,7	40,2	58,2	53,3	57,4

Fuente: Cristina García Sainz. Artículo "Tiempo de trabajo no remunerado en la C.A. de Euskadi" a partir de la Encuesta de Presupuestos de Tiempo del Eustat, 2003.

- 5 Tasa de actividad: representa el porcentaje de personas con empleo o que se encuentran en búsqueda de empleo, sobre el total de población de 16 y más años.
- 6 Tasa de ocupación: representa el porcentaje de personas con empleo respecto al total de la población en edad de trabajar en el mercado laboral (16-64 años).

En el siguiente gráfico puede verse la diferente carga total de trabajo de unas y otros, su distribución en trabajo productivo y reproductivo y, como consecuencia de ello, el diferente acceso al uso de tiempo y a la independencia económica. Los datos nos muestran que las mujeres de la Comunidad Vasca trabajan diariamente 6 h 35'. De esta carga de trabajo, 2 horas 35' corresponden al trabajo productivo y 4 h, al trabajo reproductivo. Es decir, 2/3 partes del trabajo de las mujeres es no remunerado y 1/3 parte, es trabajo remunerado. Por su parte, los hombres vascos trabajan diariamente 5 h 36'; es decir, 1 hora menos que las mujeres. En su caso, se invierten los datos en cuanto a la distribución de trabajo. Dedican 4 h 14' al trabajo productivo y 1 h 22' al trabajo reproductivo. Es decir, 1/3 parte del trabajo de los hombres es no remunerado y 2/3 partes, es trabajo remunerado.

TIEMPO MEDIO DIARIO DEDICADO AL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO POR SEXO EN LA CAPV (HH:MM)



Fuente: Cristina García Sainz. Artículo "Tiempo de trabajo no remunerado en la C.A. de Euskadi" a partir de la Encuesta de Presupuestos de Tiempo del Eustat, 2003.

Por todo ello, este Programa sobre Corresponsabilidad y Usos del Tiempo ha visto la necesidad de incidir en las siguientes líneas de intervención:

- Roles y estereotipos de género, en relación a la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas y responsabilidades domésticas y de cuidados y en relación a los usos del tiempo. Es decir, es necesario educar a niñas y niños, a las y los jóvenes, así como sensibilizar a mujeres y hombres para que compartan, en condiciones de igualdad, las responsabilidades y tareas tanto del ámbito doméstico como público. En tanto este programa se centra en el fomento de la participación de los hombres en las tareas y responsabilidades del ámbito doméstico, se hace un especial hincapié en los roles y estereotipos masculinos de género.
- Corresponsabilidad de los hombres en las tareas y responsabilidades domésticas y de cuidados. Además de un cambio de creencias y actitudes sobre el ámbito doméstico, es necesario también un cambio de comportamiento. Para ello, esta línea de intervención se centra, fundamentalmente, en la capacitación de los hombres en tareas domésticas y de cuidados, además de la adecuación de instalaciones municipales al objetivo de la corresponsabilidad.
- Visibilización de los usos del tiempo de mujeres y hombres y del valor social y económico del trabajo doméstico y de cuidados. Es necesario visibilizar el importante aporte del trabajo que se realiza en el ámbito doméstico, para visibilizarlo y reconocerlo, valorarlo, distribuirlo entre mujeres y hombres, reducirlo cuando sea excesivo, etc. Pero también para introducirlo en la planificación a corto y medio plazo, así como al modo de ver la realidad social y a sus propuestas de mejora.

- Conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres. La carga total de trabajo productivo y reproductivo y, en ocasiones, la incompatibilidad de horarios entre ellos exige del ámbito laboral la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de los diferentes ámbitos de la vida. Es necesario, además, fomentar que los hombres se acojan a las medidas de conciliación implementadas en el ámbito laboral, a fin de fomentar su corresponsabilidad en el ámbito doméstico, motivo por el cual en este programa se alude a la conciliación en términos de “conciliación corresponsable”.
- Creación o adecuación de servicios sociocomunitarios al objetivo general de la conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres. Se entiende que, además de otras medidas, se hace también precisa la adecuación y, en su caso, la creación de servicios públicos sociocomunitarios al objetivo de la conciliación, a fin de facilitar a las personas y a las familias el desarrollo de las tareas y responsabilidades que conlleva cada ámbito de la vida.
- El uso del tiempo en la ciudad. El diseño, organización y gestión de la ciudad es también un elemento de gran importancia para el acceso y disfrute del tiempo. Es por ello que, de manera incipiente, también se contempla en este programa dicha línea de intervención, a fin de poder desarrollar a futuro actuaciones eficaces que redunden en la mejora de la calidad de vida de mujeres y hombres.

Las actuaciones previstas para el cumplimiento de los objetivos están dirigidas hacia las mujeres y/o los hombres, agentes sociales de la ciudad, tejido asociativo, etc. También se contemplan objetivos y actuaciones dirigidas hacia el propio Ayuntamiento por entender, por un lado, que una reorganización y mejora en la intervención municipal redundará positivamente en el cumplimiento de los objetivos del presente programa. Por otro lado, que el Ayuntamiento es también una organización, por lo que habrá de avanzar en la mejora de la adecuación de sus estructuras de empleo a las necesidades de los diferentes ámbitos de la vida del personal a su servicio.

Para el cumplimiento de los objetivos de estas líneas de actuación se hace necesario un trabajo interdisciplinar y, por lo tanto, la implicación de diferentes departamentos municipales. Por ello, en la elaboración y desarrollo del presente programa participan los siguientes departamentos municipales:

- Departamento de Cultura
- Departamento de Deporte
- Departamento de Educación
- Departamento de Función Pública
- Departamento de Intervención Social
- Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica
- Departamento de Relaciones Ciudadanas
- Departamento de Salud y Consumo
- Departamento de Tecnologías de la información
- Departamento de Medio Ambiente y Sostenibilidad y Centro de Estudios Ambientales

Por otra parte, y en lo que a la participación ciudadana se refiere, las Asociaciones que han colaborado, en la elaboración del presente programa han sido:

- Asociación de Madres de Álava / AMA
- Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava / AMPEA
- Grupo de Hombres por la Igualdad
- Asociación de Personas Sordas de Álava / ARABAKO GORRAK
- Asociación de Padres y Amigos de los Sordos de Álava / ASPASOR
- Asociación de Personas con Discapacidad Física / EGINAREN EGINEZ
- Colectivo Sexológico SEXAGERIAN

índice >

- Plataforma AMANDA
- Asociación AFROAMERICANA
- E.P.M. Divino Maestro
- AMPA CEP López de Guereño
- Federación DENON ESKOLA
- Delegación Pastoral con Jóvenes
- Grupos de Tiempo Libre ATSEDEN TALDEAK
- CRUZ ROJA-Juventud
- Sindicato LAB
- Sindicato CCOO
- Sindicato ESK
- Sindicato UGT-Euskadi

3.2 Líneas de intervención

LÍNEA 1 DE INTERVENCIÓN

ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, EN RELACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS TAREAS Y RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS Y EN RELACIÓN A LOS USOS DEL TIEMPO.

OBJETIVO

1.1. Integrar en la intervención municipal el objetivo general de la coeducación de niñas/os, adolescentes y jóvenes en la coparticipación del trabajo y el uso del tiempo.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.1.1. 1 seminario formativo, de 7 horas, sobre roles y estereotipos de género, con especial incidencia en los masculinos, en relación a la división sexual del trabajo y a los usos del tiempo de mujeres y hombres. Seminario dirigido al personal técnico programador de los departamentos de Educación, Intervención Social (Servicio de Infancia y Familia), Relaciones Ciudadanas (Servicio de Juventud y Servicio de Centros Cívicos), Deportes, Salud y Consumo y Cultura.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad ¹)	2009
1.1.2. 1 seminario formativo, de 7 horas, sobre roles y estereotipos de género, con especial incidencia en los masculinos, en relación a la división sexual del trabajo y a los usos del tiempo de mujeres y hombres. Seminario dirigido a las Educadoras y Educadores de Escuelas Infantiles Municipales.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad ²)	2009
1.1.3. 3 seminarios formativos, de 7 horas, sobre roles y estereotipos de género, con especial incidencia en los masculinos, en relación a la división sexual del trabajo y a los usos del tiempo de mujeres y hombres. Seminarios dirigidos a las Educadoras y Educadores del Departamento de Intervención Social.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social (Serv. Infancia y Familia) (Serv. Acción Comunitaria) (Serv. Inserción Social)	2009

<p>1.1.4. 1 seminario formativo, de 7 horas, en roles y estereotipos de género, con especial incidencia en los masculinos, en relación a la división sexual del trabajo y a los usos del tiempo de mujeres y hombres. Formación dirigida a los colectivos profesionales de Ludotecas, Ludoclubes y Clubes jóvenes.</p>	<p>Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad³)</p>	<p>Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud)</p>	<p>2009</p>
<p>1.1.5. Creación de un grupo de trabajo técnico interdepartamental para el establecimiento de criterios municipales en la adquisición de juguetes, libros, materiales educativos y desarrollo de juegos.</p>	<p>Educación</p>	<p>Cultura Deporte Salud y Consumo Intervención Social (Serv. Infancia y Familia) Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud) (Serv. Igualdad)</p>	<p>2009</p>

- 1 *El Servicio de Igualdad colaborará con el Departamento de Función Pública para la formulación de una propuesta sobre profesorado, contenidos y metodología de dicha formación. Dicha propuesta será también trabajada y consensuada con los departamentos receptores de la formación, a fin de adecuarla a su realidad y necesidades.*
- 2 *El Servicio de Igualdad colaborará con el Departamento de Función Pública para la formulación de una propuesta sobre profesorado, contenidos y metodología de dicha formación. Dicha propuesta será también trabajada y consensuada con el Departamento de Educación, a fin de adecuarla a su realidad y necesidades.*
- 3 *El Servicio de Igualdad trabajará y consensuará con el Servicio de Juventud (Departamento de Relaciones Ciudadanas) los contenidos y la metodología del Seminario, a fin de adecuarla a la realidad y necesidades de ese Servicio.*

OBJETIVO

1.2. Apoyar la integración del objetivo generar de coeducación de niñas/os y adolescentes en la coparticipación del trabajo y el uso del tiempo en la comunidad educativa.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.2.1. Oferta de seminarios formativos, de 4-6 horas, sobre roles y estereotipos de género, con especial incidencia en los masculinos, en relación a la división sexual del trabajo y a los usos del tiempo de mujeres y hombres. Oferta de seminarios dirigida a AMPAs y Escuelas de Madres y Padres. Se presupuesta un máximo de 4 seminarios por cada curso.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad ⁴)	Educación	2009/2010 2010/2011
1.2.2. Traslado de propuestas en los Consejos Escolares de los Centros Educativos de Primaria y Secundaria sobre el desarrollo curricular de los principios de "coeducación y corresponsabilidad".	Educación	---	2009/2010 2010/2011

4 *El Servicio de Igualdad trabajará y consensuará con el Departamento de Intervención Social los contenidos y la metodología del Seminario, a fin de adecuarla a la realidad y necesidades de ese Departamento.*

OBJETIVO

1.3. Fomentar la coeducación de niñas/os, adolescentes y jóvenes en la coparticipación del trabajo y en el uso del tiempo, a través de la Red Municipal de Bibliotecas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.3.1. Adquisición de materiales para la Red Municipal de Bibliotecas, dirigidos a padres y madres, acerca de los roles y estereotipos de género, corresponsabilidad y usos del tiempo.	Cultura (Acción Cultural)	---	2009 2010 2011
1.3.2. Adquisición de materiales para la Red Municipal de Bibliotecas, dirigidos a menores y jóvenes, acerca de los roles y estereotipos de género, corresponsabilidad y usos del tiempo.	Cultura (Acción Cultural)	---	2009 2010 2011
1.3.3. Exposiciones bibliográficas dirigidas a familias sobre roles y estereotipos de género, sobre corresponsabilidad y usos del tiempo, en el marco de la Red de Bibliotecas.	Cultura (Acción Cultural)	---	2009 2010 2011
1.3.4. Diagnóstico de la participación de padres y otros hombres cuidadores en el Servicio de Bibliotecas Familiares y, en su caso, propuestas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad y su participación en dicho Servicio.	Cultura (Acción Cultural)	---	2009

LÍNEA 2 DE INTERVENCIÓN

CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES DE LAS TAREAS Y RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS.

OBJETIVO

- 2.1. Propiciar un espacio de encuentro para la reflexión y propuesta entre los diferentes actores de la ciudad implicados en políticas de igualdad y usos del tiempo.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.1.1. Realización de unas jornadas sobre los usos diferenciados del tiempo de mujeres y hombres y propuestas de trabajo.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Comisión Técnica Interdepartamental del programa	2011

OBJETIVO

- 2.2. Potenciar la adquisición de habilidades y destrezas en tareas domésticas y de (auto)cuidados en niñas/os y jóvenes.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.2.1. Actividades de adquisición de habilidades y destrezas en tareas domésticas y de (auto)cuidados en el Servicio de Ludotecas.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud)	---	2009/2010 2010/2011
2.2.2. 3 talleres/trimestre sobre cocina en familia, dirigidos a menores y padres/madres (total: 9 talleres en el curso).	Salud y Consumo	---	2009/2010 2010/2011
2.2.3. Edición de una guía para la divulgación de la experiencia educativa que se realiza en el Centro de Día Prelaboral, relativa a la adquisición de habilidades y destrezas en tareas domésticas y de (auto)cuidados con jóvenes de dicho Centro.	Intervención Social (Serv. Infancia y Familia)	Serv. de Comunicación y Protocolo	2010

OBJETIVO

2.3. Potenciar la adquisición de habilidades y destrezas en tareas domésticas y de (auto)cuidados en los hombres adultos.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.3.1. 10 talleres por curso (16,5 h/taller) sobre cuidados a menores de 0-3 años dirigidos, fundamentalmente, a hombres.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009/2010 2010/2011
2.3.2. 9 talleres por curso (10 h/taller) sobre masaje infantil, dirigidos a hombres (3 talleres/curso: de 0-7 meses) (8-12 meses) (13-24 meses).	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009/2010 2010/2011
2.3.3. 3 talleres por curso (16 h/taller) sobre cuidados a personas mayores, dirigidos a hombres.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009/2010 2010/2011
2.3.4. 4 talleres por curso (30 h/taller) sobre tareas domésticas, dirigidos a hombres.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Salud y Consumo	2009/2010 2010/2011
2.3.5. 4 talleres por curso (20h/taller) sobre cocina, dirigidos a hombres.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Salud y Consumo	2009/2010 2010/2011
2.3.6. 4 talleres por curso (16 h/taller) sobre planchado, costura y arreglo de ropa, dirigidos a hombres.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009/2010 2010/2011
2.3.7. 3 talleres/trimestre sobre alimentación y salud, dirigidos a hombres (total: 9 talleres en el curso).	Salud y Consumo	---	2009/2010 2010/2011
2.3.8. 1 seminario-taller, de 3 horas, sobre tareas domésticas y (auto)cuidados y trabajo de 1 semana en el aula sobre vocabulario relacionado, dirigido a la población inmigrante. Dichas actuaciones se realizarán en el marco de los cursos de alfabetización e inserción socio-comunitaria de Norabide / Centro Municipal de Acogida a la Inmigración.	Intervención Social (Inserc. Social)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009/2010 ¹

¹ La actuación 2.3.8 se realizará, con carácter experimental, en el curso 2009/2010. La continuación o no de la misma en siguiente(s) curso(s) dependerá del resultado de la valoración que se lleve a cabo.

OBJETIVO

2.4. Potenciar la adquisición de habilidades y destrezas en las tareas domésticas y de (auto)cuidados en los hombres mayores.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.4.1. 12 talleres por curso para la adquisición de habilidades y destrezas en las tareas domésticas y de (auto)cuidados en la Red de Centros Socio-Culturales de Mayores.	Intervención Social (Serv. Tercera Edad)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009/2010 2010/2011

OBJETIVO

2.5. Adecuar las instalaciones de Centros Cívicos y grandes instalaciones deportivas al objetivo de la corresponsabilidad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.5.1. Instalación de cambiadores de bebés en baños y/o vestuarios masculinos y/o mixtos, en los Centros Cívicos de Judimend(2), ElCampillo (1) y Lakua (4) y en los Polideportivos de Aranalde (2) y Abetxuko (1).	Relaciones Ciudadanas (Serv. Centros Cívicos)	---	2009
2.5.2. Instalación de vestuarios familiares en la construcción de nuevos Centros Cívicos (Ibaiondo, Zabalzana y Salburua), así como en otros que pudieran ser objeto de una reforma integral.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Centros Cívicos)	---	2009 2010
2.5.3. Instalación de cambiadores de bebés en baños y/o vestuarios masculinos y/o mixtos, en las instalaciones deportivas de Mendizorrotza y Gamarra.	Deportes	---	2009

OBJETIVO

2.6. Adecuar la programación de la Red de Centros Cívicos al objetivo de la conciliación corresponsable y los usos del tiempo.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
<p>2.6.1. Creación de un grupo de mejora interdepartamental, dotado de asesoría externa. Su objetivo de trabajo es el estudio sobre usos del tiempo respecto a la programación actual en la Red de Centros Cívicos, así como propuestas de mejora, dirigidas a la integración del objetivo de la conciliación corresponsable en la programación.</p>	<p>Relaciones Ciudadanas (Serv. Centros Cívicos)</p>	<p>Departamentos implicados</p>	<p>2009 2010 2011</p>
<p>2.6.2. Actuaciones para la implicación de los padres y otros hombres cuidadores en el programa de ludotecas familiares y de juego en familia, del Servicio de Ludotecas.</p>	<p>Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud)</p>	<p>---</p>	<p>2009/2010 2010/2011</p>

LÍNEA 3 DE INTERVENCIÓN

VISIBILIZACIÓN DE LOS USOS DEL TIEMPO DE MUJERES Y HOMBRES Y DEL VALOR SOCIAL Y ECONÓMICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS.

OBJETIVO

3.1. Visibilizar los usos del tiempo de mujeres y hombres en el espacio público y doméstico, así como el valor social y económico del trabajo doméstico y de cuidados.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.1.1. Incorporación de indicadores de usos del tiempo de mujeres y hombres en el Anuario Estadístico municipal.	Tecnologías de la Información	---	2009 2010
3.1.2. Incorporación de indicadores del valor social y económico del trabajo doméstico y de cuidados en el Anuario Estadístico municipal.	Tecnologías de la Información	---	2009 2010
3.1.3. Elaboración de 2 monográficos sobre usos del tiempo de mujeres y hombres en el espacio público y doméstico. (Son 2 estudios: "Indicadores de usos del tiempo" / "Valor social y económico")	Tecnologías de la Información	---	2009

LÍNEA 4 DE INTERVENCIÓN

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES.

OBJETIVO

4.1. Promover la conciliación corresponsable en la plantilla del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.1.1. Estudio de establecimiento de medidas de acción positiva dirigidas a los hombres de la plantilla municipal, en el marco de las medidas de conciliación que fomenten su corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010
4.1.2. Establecimiento de un apartado sobre conciliación corresponsable en Minfo-Web (apartado del Plan Conciliamos), para informar sobre medidas y actuaciones que fomenten la participación de los hombres en el espacio doméstico.	Función Pública	Tecnologías de la Información	2009
4.1.3. Establecimiento de un proceso participativo de trabajo dirigido al personal municipal, para la propuesta y estudio de medidas sobre conciliación corresponsable.	Función Pública	---	2009
4.1.4. Diseño de una imagen y/o lema de compromiso, en el marco del Plan Conciliamos, que fomente la conciliación corresponsable.	Función Pública	---	2009
4.1.5. 1 seminario formativo, de 4 horas, sobre los usos diferenciados del tiempo de mujeres y hombres y su efecto en la (des)igualdad y sobre los derechos y medidas existentes para la conciliación. El Seminario está dirigido al personal técnico de los diferentes departamentos que participa en el Plan Conciliamos.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) ¹	2010

¹ El Servicio de Igualdad colaborará con el Departamento de Función Pública para la formulación de una propuesta sobre profesorado, contenidos y metodología de dicha formación. La propuesta será también trabajada y consensuada con los departamentos receptores de la formación, a fin de adecuarla a su realidad y necesidades.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.1.6. Elaboración de informes preceptivos sobre impacto previo en función del género del Plan Conciliamos y asesoramiento en materia de género.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Función Pública	2009 2010 2011

OBJETIVO

4.2. Conocer la influencia de la dimensión temporal en la participación de mujeres y hombres en asociaciones, en el voluntariado y en la sociedad en general.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.2.1. Inclusión del uso del tiempo por parte de mujeres y hombres entre las categorías de análisis del estudio previsto sobre asociacionismo y participación ciudadana.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Participación Ciudadana)	Secretarías de los Organos y Foros Municipales de Participación	2009

OBJETIVO

4.3. Integrar en la intervención municipal la dimensión temporal de las tareas y responsabilidades domésticas y de cuidados.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.3.1. 3 seminarios formativos, de 7 horas cada uno (total: 21 horas), sobre usos del tiempo de mujeres y hombres y sobre el valor económico del trabajo doméstico. Los seminarios están dirigidos al personal técnico programador de los diferentes departamentos.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) ²	2009

² *El Servicio de Igualdad colaborará con el Departamento de Función Pública para la formulación de una propuesta sobre profesorado, contenidos y metodología de dicha formación. Dicha propuesta será también trabajada y consensuada con los Departamentos receptores de la formación, a fin de adecuarla a su realidad y necesidades.*

OBJETIVO

4.4. Apoyar la conciliación corresponsable entre la vida familiar y la participación en programas municipales de formación y otras actuaciones de empleabilidad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.4.1. Convocatoria de ayudas económicas a la conciliación para las personas que estén en procesos de formación y otras actuaciones de empleabilidad con el Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009 2010 2011
4.4.2. Prestaciones económicas municipales dirigidas a la conciliación para las personas que estén en proceso de formación y otras actuaciones de empleabilidad apoyadas por el Departamento de Intervención Social. Están enmarcadas dentro de las prestaciones económicas que regula la Ordenanza de Prestaciones Sociales Municipales y el Programa BAES.	Intervención Social	---	2009 2010 2011

OBJETIVO

4.5. Apoyar la flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género, en PYMES y MICROPYMES.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.5.1. Difusión de información sobre medidas y ayudas para la conciliación, la flexibilidad y la reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género, en PYMES y MICROPYMES. Se realizará a través del Servicio de Apoyo a Personas Emprendedoras.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009 2010 2011
4.5.2. Información y asesoramiento técnico a PYMES y MICROPYMES para el desarrollo de medidas sobre flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009 2010 2011

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.5.3. Inclusión en el programa MICRO-INNOVA de una línea de apoyo económico para el desarrollo de medidas sobre flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género, en PYMES y MICROPYMES.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009 2010 2011

OBJETIVO

- 4.6. Promover buenas prácticas en las empresas de la ciudad respecto a la flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo con perspectiva de género.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.6.1. Detección y difusión de buenas prácticas en las empresas de la ciudad y de otras experiencias exitosas en materia de flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género. Esta actuación será realizada en el marco del FOARSE / Foro Alavés de Responsabilidad Social Empresarial.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009 2010 2011
4.6.2. Inclusión de la flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género, como criterio de valoración en la concesión del Premio "Argilan".	Promoción Económica y Planif. Estratégica		2009 2010 2011

LÍNEA 5 DE INTERVENCIÓN

CREACIÓN O ADECUACIÓN DE SERVICIOS SOCIOCOMUNITARIOS AL OBJETIVO GENERAL DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES.

OBJETIVO

5.1. Integrar el objetivo de la conciliación corresponsable en el desarrollo de los servicios sociocomunitarios, estableciendo criterios de equilibrio de responsabilidades entre las partes y de calidad para las personas directamente beneficiarias.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.1.1. Elaboración de propuestas para la adecuación de la oferta/demanda, calendario, horarios y servicios de las Escuelas Infantiles, en base a los resultados del Estudio Necesidades de las familias de Vitoria-Gasteiz con niños y niñas de edad temprana (0 a 3 años).	Educación	---	2009
5.1.2. Adecuación de la oferta-demanda de programas y servicios dirigidos a las personas mayores en el ámbito competencial municipal, siguiendo las recomendaciones del Plan Gerontológico Municipal de Vitoria-Gasteiz (2006-2010)	Intervención Social (Serv. Tercera Edad)	---	2009 2010 2011

OBJETIVO

5.2. Fomentar el uso de espacios escolares fuera del horario lectivo, a través de una experiencia piloto.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.2.1. Una experiencia piloto en un barrio de la ciudad para la realización de actividades en espacios escolares fuera del horario lectivo.	Educación	---	2008/2009 2009/2010 2010/2011

LÍNEA 6 DE INTERVENCIÓN

EL USO DEL TIEMPO EN LA CIUDAD.

OBJETIVO

6.1. Conocer buenas prácticas en municipios similares a Vitoria-Gasteiz, sobre políticas del tiempo.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
6.1.1. Recopilación y estudio de buenas prácticas en usos del tiempo realizadas en ciudades de población y características similares a Vitoria-Gasteiz.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Departamentos implicados	2009

OBJETIVO

6.2. Avanzar en el establecimiento de un pacto local de horarios en la ciudad y servicios, coordinados y adecuados a los modos de vida actuales y a la adaptación a las necesidades de los usos del tiempo.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
6.2.1. Establecimiento de relaciones y contactos para valorar la viabilidad de crear una mesa de trabajo dirigida al estudio y la adopción de medidas de adaptación de los horarios de la ciudad a las necesidades de los usos del tiempo de mujeres y hombres.	Concejalía y Dirección de Relaciones Ciudadanas	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010

OBJETIVO

6.3. Conocer los usos del tiempo de mujeres y hombres en los desplazamientos y los medios utilizados.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
6.3.1. Estudio-diagnóstico sobre las diferencias existentes en los desplazamientos realizados por mujeres y hombres, medios utilizados y tiempo requerido, y elaboración de propuestas.	Medio Ambiente y Sostenibilidad y CEA	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010

4

PROGRAMA PARA EL EMPODERAMIENTO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

4

PROGRAMA PARA EL EMPODERAMIENTO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

4.1 Introducción

El Programa para el Empoderamiento y la Participación de las Mujeres nace a la luz de los mandatos 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, por otra parte, en consonancia con las líneas de intervención y directrices del IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres (VII legislatura) aprobado por el Consejo del Gobierno Vasco el 26 de septiembre de 2006.

Es de destacar también que este programa sigue la estrategia de empoderamiento de las mujeres establecida por la Declaración de Beijing y de la Plataforma para la acción de la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en septiembre de 1995.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, según su artículo 1, tiene por objeto, entre otros, promover la autonomía y fortalecer la posición económica y política de las mujeres. Para ello, en el artículo 3 establece, entre otras consideraciones, que “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”.

Para ello, además del cambio social que la propia estructura de la sociedad ha de seguir desarrollando, se ha visto como una estrategia óptima, la del empoderamiento de las mujeres,

que ya fue introducida en la II Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas (Nairobi, 1985) y que, como hemos visto, fue adoptada de manera explícita por la IV Conferencia Mundial.

Pero, ¿qué se entiende por empoderamiento? El concepto de empoderamiento es una traducción literal del concepto inglés *empowerment*, que significa “ganar poder”. Alude a un proceso que propicia el incremento de poder por parte de las mujeres a fin de que accedan, en condiciones de igualdad, al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, a los beneficios, ganen influencia y participen en el cambio social. Esto incluye también un proceso personal por el que las mujeres toman conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo se relacionan con los intereses de otras mujeres, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones.

En este ámbito de trabajo es necesario destacar, de manera muy especial, la importante labor del movimiento feminista y asociativo de mujeres, no sólo participando o influyendo en la toma de decisiones y en el cambio social para el avance de la igualdad, sino también como una verdadera escuela de empoderamiento personal de las mujeres, potenciando su confianza, capacidad y autonomía personal.

Además, se hace precisa la mejora y, en su caso, el establecimiento de espacios y medidas para la participación, así como la visibilización y el reconocimiento de la aportación de las mujeres a la historia de la sociedad. También, la mejora de estructuras y canales para su participación en el diseño e implementación de las políticas públicas municipales.

En los últimos años, el mayor incremento de la participación de las mujeres se ha producido, fundamentalmente, en la participación política. Ello se debe, en buena parte, a la implementación del sistema de cuotas en algunos partidos políticos y a las exigencias de porcentajes de cuotas para la paridad en las listas electorales, exigidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Si bien la participación política de las mujeres no es objeto de trabajo en este programa, merece la pena destacar los datos actuales. En la Comunidad Vasca y en lo que a representación parlamentaria se refiere, las mujeres suponen el 53,3% de la Cámara Vasca. En menor medida, pero siempre en incremento, se sitúa la participación de las mujeres en las Diputaciones Forales y Juntas Generales, así como en los Ayuntamientos vascos. Actualmente, el porcentaje de mujeres concejales en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz es del 51,85%, si bien es preciso señalar que, por ejemplo, en Álava el porcentaje de alcaldesas es del 19,61%. El porcentaje de participación de las mujeres en los Ayuntamientos vascos pasa del 27,92% en 2003 al 35,20% en 2008.

La FEMP / Federación Española de Municipios y Provincias, en su informe de impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en las Elecciones Locales de 2007, señala que dicha ley ha influido en la disminución de la brecha de género en 7 puntos.

Sin embargo, dicho informe señala que respecto a un análisis de cargos (Alcaldías, Vicealcaldías, Juntas de Gobierno...), la participación de las mujeres desciende a medida que se sube en el orden jerárquico de toma de decisiones. La variación de participación de las mujeres en las Alcaldías entre las dos últimas legislaturas ha sido de poco más de un punto (13,17 al 14,86) y de 6 puntos en el caso de Vicealcaldías (20-26%) en poblaciones mayores de 5.000 habitantes.

Persiste, por otra parte, la llamada segregación horizontal es decir, la existencia de áreas masculinizadas (desarrollo territorial, urbanismo, régimen interno, economía y hacienda...) y de áreas feminizadas (servicios sociales, salud, etc.).

Por otra parte, los datos en cuanto a la afiliación en partidos políticos y sindicatos por parte de las mujeres muestran los siguientes porcentajes. Según el Informe “Cifras sobre la participación social y política de las mujeres y los hombres en Euskadi” de Emakunde, de 2005, las mujeres afiliadas en partidos políticos en la Comunidad Vasca en 1995 era del 30,9%, con respecto al total de personas afiliadas; el porcentaje de mujeres en las ejecutivas de los partidos con representación parlamentaria en 2004 era el 34,6%; y el porcentaje de mujeres en las ejecutivas de los principales sindicatos en 2004 era del 35,6%.

En lo que a participación social se refiere, el estudio “El Movimiento Asociativo Alavés desde diferentes perspectivas”, realizado en 2000 por Erdu / Agencia para las Asociaciones y el Voluntariado nos ofrece los siguientes datos.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ASOCIACIONES DE VITORIA-GASTEIZ, EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES						
		De 18 a 30	De 31 a 45	De 46 a 64	De 65 y más	TOTAL
Mujeres	Sí	42,0	46,8	46,3	40,8	44,3
	No	58,0	53,2	53,7	59,2	55,7
Hombres	Sí	48,5	40,1	40,7	24,3	40,2
	No	51,5	59,9	59,3	75,7	59,8

Fuente: “El Movimiento Asociativo Alavés desde diferentes perspectivas”. Erdu, 2000.

Los datos nos muestran una mayor participación de mujeres que de hombres en las asociaciones del municipio. Al igual que ocurría con la participación política, la brecha de género en la participación social está presente en el tipo de asociaciones en que participan mujeres y hombres, así como en la menor participación de las mujeres en los puestos de representatividad y toma de decisiones. Se advierte una mayor participación de los hombres en asociaciones de carácter deportivo y de actividades al aire libre, AA.VV., asociaciones pacifistas..., mientras que las mujeres tienen una participación muy superior a la de los hombres en asociaciones de carácter religioso, AMPAs...

Según el Informe “Cifras sobre la participación social y política de las mujeres y los hombres en Euskadi” de Emakunde, de 2005, el tiempo empleado en la participación social por parte de las mujeres y hombres vascos varía. Entre las personas participantes en la Encuesta de Presupuestos de Tiempo, del Eustat de 2003, los hombres vascos dedican una media de 1 hora y 36 minutos al día a la “participación civil desinteresada”, frente a los 57 minutos que dedican las mujeres.

El tiempo medio dedicado por hombres y mujeres al “trabajo desinteresado en organización” es similar, aunque se encuentran ligeras diferencias según el día de la semana. Por el contrario, las mujeres destacan en lo que se ha denominado “trabajo a través de organización”, dedicando un tiempo medio de 1 hora 17’ frente a los 37’ dedicados por los hombres.

Las diferencias entre estas dos últimas categorías son importantes: la categoría “trabajo desinteresado en organización” se refiere a tareas voluntarias de tipo interno dentro de una organización,

mientras que la categoría “trabajo a través de organización” implica un voluntariado de proyección externa y de atención directa a las personas beneficiarias de la actividad de esa organización.

Todos los datos aquí expuestos han llevado al Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz a poner en marcha el Programa para el Empoderamiento y la Participación de las Mujeres. Si bien el Ayuntamiento venía implementando medidas dirigidas al objeto de trabajo de dicho programa, es necesario considerar el carácter novedoso del mismo, en tanto establece la apertura de una nueva línea de trabajo que trata de mejorar y superar el carácter más puntual y aislado de las actuaciones que venían realizándose. La puesta en marcha del mismo, por tanto, permitirá a futuro la generación de nuevos y más importantes objetivos y actuaciones, así como la implementación de nuevos procesos de trabajo.

En ese sentido, el presente programa establece una línea de trabajo para el empoderamiento y la participación de las mujeres en el ámbito de lo social, fundamentalmente, pero que duda cabe que ello, indirectamente, generará también una mayor participación de las mujeres en el ámbito político.

El presente programa recoge también una línea de trabajo de visibilización, reconocimiento y fomento de la participación de las mujeres en la cultura, entendida como un espacio de transformación social. Por un lado, las producciones culturales reflejan el momento histórico y social correspondiente y, por otro, inciden ofreciendo nuevos modelos de pensamiento y comportamiento.

Dadas las características de este programa, el colectivo destinatario de referencia directa son las mujeres, si bien pueden establecerse medidas que, directa o indirectamente, pueden estar dirigidas a los hombres, al tejido asociativo y a agentes sociales de la ciudad, así como a la ciudadanía, en general.

En la elaboración del presente programa han participado los siguientes departamentos municipales:

- Departamento de Cultura
- Departamento de Deporte
- Departamento de Función Pública
- Departamento de Intervención Social
- Departamento de Relaciones Ciudadanas

Por otra parte, y en lo que a la participación ciudadana se refiere, las Asociaciones que han colaborado en la elaboración del presente programa, han sido:

- Asamblea de Mujeres de Álava
- Forum Feminista María de Maeztu
- Asociación de Mujeres Agrarias de la Llanada Alavesa GURE SOROA
- Grupo de Hombres por la Igualdad de Álava
- Amnistía Internacional / A.I.
- Sindicato LAB
- Sindicato UGT

4.2 Líneas de intervención

LÍNEA 1 DE INTERVENCIÓN

PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES.

OBJETIVO

1.1. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en el trabajo del tejido asociativo del municipio.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.1.1. Un curso de 10 horas dirigido a asociaciones para la introducción de la perspectiva de género en proyectos y programas, y en la composición y funcionamiento de las mismas. Esta actuación se verá complementada con las actuaciones O3.2 y O3.3.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Participación Ciudadana)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009

OBJETIVO

1.2. Visibilizar y reconocer la aportación del tejido asociativo de mujeres del municipio al objetivo de la igualdad, desde principios del siglo XX hasta la actualidad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.2.1. Beca de investigación sobre la historia del Movimiento Feminista y Asociativo de mujeres en Vitoria-Gasteiz en el siglo XX.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Participación Ciudadana)	2009
1.2.2. Edición de la investigación sobre la historia del Movimiento Feminista y Asociativo de mujeres en Vitoria-Gasteiz en el siglo XX.	Serv. de Comunicación y Protocolo	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010

OBJETIVO

1.3. Potenciar la participación social de las mujeres del municipio.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.3.1. Creación y puesta en funcionamiento de una escuela de empoderamiento dirigida a mujeres.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Departamentos implicados	2009 (elaboración proyecto) 2010 2011
1.3.2. Realización de una campaña divulgativa de la Escuela de empoderamiento y de sensibilización acerca de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en relación a su participación en la sociedad.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Departamentos implicados	2010
1.3.3. Inclusión de la perspectiva de género en el estudio diagnóstico de las estructuras de participación existentes en el municipio.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Participación Ciudadana)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009
1.3.4. Incorporación de la variable “sexo” en la recogida de datos de la documentación elaborada por las secretarías técnicas de los órganos de participación ciudadana.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Participación Ciudadana)	Secretaría de los Consejos de Participación	2009 2010 2011
1.3.5. Estudio-diagnóstico del funcionamiento del Consejo de Igualdad desde su nacimiento hasta el momento actual y propuestas de mejora.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Participación Ciudadana)	2009
1.3.6. Elaboración de un documento de situación y retos de futuro sobre la participación socio-política de las mujeres en Vitoria-Gasteiz, a partir del análisis de los diversos estudios y recogida de datos, con perspectiva de género, planteados en el programa y otras fuentes de información.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Participación Ciudadana)	2011

LINEA 2 DE INTERVENCIÓN

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CULTURA Y OTROS ÁMBITOS.

OBJETIVO

2.1. Visibilizar en el callejero municipal la aportación de las mujeres a la sociedad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.1.1. Propuesta de nombres de mujeres en calles y plazas del municipio.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2009 2010 2011
2.1.2. Estudio, publicación y acciones divulgativas sobre la historia de las mujeres cuyos nombres aparecen en el callejero o en edificios públicos.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Serv. de Comunicación y Protocolo	2010 2011

OBJETIVO

2.2. Visibilizar y reconocer la aportación de las mujeres a la historia del pensamiento y conocimiento.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.2.1. Exposiciones anuales en la Red de Centros Cívicos sobre la participación de las mujeres en la historia del pensamiento y el conocimiento.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	---	2010 2011

OBJETIVO

2.2. Visibilizar la aportación de las mujeres al arte y a la cultura a través de los siglos, y fomentar su participación e influencia.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.3.1. Establecimiento de criterios para el fomento de la paridad de mujeres y hombres artistas.	Cultura (Serv. Acción Cultural)	---	2009 2010 2011

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.3.2. Establecimiento de criterios para la adecuación del contenido de la actuación artística y cultural del Servicio de Acción Cultural al principio de igualdad, así como el fomento de la igualdad de género a través de la misma.	Cultura (Serv. Acción Cultural)	---	2009 2010 2011
2.3.3. Establecimiento de criterios de paridad de participación de mujeres y hombres artistas en los trabajos artísticos y cursos que se expongan o se desarrollen en el Centro Cultural Montehermoso.	Cultura (Centro Cultural Montehermoso)	---	2009 2010 2011
2.3.4. Establecimiento de criterios para la adecuación del contenido de las exposiciones del Centro Cultural Montehermoso al principio de igualdad, así como el fomento de la igualdad de género a través de las mismas.	Cultura (Centro Cultural Montehermoso)	---	2009 2010 2011
2.3.5. Beca(s) de investigación sobre historiografía del arte feminista, dentro del programa "Arte e Investigación" del Centro Cultural Montehermoso.	Cultura (Centro Cultural Montehermoso)	---	2009 2010 2011
2.3.6. Cursos de verano "Arte y Feminismo" en el Centro Cultural Montehermoso.	Cultura (Centro Cultural Montehermoso)	---	2009 2010 2011
2.3.7. Programa de investigación, exposiciones y conferencias "Contraseñas. Nuevas representaciones sobre la Femenidad"	Cultura (Centro Cultural Montehermoso)	---	2009 2010 2011
2.3.8. Visitas-taller "+ - = (más menos igual)" sobre políticas de igualdad y creación contemporánea feminista en el Centro Cultural Montehermoso.	Cultura (Centro Cultural Montehermoso)	---	2009 2010 2011
2.3.9. 1 curso cultural anual sobre la aportación de las mujeres a la historia de las diferentes expresiones culturales.	Cultura (Serv. Acción Cultural)	---	2009/2010 2010/2011
2.3.10. Incorporación de la aportación de las mujeres a la cultura a lo largo de la historia, en los contenidos de los cursos culturales de la Red de Centros Cívicos.	Cultura (Serv. Acción Cultural)	---	2009/2010 2010/2011

OBJETIVO

2.4. Visibilizar y reconocer la aportación histórica y actual de las mujeres a la música.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.4.1. Programa "Mujeres compositoras y mujeres en la música". Realización de una semana monográfica de conciertos pedagógicos sobre las mujeres en la música, a lo largo de la historia.	Educación	Cultura (Banda de Música)	2009/2010 2010/2011
2.4.2. Programa "Mujeres compositoras y mujeres en la música". Realización de un concierto en el Teatro Principal con la participación de una mujer intérprete solista de prestigio nacional o internacional.	Cultura (Banda de Música)	Cultura (Red de Teatros)	2009 2010 2011

OBJETIVO

2.5. Visibilizar y reconocer la aportación histórica y actual de las mujeres al mundo del cine.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.5.1. Realización del Ciclo "Mujeres pioneras en el cine"	Cultura (Centro Cultural Montehermoso)	---	2009 2010 2011

OBJETIVO

2.6. Fomentar la práctica del deporte en las niñas y mujeres jóvenes.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.6.1. Propuesta dirigida a la Diputación Foral de Álava y al Gobierno Vasco para la constitución de un grupo de trabajo interinstitucional que permita abordar acciones en este ámbito.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Deportes	2010 2011
2.6.2. Programa específico de sensibilización para la promoción de la práctica deportiva de niñas y chicas adolescentes, recabando la colaboración de la Diputación Foral de Álava y de los Centros Escolares.	Deportes	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010 2011

5

PROGRAMA SOBRE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO

5

PROGRAMA SOBRE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO

5.1 Introducción

La mejora de la situación de las mujeres en el empleo sigue siendo uno de los ejes prioritarios de actuación de los Poderes Públicos; las diversas normas y recomendaciones a nivel Europeo, Estatal, Autonómico y Local, siguen incidiendo en el logro de este objetivo, impulsándose para ello un gran número de intervenciones referidas a muy diversos temas como son el fomento de la mujeres en el empleo, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la coeducación y sensibilización del mercado laboral en temas de género y empleo, etc.

El Programa sobre las Mujeres en el Ámbito Económico que aquí se presenta se estructura siguiendo los mandatos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su Capítulo IV, relativo al trabajo, se subdivide en dos secciones: el trabajo doméstico y el empleo. Por una parte, se establece la obligación para las Administraciones Públicas Vascas de estimar y tener en cuenta el valor del trabajo doméstico en el diseño de las políticas económicas y sociales, así como de fomentar la corresponsabilidad por parte de los hombres a la hora de realizar dicho trabajo. Por otra, se pretende promover las condiciones para que la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo sea real y efectiva. Para ello, entre otras medidas se prioriza a las mujeres en el acceso al empleo y a la formación, especialmente en las profesiones y sectores en las que estén infrarrepresentadas; se obliga a las empresas a elaborar planes de igualdad y se fomenta la contratación de especialistas que los impulsen. Igualmente, se adoptan medidas para combatir el acoso sexista en los centros de trabajo.

De la misma manera, el IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, nace como resultado de la evolución y los avances experimentados durante los años de vigencia de los tres planes anteriores, y en el nuevo marco que abre la aprobación de la Ley 4/2005 de 18 de febrero. Por este motivo, el IV Plan promueve el cumplimiento, desarrollo e implantación del articulado de la Ley.

Así, el Área de Trabajo del IV Plan y con el fin de adecuar los servicios de empleo al principio de igualdad de mujeres y hombres, establece la necesidad de adecuar a la perspectiva de género todos los procesos de trabajo (información, orientación, formación, prácticas en empresas, etc.) y todas las herramientas e instrumentos que se utilizan en estos procesos.

Además de la integración de la perspectiva de género, en el Área de Trabajo del IV Plan se establecen dos programas sobre Empoderamiento, referidos éstos al acceso al empleo en condiciones de igualdad y la equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres. Tres son los objetivos señalados en el Programa de Acceso al Empleo en Condiciones de Igualdad: disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres existentes en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas. El segundo objetivo establece, por un lado, la equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres en las administraciones públicas y en las empresas del sector privado repartidas en función de las ramas de actividad que recogen mayores proporciones de la población ocupada; por otro, el aumento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado. Por último, impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadoras y trabajadores.

A nivel municipal, la actuación del Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral, se traduce desde hace varios años en el Plan **Mujer y Empleo**, incidiendo principalmente sobre:

- **La oferta de trabajo:** acciones orientadas a las empresas y en general, al mercado laboral.
- **La demanda de empleo:** acciones que posibilitan cambiar la problemática del colectivo con el que se trabaja.
- **El entorno laboral:** el objetivo es el de trabajar sobre todos aquellos obstáculos que se pueden considerar como colaterales, es decir, aspectos en principio indirectos que afectan a la situación actual de las mujeres, y que se encuentran en diferentes ámbitos: centros escolares, medios de comunicación, organismos, sindicatos, familias...

El Plan Mujer y Empleo recoge actuaciones propias de los diferentes servicios del Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica realizadas con enfoque de género o diseñadas pensando en el colectivo de mujeres y en sus condiciones laborales (formación ocupacional para mujeres, ayudas a la conciliación, ayudas al fomento del autoempleo femenino, etc.) y acciones que no se pueden incluir en los servicios tal y como están contemplados (campañas de sensibilización, Premio Argilan “Empresa y Empleo en igualdad”, etc.).

En relación a la situación de las mujeres en el mercado laboral, las investigaciones sobre el acceso y participación de las mujeres en el empleo siguen ofreciendo una brecha desigual con respecto a los hombres. Las actuales tasas de paro masculinas, que rondan el paro técnico, las tasas de actividad aún alejadas de las propuestas europeas, la restrictiva política migratoria y las bajas tasas de fecundidad entre otros factores, nos están describiendo un escenario futuro donde la inserción laboral de las mujeres es considerada como un instrumento para lograr la

igualdad, pero también, el incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo es una condición para asegurar el crecimiento y la competitividad de la economía local.

El incremento del peso de la mujer entre la población ocupada no ha sido simétrico en todos los sectores de actividad, de manera que el mercado laboral se encuentra en la actualidad sensiblemente segregado a nivel sectorial en función del género. Tal y como muestra la **Tabla 1**, las mujeres han aumentado su peso en todos los sectores de actividad. Sin embargo, su peso en la industria y en la construcción sigue siendo poco significativo. Además, el equilibrio entre los sexos que existía en el terciario se ha roto, aumentando la feminización en muchas actividades de servicios.

TABLA 1: PORCENTAJE DE MUJERES POR SECTOR ECONÓMICO		
	1998	2006
Industria	14,4	17,3
Construcción	7,2	9,6
Servicios	49,7	54,8
TOTAL	34,4	39,4

Fuente: INSS

Otro de los aspectos a destacar es la segregación vertical entendida como freno al acceso de las mujeres a categorías laborales superiores. Cabe señalar que sólo el 6,43% de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35 están ocupados por mujeres⁷.

En relación a las condiciones laborales, la temporalidad se presenta como una de las grandes debilidades del empleo de la mujer. Según señala el Eustat, el diferencial de temporalidad de las mujeres respecto de los hombres aún siendo muy notorio, se ha reducido en los últimos años. En 2007 la temporalidad masculina se sitúa en el 14,9% y la femenina en el 27,9%.

Otro factor de discriminación en el mercado laboral lo encontramos en la brecha salarial. El salario medio de las mujeres ha crecido más rápidamente que el de los hombres, pero el diferencial sigue siendo muy notable: en 2005, las mujeres de la CAPV ganaban como media un 25,7% menos que los hombres. Respecto de 1995, se ha reducido la diferencia salarial en términos relativos ya que entonces las mujeres ganaban un 29% menos⁸. Además, esta brecha persiste en las ocupaciones de mayor responsabilidad y tampoco varía en función del nivel de formación, edad, tipo de jornada o tipo de contrato.

En lo que se respecta a la actividad laboral y profesional por cuenta propia o detentando la titularidad de una empresa con empleados/as es mucho más frecuente entre los hombres. Tal y como muestra la **Tabla 2**, en el primero de los casos la proporción de autónomos/as es muy superior entre los hombres. En el caso de la titularidad de empresas con empleados/as, más del triple.

⁷ Fuente: Instituto de la Mujer, Madrid. *Mujeres en Cifras. Datos 2007*

⁸ Fuente: INE. *Encuesta de Estructura Salarial*.

**TABLA 2: POBLACIÓN OCUPADA ALAVESA
POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y SEXO. 2007**

	Hombres	Mujeres
Total	100,00	100,00
Empleadores/as	1,3	0,3
Autónomos/as	13,9	10,6
Ayudas familiares y otras situaciones	0,4	0,2
Miembros de cooperativas	1,2	0,8
Asalariados/as sector público	10,5	24,7
Asalariados/as sector privado	72,7	63,4

Fuente, Eustat, PRA

Según el estudio “Convergencia de género en el mercado de trabajo” elaborado en 2006 por el Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en el ámbito formativo, los obstáculos a la igualdad de oportunidades laborales no se fundamenta en el nivel de acceso – las mujeres han aumentado significativamente su peso en la formación profesional reglada y ocupacional, y son mayorías en la universidad – sino en la elección de especialidades. Este sesgo en la elección de estudios se realimenta con la segregación sectorial y ocupacional existente en el mercado laboral.

El sesgo de género en la elección de estudios hace que las mujeres estén prácticamente excluidas de las carreras universitarias técnicas, así como de las especialidades industriales y de construcción de la Formación Profesional. La opción por las carreras científicas y de humanidades y por las especialidades de FP relacionadas con el sector servicios, además de fortalecer la segregación sectorial, suponen un freno en el acceso al empleo – se trata de especialidades con más paro – y están relacionadas, a menudo, con peores condiciones laborales y salariales.

En definitiva, la falta de alternativas de empleo para las mujeres, su dificultad para insertarse en el mercado laboral, convierten la mano de obra femenina en mucho más susceptible a aceptar malos salarios, pésimas condiciones de trabajo y largas jornadas: las mujeres son uno de los grupos más afectados por el trabajo irregular; trabajo a domicilio, servicio doméstico, transformación de productos agrarios, confección, etc. son sectores casi exclusivos de la mujer. Según varias investigaciones, el servicio doméstico es realizado por casi el 90% de las mujeres. Existe una importante feminización de la economía sumergida y del trabajo irregular, caracterizado por irregularidades o ausencia de relación contractual que conlleva a una creciente precariedad en el empleo y un empeoramiento de las condiciones laborales en general.

Por todo ello, este Programa sobre las Mujeres en el Ámbito Económico ha visto la necesidad de incidir en las siguientes líneas de intervención:

- Integración de la perspectiva de género en el ámbito del empleo. De esta manera se pretende incidir en el incremento del compromiso activo y ejemplificante del Ayuntamiento en las políticas de igualdad en relación al empleo, incidiendo desde la perspectiva de género en la promoción y difusión del conocimiento de la evolución de la situación diferencial de mujeres y hombres en el mercado laboral. Desde esta línea de intervención se pretende impulsar en la política de empleo municipal la ejecución de informes de impacto en función del género además de establecer medidas para la participación equilibrada de mujeres y hombres en los jurados y otros órganos afines.

- Educación y sensibilización en igualdad. Resulta fundamental concienciar a la ciudadanía acerca de la situación de las mujeres y hombres en el mercado laboral. Para eliminar las barreras existentes, debemos encaminar la actuación pública en el fomento de la elección de estudios sin sesgo de género, reconociendo y valorando los estudios, oficios y profesiones tradicionalmente consideradas femeninas, además de informar y sensibilizar a las organizaciones sindicales y empresariales para el desarrollo del principio de igualdad en el empleo.
- La actividad de las mujeres en el empleo de calidad. Resulta fundamental promover la contratación por cuenta ajena de mujeres en empleos de calidad, especialmente de mujeres de colectivos con especiales dificultades ante el empleo, así como en sectores y profesiones en las que se encuentran subrepresentadas. Para ello, la información y orientación para una búsqueda eficaz de empleo, el apoyo a la cualificación profesional sin sesgo de género, incidiendo en las actividades previas y/o complementarias que ayude a la obtención y mantenimiento en el puesto de trabajo, son algunas de las actuaciones propuestas para promover la correspondencia entre la situación y necesidades de las mujeres, la oferta formativa y las necesidades del mercado de trabajo.
- Desarrollo del principio de igualdad en el mercado laboral y las relaciones laborales, mediante la promoción de la igualdad en las empresas, incidiendo de manera específica en las pymes y micropymes, fomentando la responsabilidad social empresarial e impulsando el conocimiento y reconocimiento del trabajo a favor de la igualdad realizado en el ámbito empresarial.
- El empleo en la Administración municipal. Esta línea de intervención recoge las actuaciones a implementar en la administración municipal, conociendo en primer lugar la situación de mujeres y hombres en la plantilla municipal e incorporando contenidos relativos al principio de igualdad y su aplicación a la actividad administrativa en los temarios de los procesos de selección.
- Acoso sexista y sexual en el trabajo. Esta línea de intervención se centra en eliminar el acoso sexista que sufren las mujeres en el mercado laboral; la estrategia más directa para eliminar el acoso sexista pasa por la elaboración y aplicación de protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexista, como forma de fomentar las denuncias y visibilizar su incidencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

El cumplimiento de los objetivos de estas líneas de actuación sólo podrá ser posible desde un trabajo integral, interdisciplinar e interdepartamental, por lo que en el desarrollo del presente programa participarán los Departamentos de:

- Departamento de Promoción Económica y Planificación Estratégica
- Departamento de Intervención Social
- Departamento de Juventud
- Departamento de Educación
- Departamento de Función Pública
- Departamento de Relaciones Ciudadanas
- Departamento de Tecnología de la Información

Cabe señalar que, para el cumplimiento de los objetivos establecidos en el programa, las actuaciones previstas están dirigidas a las mujeres, organizaciones empresariales, sindicales y sociales de la ciudad, al ámbito educativo, etc.

Por último, señalar los agentes sociales participantes en este programa:

- Asociación Gizarterako
- Sartu Álava
- Gasteiz On
- LSB-USO

- UGT- Euskadi
- CCOO
- APDEMA
- IRSE
- Cruz Roja de Álava
- Servicio de Empleo para Personas Sordas
- Asociación Clara Campoamor
- E.U de Trabajo Social de la UPV
- LAB
- AFOGASCA
- AMPEA, Asociación de mujeres profesionales y empresarias de Álava
- UNED
- AJEBASK
- Berritzegune
- Sindicatos EHNE y UAGA

LÍNEA 1 DE INTERVENCIÓN

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE EMPLEO.

OBJETIVO

1.1. Incrementar el compromiso activo y ejemplificante del Ayuntamiento en las políticas de igualdad en relación al empleo.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.1.1. Dentro de la web municipal, establecer un espacio específico sobre el ámbito de las mujeres y el empleo.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Intervención Social Educación Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) (Serv. Juventud) Función Pública	2009
1.1.2. Revisar desde una perspectiva de género los objetivos recogidos en los Planes anuales y de Gestión en el que se enmarca el trabajo de los Departamentos y, en su caso, introducir y/o modificar los principios y acciones recogidas.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social Educación Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) (Serv. Juventud) Función Pública Promoción Económica y Planif. Estratégica	2009
1.1.3. Elaborar anualmente una memoria de las actuaciones desarrolladas por los Departamentos implicados en el programa.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud) (Serv. Igualdad) Educación Función Pública Promoción Económica y Planif. Estratégica	2009 2010 2011

OBJETIVO

1.2. Promover y difundir el conocimiento de la evolución de la situación diferencial de mujeres y hombres en el mercado laboral

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.2.1. Inclusión, dentro de los informes de mercado laboral, de un capítulo específico sobre la evolución de la situación de las mujeres en el ámbito del empleo.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010 2011

OBJETIVO

1.3. Introducir la perspectiva de género en los estudios y estadísticas realizados en el ámbito económico.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.3.1. Diseño y establecimiento de criterios de valoración a incorporar en los estudios realizados y contratos con el fin de reflejar y comprender la realidad diferencial de mujeres y hombres.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud) Educación Función Pública Promoción Económica y Planif. Estratégica	2010

OBJETIVO

1.4. Establecer medidas para la participación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y otros órganos afines en la política municipal de empleo

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
1.4.1. Introducir una cláusula específica que asegure que en las bases generales de los premios se incorpore la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y jurados.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Intervención Social Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud) Educación Función Pública Promoción Económica y Planif. Estratégica	2009

LÍNEA 2 DE INTERVENCIÓN

EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.

OBJETIVO

2.1. Concienciar a la ciudadanía acerca de la situación de las mujeres y hombres en el mercado laboral.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.1.1. Campaña de información sobre los avances y obstáculos en relación al género, que contribuyan a la eliminación de los estereotipos existentes en el ámbito del empleo.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010

OBJETIVO

2.2. Mejorar la capacitación de las y los profesionales en los temas relacionados con el empleo y género.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.2.1. Jornada de trabajo dirigida a las y los profesionales del ámbito del empleo con el objetivo de intercambiar las buenas prácticas existentes en el ámbito del empleo y género.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2010

OBJETIVO

2.3. Fomentar una elección de estudios, orientación académica y profesional no sesgada por el género, reconociendo y valorando los estudios, oficios y profesiones tradicionalmente consideradas femeninas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.3.1. Módulos de información y sensibilización para una elección del itinerario formativo y profesional sin sesgo de género, dirigida al alumnado, familiares y personal docente de los centros de educación secundaria a través del proyecto GPS "Orientación profesional sin género".	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) (Serv. Juventud) Educación	2009 2010 2011
2.3.2. Campaña de información dirigida a las y los adolescentes sobre el valor de la independencia económica y la capacitación profesional, como factores básicos de autonomía personal.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Juventud)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) Educación Promoción Económica y Planif. Estratégica Intervención Social	2011
2.3.3. Organización de 3 foros dirigido a los centros y espacios educativos sobre el proyecto GPS "Orientación profesional sin género", de intercambio de buenas prácticas.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) Educación Promoción Económica y Planif. Estratégica	2009 2010 2011
2.3.4. Establecimiento de un reconocimiento dirigido a los centros educativos con el objeto de valorar la labor realizada por éstos en relación a la orientación profesional sin sesgo de género.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009

OBJETIVO

2.4. Sensibilizar e informar a las organizaciones sindicales y empresariales para el desarrollo del principio de igualdad en el ámbito del empleo.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
2.4.1. Campaña de información dirigida al empresario sobre las ventajas de adecuar sus organizaciones a criterios de igualdad en términos de competitividad y productividad.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Promoción Económica y Planif. Estratégica	2010

LÍNEA 3 DE INTERVENCIÓN

ACTIVIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE CALIDAD

OBJETIVO

3.1. Promover la correspondencia entre la situación y necesidades de las mujeres, la oferta formativa y las necesidades del mercado de trabajo.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.1.1. Creación y establecimiento de una mesa de trabajo con el objetivo de redefinir las formas de colaboración con las entidades empresariales y sindicales en relación a la contratación de mujeres.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009
3.1.2. Realización de 3 módulos anuales de formación continua, específicos para mujeres, en competencias técnicas y transversales requeridas para ocupar puestos de responsabilidad, favoreciendo la participación de las mujeres en los mismos.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010 2011

OBJETIVO

3.2. Fomentar en el ámbito empresarial la eliminación de estereotipos que limiten la contratación de las mujeres en el marco del empleo de calidad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.2.1. Ayudas económicas a la reforma y construcción de vestuarios que faciliten la incorporación, promoción y permanencia de las mujeres en las empresas del entorno.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009 2010 2011

OBJETIVO

3.3. Promover la contratación por cuenta ajena de mujeres en empleos de calidad, especialmente de mujeres de colectivos con especiales dificultades ante el empleo, así como en aquellos sectores y profesiones en que las mujeres están subrepresentadas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.3.1. Diseño e implementación de programas de empleo y empleo-formación, que faciliten la contratación de mujeres en los Departamentos municipales.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Intervención Social Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad (Serv. Juventud) Función Pública	2009 2010 2011
3.3.2. Diseño e implementación de programas de formación para el empleo que posibiliten la contratación de mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad social.	Intervención Social	Serv. Igualdad	2009 2010 2011

OBJETIVO

3.4. Informar y orientar a las mujeres para una búsqueda eficaz de empleo de calidad, sin estereotipos de género.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.4.1. Realización de un diagnóstico de corte cualitativo sobre necesidades diferenciales por sexo de personas usuarias o potenciales usuarias de los servicios de empleo mediante los proyectos de búsqueda de empleo e inserción laboral Dinamizatu y Ocupa 't.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) Intervención Social	2010
3.4.2. Módulos pre-laborales dirigidos a mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad social para la realización de un diagnóstico de inserción socio-laboral y que permitan una orientación y acompañamiento en las dificultades para la búsqueda de empleo: programas Laneratzu y Plan personal de empleo y acompañamiento.	Intervención Social	Serv. Igualdad	2009 2010 2011

OBJETIVO

3.5. Apoyar una cualificación profesional sin sesgo de género, dirigida a las mujeres, especialmente de colectivos con especiales dificultades ante el empleo, así como en aquellos sectores y profesiones en que las mujeres están subrepresentadas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.5.1. Puesta en marcha nuevos programas formativos que respondan a las necesidades de las empresas, dirigidos exclusivamente o con preferencia de entrada para mujeres.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Intervención Social	2009 2010 2011
3.5.2. Becas para la formación práctica en empresas.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009 2010 2011
3.5.3. "Becas de Apoyo al Empleo" (BAE) para incentivar la participación en itinerarios y procesos de inserción sociolaboral.	Intervención Social	---	2009 2010 2011

OBJETIVO

3.6. Apoyar los procesos de cualificación profesional con actividades previas y/o complementarias.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.6.1. Puesta en marcha de 8 módulos complementarios sobre formación en competencias transversales que ayude a la obtención y mantenimiento en el puesto de trabajo.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Intervención Social	2009 2010 2011

OBJETIVO

3.7. Mejorar el conocimiento de la realidad y las necesidades de las mujeres empleadas en el Servicio Doméstico.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.7.1. Estudio sobre la realidad y necesidades de las mujeres empleadas en los servicios del ámbito doméstico, y si procede, establecimiento de convenios de colaboración con las empresas de este sector, con el objeto de favorecer un empleo de calidad.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010

OBJETIVO

3.8. Informar, asesorar y apoyar la cualificación profesional de las mujeres que trabajan en el Servicio del hogar familiar.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.8.1. Diseño de un programa de formación para capacitar a aquellas personas que quieran trabajar en el ámbito del servicio doméstico.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Intervención Social Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010

OBJETIVO

3.9. Promover el reconocimiento y valoración social del trabajo doméstico.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.9.1. Campaña de información/asesoramiento sobre los derechos y deberes de las y los trabajadores del hogar y contratadores/as.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Intervención Social Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2011

OBJETIVO

3.10. Fomentar y apoyar la constitución de iniciativas empresariales promovidas por mujeres, especialmente en sectores y profesiones en que están subrepresentadas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.10.1. Becas dirigidas al desarrollo de proyectos empresariales de mujeres.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009 2010 2011
3.10.2. Puesta en marcha de 3 módulos en competencias emprendedoras específicas a mujeres.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010 2011
3.10.3. Ayudas dirigidas a las mujeres que promuevan la creación de empresas en sectores y profesiones en las que se encuentren subrepresentadas.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) Intervención Social	2009 2010 2011

3.10.4. Puesta en marcha de 3 módulos de reflexión dirigidos a las mujeres emprendedoras con el objeto de reflexionar sobre la incidencia de factores psicosociales en la actividad emprendedora.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010 2011
---	---	--	----------------------

OBJETIVO

3.11. Fomentar las competencias profesionales de las mujeres empresarias.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.11.1. Difundir el servicio de asesoría a la consolidación entre las nuevas emprendedoras mediante el envío de información una vez realizado el seguimiento de éstas.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	---	2009 2010 2011

OBJETIVO

3.12. Mejorar el conocimiento de la situación de la actividad empresarial de las mujeres del ámbito rural.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.12.1. Realizar un estudio sobre la realidad de la actividad empresarial y necesidades de las mujeres en el ámbito rural del municipio.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009

OBJETIVO

3.13. Impulsar la creación de redes y el asociacionismo de las mujeres empresarias.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.13.1. Realizar una jornada anual de encuentro entre mujeres en distintas fases de emprendizaje (ajuste de expectativas, desarrollo de conocimientos técnico etc.), que incidan en el refuerzo de las habilidades emprendedoras de las mujeres.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010 2011

OBJETIVO

3.14. Mejorar el conocimiento de la realidad de las mujeres en el subempleo y la economía sumergida.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
3.14.1. Realizar un estudio sobre la realidad de las mujeres en el subempleo y la economía sumergida y en su caso, analizar la viabilidad de la puesta en marcha de una central de servicios del ámbito doméstico como proyecto de ciudad para los próximos años.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Intervención Social Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2011

LÍNEA 4 DE INTERVENCIÓN

DESARROLLO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES.

OBJETIVO

4.1. Promover la igualdad de mujeres y hombres en las empresas, especialmente en las pymes y micropymes.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.1.1. Asesoramiento y apoyo técnico dirigido a las PYMES y MICROPYMES que desarrollen medidas y/o servicios que garanticen la Igualdad de Oportunidades en sus organizaciones.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010 2011

OBJETIVO

4.2. Fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.2.1. Proponer el establecimiento de una línea de trabajo dentro de la FOARSE (Foro alavés de Responsabilidad Social Empresarial) dirigida a sensibilizar, conocer y orientar sobre la inclusión de la Igualdad de Oportunidades en la Responsabilidad Social Empresarial.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010 2011

OBJETIVO

4.3. Impulsar el conocimiento y reconocimiento del trabajo a favor de la igualdad realizado en el ámbito empresarial.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.3.1. Entre los criterios de valoración del premio Argilan - "Empresa y Empleo en igualdad", incluir uno que valore la existencia de planes de igualdad dentro de la empresa.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009
4.3.2. A través del premio Argilan - "Empresa y Empleo en igualdad", reconocer y potenciar la labor desarrollada en el ámbito empresarial, a favor de la integración y promoción laboral de las mujeres en el mercado laboral.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010 2011

OBJETIVO

4.4. Promover el acceso de las mujeres al ámbito de la dirección y de la gestión de empresas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.4.1. En el marco del programa MICRO-INNOVA, inclusión de una línea de medidas económicas para el desarrollo de medidas que fomenten la Igualdad de Oportunidades en PYMES y MICROPYMES.	Promoción Económica y Planif. Estratégica	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2009 2010 2011

OBJETIVO

4.5. Fomentar el principio de igualdad en la formación continua.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
4.5.1. En la formación continua subcontratada por el Ayuntamiento incluir el establecimiento de criterios de igualdad en los pliegos de condiciones.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Promoción Económica y Planif. Estratégica	2009

LÍNEA 5 DE INTERVENCIÓN

EL EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.

OBJETIVO

5.1. Conocer la situación de mujeres y hombres de la plantilla municipal de la Administración desde la perspectiva de género.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.1.1. Realizar un estudio desagregado por sexo sobre la plantilla municipal, y en su caso, diseñar acciones correctoras que palien las desventajas detectadas.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad) Tecnologías de la Información (Gabinete Estudios)	2009
5.1.2. Tal y como establece la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (arts. 45 y 46) y partiendo del diagnóstico elaborado sobre la plantilla municipal, establecer un proceso de trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad interno.	Función Pública Sindicatos municipales	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010
5.1.3. Analizar las denominaciones de los puestos recogidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y revisar las funciones contenidas en el catálogo de funciones.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2011

OBJETIVO

5.2. Incorporar contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa en los temarios de los procesos de selección (OPE, bolsas de empleo temporal, procesos de promoción interna, etc).

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
5.2.1. Establecer un protocolo para la elaboración de informes preceptivos en los procesos selectivos.	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Función Pública	2009

LÍNEA 6 DE INTERVENCIÓN

ACOSO SEXISTA Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

OBJETIVO

- 6.1. Informar, formar y asesorar a las organizaciones empresariales y sindicales y asociaciones acerca del acoso sexista y sexual en el trabajo.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
6.1.1. Campañas periódicas de información y sensibilización sobre el acoso sexista y sexual en el trabajo dirigida a las empresas con el fin de prevenirlo y dar respuesta a los casos que se presenten. Realizadas en colaboración interinstitucional (GOVA, EUDEL, Sindicatos)	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	Promoción Económica y Planif. Estratégica	2011

OBJETIVO

- 6.2. Prevenir y combatir el acoso sexista y sexual en el marco del empleo municipal.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
6.2.1 - Aprobación y difusión del protocolo municipal de actuación para la “prevención del acoso en el ámbito laboral”.	Función Pública	Relaciones Ciudadanas (Serv. Igualdad)	2010

6

ANEXO I: ÁREA 0

6.1 Introducción

Durante el proceso de elaboración de los programas que conforman el II Plan para la Igualdad, quedó de manifiesto que existían diversas líneas de trabajo que no podían trabajarse exclusivamente en un programa y que debían transversalizarse estratégicamente en todas las acciones y programas planteados.

Por esta razón se decidió crear un área 0 de trabajo en la que se recogiesen diversas acciones en base a tres objetivos principales:

- Fomento del uso no sexista del lenguaje y la imagen.
- Fomento de la igualdad de género a través de la contratación, los convenios de colaboración y las subvenciones.
- Formación del personal que trabaja en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Se proponen estos tres objetivos por entender que tienen un importante valor estratégico.

6.2 Fomento del uso no sexista del lenguaje y la imagen

Se considera que el lenguaje, como construcción social que es, contribuye a perpetuar un sistema de valores, pautas de comportamiento y roles muy diferentes para los hombres/niños y las mujeres/niñas.

Numerosas investigaciones realizadas en torno al uso del lenguaje y la imagen, muestran que el lenguaje es una construcción social e histórica que condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo y de la realidad. Este proceso de simbolización de la realidad ejerce una gran influencia en el desarrollo de la identidad personal y social.

Por esta razón resulta de gran importancia trabajar para que se visibilice a las mujeres, se las nombre, se les atribuya el protagonismo de las acciones que llevan a cabo y que en definitiva tomen el lugar social que les pertenece.

Así mismo es importante que se preste especial atención a los roles que se trasladan mediante las imágenes ya que el poder de la imagen para trasladar roles, estereotipos y valores es aún mayor que el del propio lenguaje y se instala a niveles menos conscientes.

6.3 Fomento de la igualdad de género a través de la contratación, los convenios de colaboración y las subvenciones

El segundo objetivo propone una serie de acciones a implementar en el propio Ayuntamiento. Dado el volumen de relaciones externas que se llevan a cabo prácticamente en todos los servicios y departamentos del Ayuntamiento, las acciones propuestas para la consecución del objetivo de establecimiento de medidas del fomento de la igualdad en los convenios, subvenciones y contratación en general, tendrán un fuerte efecto multiplicador y de sensibilización.

6.4 Formación del personal

Por último, se proponen acciones de formación para el personal del propio Ayuntamiento. Esta medida es imprescindible como estrategia para transversalizar el trabajo a favor de la igualdad de hombres y mujeres. Se hace necesario sensibilizar y formar al personal en materia de igualdad, asegurando que la formación generalista se complemente con formación sectorial, específica y adecuada al ámbito competencial de cada puesto de trabajo.

Este programa implicará por tanto a todos los servicios y departamentos del Ayuntamiento contribuyendo a que la línea de trabajo del fomento de la igualdad pueda transversalizarse y quede interiorizada en el seno de cada Departamento.

ÁREA 0 COMÚN PARA TODOS LOS PROGRAMAS DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2009-2011)

OBJETIVO

0.1. Fomentar un uso no sexista del lenguaje y la imagen en la intervención municipal.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
0.1.1. Creación de un grupo y proceso de trabajo, con asesoramiento externo, para el establecimiento de un documento de criterios técnicos, con aprobación política y directiva, para un uso no sexista del castellano. Difusión del documento entre los diferentes Departamentos y a través de Intranet.	Serv. Igualdad	Serv. Comunicación	2009
0.1.2. Creación de un grupo de trabajo y proceso de trabajo, con asesoramiento externo, para el establecimiento de un documento de criterios técnicos, con aprobación política y directiva, para un uso no sexista del euskera. Difusión del documento entre los diferentes Departamentos y a través de Intranet.	Serv. Igualdad	Serv. Euskera	2009
0.1.3. Creación de un grupo de trabajo y proceso de trabajo, con asesoramiento externo, para el establecimiento de un documento de criterios técnicos, con aprobación política y directiva, para un uso no sexista de la imagen. Difusión del documento entre los diferentes Departamentos y a través de Intranet.	Serv. Igualdad	Serv. Comunicación	2009
0.1.4. 5 Seminarios formativos, de 7 h, sobre uso no sexista y androcéntrico del lenguaje, tanto escrito como oral, dirigido al personal auxiliar y administrativo.	Función Pública	Serv. Igualdad	2010
0.1.5. 5 seminarios formativos, de 10 horas, sobre uso no sexista del lenguaje y de la imagen, dirigido a personal técnico.	Función Pública	Serv. Igualdad	2010

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
0.1.6. Elaboración de documentos terminológicos de uso habitual y específico de los diferentes Departamentos, en relación a la adecuación de un uso no sexista del lenguaje.	Serv. Igualdad	Serv. Comunicación	2010
0.1.7. Revisión y, en su caso, adecuación del lenguaje administrativo de instancias y formularios en general (de carácter interno y externo) a un uso no sexista del lenguaje.	Serv. Igualdad	Departamentos implicados	2010
0.1.8. Establecimiento de un protocolo de trabajo para la adecuación de textos, susceptibles de aprobación política y publicación en boletines oficiales, a un uso no sexista del lenguaje; y adecuación de textos.	Serv. Igualdad	---	Establecimiento protocolo: S 09 Adecuac textos: 2009 2010 2011

OBJETIVO

0.2. Fomentar un uso terminológico común en euskera relativo a los vocablos habituales en las políticas de igualdad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
0.2.1. Establecimiento de un documento, de aprobación política, de criterios terminológicos sobre vocabulario específico, en euskera, de las políticas de igualdad y de uso por parte de los diferentes Departamentos municipales.	Serv. Euskera	Serv. Igualdad	2010

OBJETIVO

0.3. Fomentar la igualdad de género a través de la contratación, los convenios de colaboración y las subvenciones.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
0.3.1. Establecimiento de un documento de directrices, de aprobación política, para el fomento de la igualdad de género a través de los requisitos para la contratación, valoración de ofertas y, en su caso, condiciones de ejecución, de acuerdo a la legislación de contratos.	Hacienda y Economía	Serv. Igualdad	2010
0.3.2. Establecimiento de un documento de directrices, de aprobación política, para el fomento de la igualdad de género en las Entidades y actuaciones objeto de colaboración con el Ayuntamiento, a través de Convenio.	Serv. Igualdad	Departamentos implicados en las Comisiones Interdepartament	2010
0.3.3. Revisión y, en su caso, adecuación de la Ordenanza General de Subvenciones para el fomento de medidas de igualdad en el tejido asociativo y sus actuaciones.	Serv. Igualdad	Departamentos implicados en convocatorias de subvenciones	2010

F: FORMACIÓN

OBJETIVO

F1. Formar al personal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en materia de Igualdad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
F1.1. Realización de 10 cursos de formación (de 10 Horas) en materia de igualdad para un universo de 486 personas que desarrollan labores de atención al público, proporcionándoles herramientas para detectar tratos desiguales entre hombres y mujeres y superarlos en aquellos casos en los que resulte discriminatorio. ¹	Función Pública	Serv. Igualdad	2009
F1.2. Realizar una hoja de evaluación específica para la acción formativa recogida en F1.1 con el fin de valorar la adecuación de la formación a los objetivos planteados y establecer estrategias de mejora de cara a las ediciones de los dos siguientes años.	Función Pública	Serv. Igualdad	2009
F1.3. Realización de 10 bloques de cursos de formación (1 por Departamento) para el personal técnico. Parte 1; generalista Parte2; sectorial	Función Pública	Serv. Igualdad	2010
F1.4. Realización de 6 cursos de formación para Directores, personal político y otros cargos.	Función Pública	Serv. Igualdad	2011
F1.5. Realizar formación específica para la realización de informes de evaluación de impacto de género.	Función Pública	Serv. Igualdad	2010

¹ Entre los colectivos destinatarios se encuentran los siguientes: *auxiliares de biblioteca, personal administrativo y auxiliares administrativos de atención al público, guardas de albergue, conserjes y oficiales de control, personal de servicio 010 y otros puestos de atención al público.*

7

ANEXO II: ÁREA DE GESTIÓN

7

ANEXO II: ÁREA DE GESTIÓN

7.1 Introducción

Tal y como se recoge en los principios de trabajo señalados en la introducción, el II Plan necesita de la participación y el seguimiento de diferentes agentes para poder cumplir con los objetivos y finalidades que se plantea.

Se hace así indispensable la implicación y coordinación entre los diferentes departamentos municipales intervinientes, la colaboración y coordinación con otras Administraciones así como la cooperación con las asociaciones y la ciudadanía en general.

Todos y cada uno de los agentes mencionados resultan indispensables y este II Plan sólo tendrá un desarrollo óptimo en tanto logre implicar a estos agentes y en especial a las mujeres y hombres del municipio y a sus organizaciones.

En este sentido, la participación y la comunicación tanto interna cuanto externa deberá guiarnos como cultura de trabajo en las fases de implementación, seguimiento y evaluación del IPlan al igual que se hizo en la fase de elaboración.

Conscientes de la importancia de dicha participación se ha visto de interés dedicarle un capítulo concreto que, bajo el epígrafe de Área de Gestión, recoja la propuesta de funcionamiento y los canales planteados para hacer realidad la implicación de los diferentes agentes.

Esta propuesta de trabajo además de asegurar la participación e implicación de los diversos agentes, pretende propiciar mecanismo de flexibilidad de modo que el II Plan pueda ser una herramienta abierta que permita la adecuación continua a la cambiante realidad.

Los mecanismos de seguimiento y revisión planteados, permitirán la mejora y adaptabilidad continuas en los programas de modo que en aquellas situaciones que se considere necesario o no conveniente la implementación de alguna actuación aprobada o la sustitución de la misma por otra/s más adecuadas, existan las estructuras que permitan estos cambios y adaptaciones.

Se proponen concretamente 4 niveles diferentes de trabajo: El nivel político, el nivel técnico municipal, el nivel interinstitucional y el nivel asociativo y cada uno de ellos contemplará las siguientes estructuras.

7.2 Estructuras

7.2.1 Nivel político

- Equipo de Gobierno. Como órgano político decisorio de la intervención municipal en materia de igualdad, y por tanto, también de los diferentes programas del IPlan.
- Comisión Informativa de Relaciones ciudadanas, en tanto ésta es la Comisión en donde se informa sobre los contenidos de trabajo del Departamento de Relaciones ciudadanas, en donde se ubica el Servicio de Igualdad, sin perjuicio del estudio de cuestiones concretas relativas al I Plan en otras Comisiones Informativas que pudieran ser de necesidad.
- Comisión Política para la Igualdad. Comisión creada en el marco del Plan municipal de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres (2003-2005).

Funciones: Comisión para el impulso y consenso político, así como para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los programas del II Plan, sin perjuicio de las funciones que le corresponden a los órganos municipales (Alcalda, Pleno, Equipo de Gobierno y Comisiones Informativas).

Composición:

- Presidencia: Concejala Delegada del Departamento de Relaciones Ciudadanas
- Vocales:
 - Representantes de todos los grupos políticos municipales
 - Dirección del Departamento de Relaciones Ciudadanas
 - Equipo técnico impulsor del I Plan
- Secretaría: Servicio de Igualdad

7.2.2 Nivel técnico municipal

1) Equipo impulsor del I Plan

El Departamento de Relaciones Ciudadanas, a través de su Servicio de Igualdad, en tanto instancia política y técnica responsable del desarrollo del II Plan, se configura como Equipo impulsor del II Plan.

Equipo impulsor del II Plan:

- Concejala del Departamento de Relaciones Ciudadanas
- Director del Departamento de Relaciones Ciudadanas
- Jefa del Servicio de Igualdad
- Técnicas del Servicio de Igualdad

El Servicio de Igualdad, como servicio técnico responsable del impulso del II Plan, tendrá como funciones:

- Impulso y coordinación del II Plan.
- Interlocución en materia de igualdad respecto a todos los agentes intervinientes en el desarrollo del II Plan.

- Información y comunicación
- Asesoramiento y formación
- Seguimiento y evaluación

2) Comisión técnica interdepartamental por programa

Dado el carácter interdepartamental de los programas, se hace necesaria la creación de comisiones de trabajo con los departamentos implicados en cada programa. Las comisiones de trabajo serán independientes y específicas por cada programa.

Funciones: Coordinación, seguimiento y mejora del desarrollo y evaluación del programa, de la implementación de sus actuaciones, así como de los procesos de trabajo establecidos.

Composición:

- Personal técnico del Servicio de Igualdad
- Personal técnico representante de los Departamentos implicados.

7.2.3 Nivel Interinstitucional

1) Berdinsarea / Red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

Funciones: Red de municipios vascos para la coordinación de actuaciones municipales por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres. Berdinsarea es un espacio de trabajo intermunicipal, ágil y eficaz, que fortalece la respuesta institucional local en materia de igualdad. Formada por municipios comprometidos con la igualdad y la lucha contra la violencia hacia las mujeres, esta iniciativa es impulsada por Eudel y Emakunde, a partir de las recomendaciones del Plan de Seguridad para las mujeres víctimas de maltrato doméstico (2002-2004).

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 permee todos los niveles de la acción pública local, y utilice la Red como nexo de unión entre ésta y otras entidades supramunicipales.

2) Convenio marco de colaboración con la Diputación Foral de Álava, a fin de establecer un marco de colaboración y cooperación estable entre las Unidades administrativas responsables de las Políticas de Igualdad de las dos Instituciones, así como de coordinación de actuaciones.

7.2.4 Nivel Asociativo

1) Consejo de Igualdad

El Consejo de Igualdad se constituye como órgano consultivo de informe, propuesta y participación de las asociaciones de mujeres y colectivos ciudadanos, cuyo objeto de actividades se dirija a la promoción de la igualdad.

Funciones: Órgano de participación ciudadana para la información, colaboración y seguimiento del desarrollo del II Plan y de los programas que desarrolla, así como para la información y estudio de los resultados que se desprendan de los informes de seguimiento y evaluación.

2) Comisiones de trabajo específicas por programa

7.3 Seguimiento y evaluación

En lo que respecta a los mecanismos de evaluación, se realizarán informes anuales sobre los diferentes programas para facilitar el seguimiento y la mejora de los mismos. Estos informes serán presentados en las diversas comisiones y órganos arriba señalados.

Así mismo, el II Plan para la Igualdad será objeto de una evaluación final y externa, una vez finalizado su período de ejecución y cuyo objetivo es la valoración del grado de avance en la implantación de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

ÁREA DE GESTIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2009-2011)

OBJETIVO

G1. Establecer canales estables de información y comunicación internos y externos.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
G1.1. Creación y mantenimiento de un espacio específico sobre el IPlan para la Igualdad dentro de la página Web Municipal.	Serv. Igualdad	Tecnologías de la Información	Creación: S 09 Mantenimiento: 2009 2010 2011
G1.2. Establecimiento de un protocolo de trabajo para la atención de la comunicación a través de los canales creados por el IPlan para la Igualdad y, en su caso, de los ya existentes en otros Departamentos municipales.	Serv. Igualdad	Departamentos implicados	Protoc. atención comunic: S 09 Comunicación: 2009 2010 2011
G1.3. Diseño y envío de boletines electrónicos informativos al personal y entidades que resulten implicadas o interesadas.	Serv. Igualdad	Departamentos implicados	2009 2010 2011

OBJETIVO

G2. Establecer procesos de trabajo adecuados y sistematizados que permitan la participación y la coordinación en la implementación de los programas.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
G2.1. Determinar la metodología de trabajo del Equipo Impulsor del II Plan para la Igualdad y proceso de trabajo.	Relaciones Ciudadanas Serv. Igualdad	---	2009 2010 2011
G2.2. Establecimiento de un marco de funcionamiento de trabajo de la Comisión política para la Igualdad / el Plan para la Igualdad y proceso de trabajo.	Concejalía Relaciones Ciudadanas	Grupos Políticos municipales	2009 2010 2011

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
G2.3. Establecimiento de un marco de funcionamiento de trabajo con las Direcciones de los Departamentos implicados en el II Plan para la Igualdad y proceso de trabajo.	Dirección Relac. Ciudadanas	Direcciones Departamentos implicados	2009 2010 2011
G2.4. Creación de Comisiones Técnicas Interdepartamentales por programa y establecimiento de un marco de funcionamiento y proceso de trabajo.	Serv. Igualdad	Departamentos implicados	Creación de las Comisiones: S 09 Proc de trabajo: 2009 2010 2011
G2.5. Actuaciones de coordinación con la Diputación Foral de Álava, en el marco del Convenio de colaboración para la colaboración y coordinación de Políticas para la Igualdad suscrito en diciembre de 2007.	Serv. Igualdad	Departamentos implicados	2009 2010 2011
G2.6. Participación en la Comisión Técnica y Comisiones de trabajo de Berdinsarea / Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia y favorecer, cuando se estime necesario, de participación en dichos foros de los Departamentos Municipales que presten atención directa..	Serv. Igualdad	---	2009 2010 2011
G2.7. Establecimiento de mecanismos de trabajo para la participación y seguimiento del IPlan para la Igualdad por parte del Consejo de Igualdad.	Concejalía Relaciones Ciudadanas Serv. Igualdad	---	2009 2010 2011
G2.8. Creación de Comisiones de trabajo, según programa, y establecimiento de un marco de funcionamiento de trabajo con Asociaciones y Agentes sociales que resulten implicados.	Serv. Igualdad	---	Creación Comisión: S 09 Proceso trabajo: 2009 2010 2011

OBJETIVO

G3. Asesorar al personal técnico en materia de género y para el desarrollo del IPlan para la Igualdad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
G3.1. Creación de un protocolo de trabajo para el asesoramiento personalizado en materia de género, al personal técnico interlocutor y otro personal técnico implicado en el II Plan para la Igualdad y otras actuaciones.	Serv. Igualdad	Departamentos municipales	Elabor. Protocolo: 2009 Asesoramiento: 2009 2010 2011

OBJETIVO

G4. Hacer seguimiento e impulsar procesos de mejora continua de los programas del IPlan para la Igualdad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
G4.1. Creación de instrumentos y realización de informes anuales de seguimiento acerca de la implementación de los diferentes programas del IPlan para la Igualdad para el seguimiento por parte de las estructuras de trabajo y la mejora continua.	Serv. Igualdad	Departamentos implicados	Elabor. Instrum.: 09 Informes: 2010 2011

OBJETIVO

G5. Evaluar los programas y el IPlan para la Igualdad.

ACTUACIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	DEPARTAMENTO COLABORADOR	TEMPORALIZACIÓN
G5.1. Realización de una evaluación final, de carácter externo, de los programas del IPlan para la Igualdad y del avance en la implantación de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	Serv. Igualdad	Departamentos implicados	2011