

III plan para la

IGUALDAD



de mujeres y hombres

Ermua | 2010 - 2013



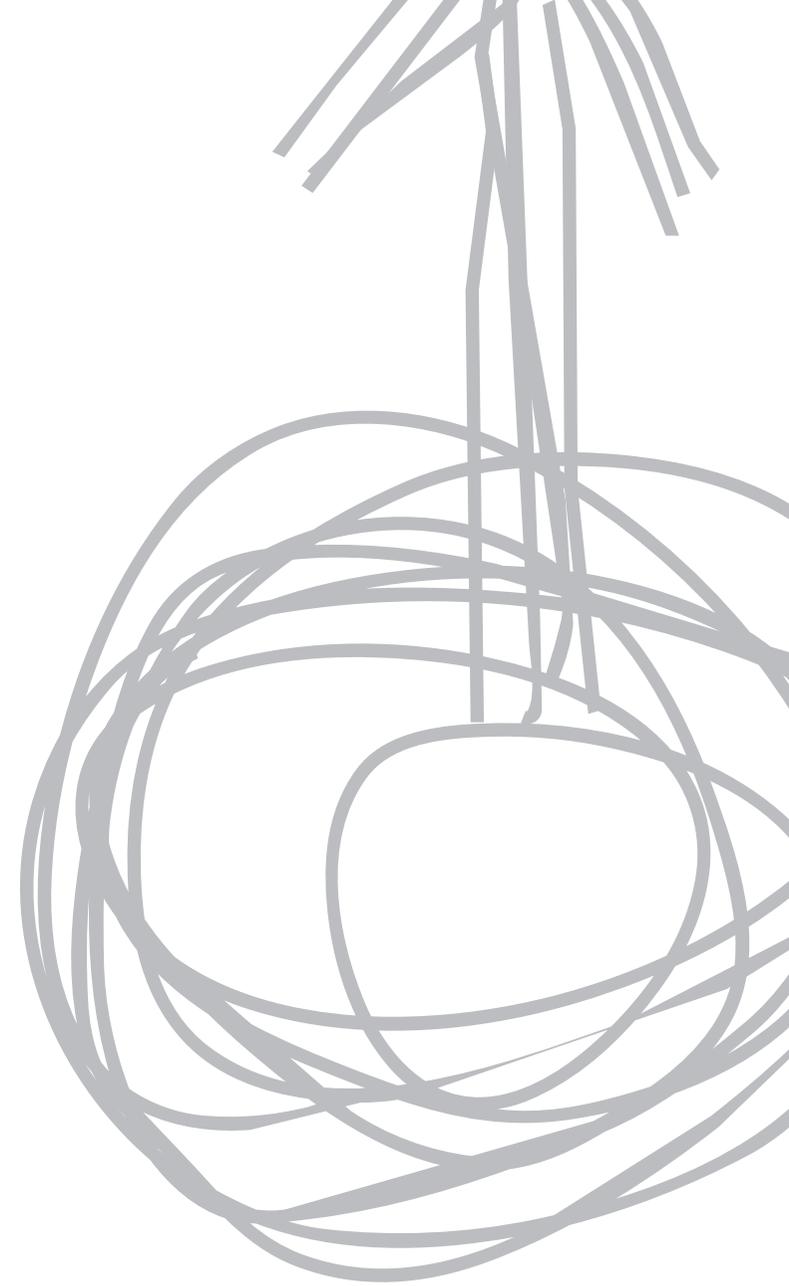
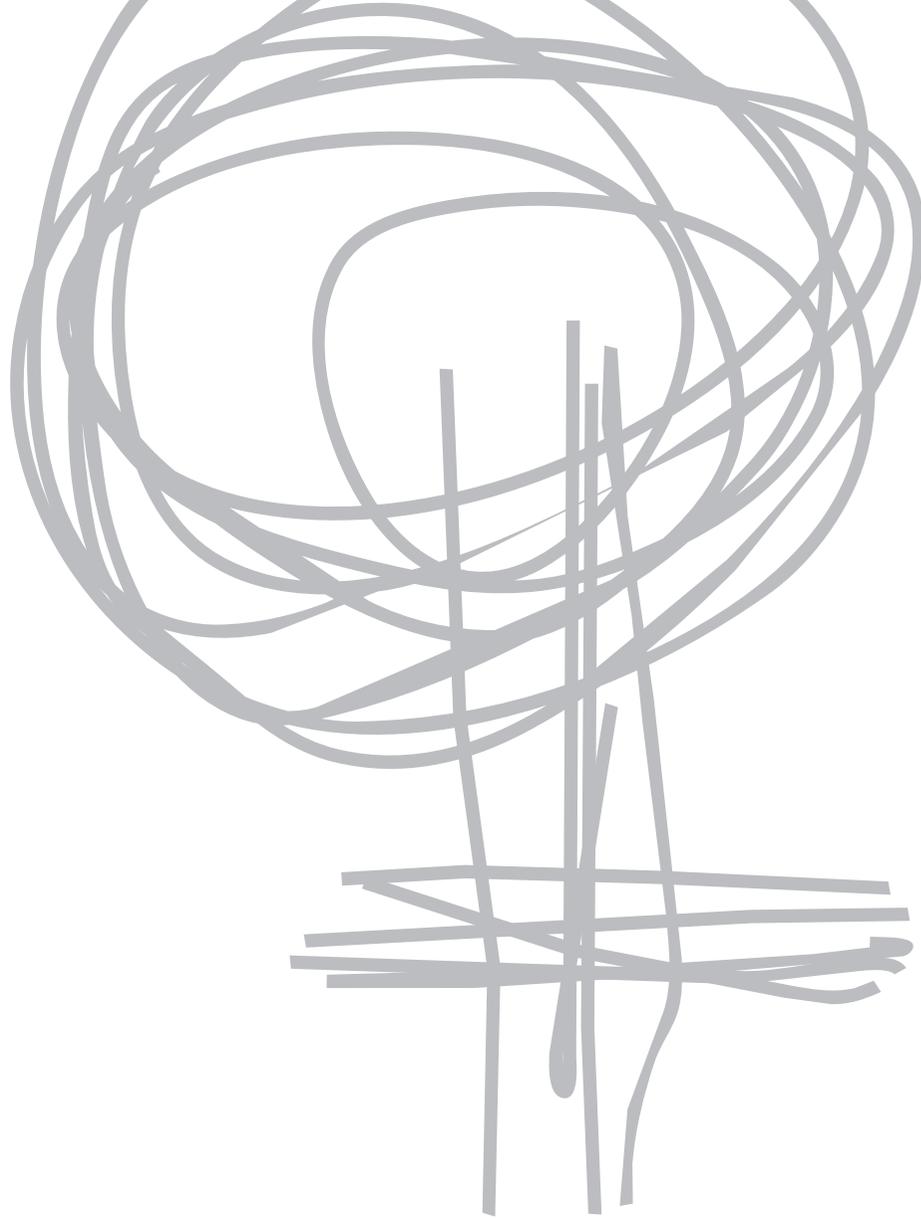
AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



DAITEKE
ORIENTACION PERMANENTE Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS
ETENGABERU, ORIENTAZIOA ETA GAITASUNEN GARAPENA



"No se nace mujer: llega una a serlo. Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; la civilización es quien elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica como femenino" Simone De Beauvoir

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 0. Introducción | 4 |
| 1. Cuestiones básica en torno a la igualdad | 6 |
| 2. Las políticas de igualdad en Ermua: antecedentes y evolución | 10 |
| 3. Competencias y funciones de los ayuntamientos | 11 |
| 4. Sistemas de gestión del plan | 12 |
| 5. Acciones del III Plan de igualdad de mujeres y hombres en Ermua | 13 |
| 6. Anexos | 192 |

0. INTRODUCCIÓN

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

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

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

Hay que destacar que el III Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Ermua se ha realizado teniendo como referencia principal los siguientes documentos: La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Se trata, en la actualidad, de referencias obligadas en la elaboración de cualquier plan.

Este tercer plan es, ante todo, una herramienta que sirve para impulsar la igualdad en el municipio. Para garantizar la utilidad de esta herramienta este plan ha sido elaborado teniendo en cuenta tanto las características del municipio como del propio ayuntamiento, estableciendo metas realistas, medibles y adaptadas al contexto.

A nivel interno, el III Plan deberá ser considerado como instrumento de trabajo transversal para cada una de las áreas y departamentos de la política municipal,

y en este sentido, se ha realizado un esfuerzo de manera que este Plan para la Igualdad se complemente con los programas y planes de otras áreas.

Se ha estructurado el documento en base a los siguientes apartados:

- **Cuestiones básicas en torno a los planes de igualdad.** Aquí se trata de aclarar algunas ideas básicas en torno al sentido y la utilidad de un plan para la igualdad. También se explican algunos aspectos básicos sobre la Ley de Igualdad y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, así como la manera en que el III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Ermua respeta el contenido de estos documentos.
- **Las políticas públicas de igualdad en Ermua.** Cuáles han sido los antecedentes y la evolución de dichas políticas municipales de igualdad.
- **Competencias y funciones de los ayuntamientos.** En este apartado se exponen las competencias y funciones de los ayuntamientos en materia de igualdad que describe la Ley de Igualdad.
- **Objetivos y acciones del Plan.** Esta es la parte fundamental del plan, donde se describen las metas, y las estrategias y las acciones a cumplimentar. Se señala asimismo tanto la temporalización de las acciones, las áreas o agentes responsables de llevarlas a cabo así como el presupuesto asignado.
- **Sistema de gestión.** En este apartado se detallan las 3 estructuras de gestión que se van a utilizar para hacer el seguimiento y la evaluación del Plan.
- **Seguimiento y Evaluación.** Anualmente el Plan se desarrollará en Programas Operativos que serán evaluados a través de diferentes fichas de evaluación que adjuntamos al presente Plan.

Participación

Para poder lograr un Plan de Igualdad adaptado a las circunstancias y características particulares del municipio de Ermua se ha desarrollado una metodología mixta en la que se han combinado técnicas cuantitativas y cualitativas y donde la participación del Ayuntamiento y de su Departamento de Igualdad ha sido fundamental.

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

| | |
|---------|--|
| FASE 1 | Análisis de los resultados del diagnóstico de igualdad. |
| FASE 2 | Formación del equipo promotor y definición de la estructura del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ermua. Presentación del proceso y propuesta de objetivos a trabajar a cada departamento municipal así como al personal político. |
| FASE 3 | Redacción del primer borrador del Plan tras haberlo contrastado con el Departamento de Igualdad. |
| FASE 4 | Contraste del I. Borrador con el personal responsable técnico municipal de cada una de las áreas y departamentos municipales. |
| FASE 5 | Redacción del segundo borrador del Plan incorporando las aportaciones de la fase anterior. |
| FASE 6 | Contraste del segundo Borrador con el personal responsable técnico municipal de cada una de las áreas y departamentos municipales. |
| FASE 7 | Contraste del segundo Borrador con el personal político del Ayuntamiento. |
| FASE 8 | Incorporación de aportaciones y remisión a Emakunde del borrador para ser informado. |
| FASE 9 | Incorporación de aportaciones y elaboración del documento definitivo. |
| FASE 10 | Presentación del documento definitivo para su aprobación al Pleno. |
| FASE 11 | Aprobación del documento por el Pleno municipal. |
| FASE 12 | Difusión y socialización del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ermua. |

Hay que destacar que ha sido un proceso muy participativo. A continuación presentamos a modo de resumen el número de reuniones y personas que han participado desde cada área, departamento o servicio municipal. A todas ellas **!!!MUCHÍSIMAS GRACIAS!!!!**

| | Nº de entrevistas | Personas participantes |
|---------------------|-------------------|------------------------|
| EMPLEO | 5 | 5 |
| SERVICIOS SOCIALES | 4 | 7 |
| INMIGRACIÓN | 3 | 2 |
| URBANISMO | 4 | 8 |
| PERSONAL | 6 | 3 |
| JUVENTUD | 3 | 1 |
| BIBLIOTECA | 2 | 1 |
| DEPORTES | 2 | 1 |
| CULTURA | 4 | 3 |
| CONSEJO DE IGUALDAD | 1 | 4 |
| MEDIO AMBIENTE | 1 | 1 |
| IGUALDAD | 2 | 2 |
| NORMALIZACIÓN | 1 | 1 |
| EUSKERA | 1 | 2 |
| POLICIA MUNICIPAL | 1 | 1 |
| TOTAL | 40 | 42 |

I. CUESTIONES BÁSICAS EN TORNO A LOS PLANES PARA LA IGUALDAD

¿Qué es un plan para la igualdad?

Un Plan para la igualdad es, o debería ser, una herramienta que nos permita, a través de una serie de acciones, conseguir un impacto en la sociedad de manera que ésta sea más igualitaria para mujeres y hombres. No se trata de una declaración de intenciones ni de una enumeración de los problemas que hay que resolver para conseguir la igualdad, sino un plan de trabajo limitado en el tiempo (4 años) y en el espacio (Ermua en este caso).

¿Para qué sirve un plan para la igualdad?

Sirve, básicamente, para sistematizar el trabajo con el fin de optimizar los resultados. No tiene el mismo efecto o el mismo impacto un conjunto de acciones inconexas que un conjunto de acciones que responden a una estrategia y a una meta. Debería servir, asimismo, para involucrar al mayor número de agentes posibles en este proceso.

¿A quién va dirigido el plan para la igualdad?

Va dirigido, a nivel externo, a toda la población, mujeres y hombres, y, en especial a todo el conjunto de agentes sociales del municipio y, a nivel interno, a todas las áreas del ayuntamiento. Desde todos los ámbitos se puede y se debe trabajar por la igualdad.

¿En qué nos basamos para elaborar el plan, cuáles son las principales referencias?

Nos basamos en las aportaciones realizadas por diferentes agentes sociales del municipio (asociaciones, personal técnico municipal y representantes políticos, básicamente), aportaciones realizadas a través de reuniones, aportaciones realizadas por teléfono y correo electrónico, y a través del blog abierto para dicho fin (<http://ermuaiguales.blogia.com/>). A través de estas aportaciones identificamos tanto los ámbitos de acciones que es necesario que estén presentes en el plan como los recursos con los que podemos contar para

su implementación.

Pero además, en la actualidad, contamos con dos referencias ineludibles: La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV

Los principios que define la ley son:

Igualdad de trato: que atienda toda discriminación basada en el sexo, bien sea directa como indirecta, y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

Igualdad de oportunidades: Para garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y las mismas posibilidades de influencia e integración.

Respeto a la diversidad y a la diferencia: Poniendo en marcha los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres a lo largo de sus ciclos vitales, expectativas e intereses, así como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

Integración de la perspectiva de género: Supone incorporar de manera sistemática, en todas las fases de trabajo de todas las políticas y acciones, la perspectiva de que las mujeres y los hombres pueden presentar diferentes situaciones, condiciones, necesidades y expectativas.

Acción positiva: Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo: Según los cuales se

asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

Representación equilibrada: Promoviendo medidas para la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

Colaboración y coordinación: Entre departamentos, servicios, organismos y sociedades para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV

La segunda referencia ineludible para elaborar un plan de igualdad a día de hoy, es el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.

Este Plan está estructurado en base a 4 ejes que son los que definen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años. Estos son: Mainstreaming, Empoderamiento y Participación sociopolítica de las mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad y Violencia contra las mujeres.

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV entrecruza ejes y áreas (las áreas son los ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad), de manera que se van definiendo estrategias para cada área respecto a cada uno de los cuatro ejes (Ej. cultura y mainstreaming, cultura y empoderamiento, cultura de conciliación, cultura y violencia,...)

Definimos, a continuación, cada eje del Plan:

Mainstreaming

Se trata de que la visión de género sea transversal a todas las áreas y a todas las actuaciones. Todas las áreas deben asumir la igualdad como uno de sus objetivos. Pero también se trata de introducir la perspectiva de género en los ámbitos más relevantes u estratégicos, social, cultural o económicamente.

Empoderamiento

Es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven. En este caso este proceso es aplicable a las mujeres.

Conciliación y Corresponsabilidad

Se trata de favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las personas, especialmente de aquellas que tienen a su cargo el cuidado de otras personas (sean estas o no dependientes). En lo que se refiere a la corresponsabilidad, se trata de lograr que los hombres asuman la responsabilidad del cuidado de otras personas en la misma medida en que lo hacen las mujeres.

Violencia contra las mujeres

Nos habla de la violencia que se ejerce contra las mujeres por razón de su sexo y de las estrategias para erradicarla.

Acciones o herramientas de trabajo:

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

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

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

En este III Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Ermua hemos entrecruzado las áreas de actuación municipales de Ermua con los ejes y áreas (educación, inclusión social, trabajo, urbanismo, cultura y salud) planteadas en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV:

| Áreas municipales | Áreas abordadas en IV PAPME | Mainstreaming | Empoderamiento | Conciliación y corresponsabilidad | Violencia |
|---|-----------------------------|---------------|----------------|-----------------------------------|-----------|
| Secretaría | Medidas generales | | | | |
| Recursos humanos | | | | | |
| Económica | | | | | |
| Seguridad ciudadana | | | | | |
| Técnica | Urbanismo y medioambiente | | | | |
| Desarrollo local | Trabajo | | | | |
| Sociocultural Inmigración Juventud Igualdad y Cooperación | Inclusión social | | | | |
| | Salud | | | | |
| | Educación | | | | |
| | Cultura | | | | |
| Instituto municipal de deportes | Cultura - Deporte | | | | |

2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ERMUA: ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN

El Ayuntamiento de Ermua tiene un largo recorrido en el desarrollo de Políticas de Igualdad de mujeres y hombres. Ha sido un municipio pionero en la implementación de estas políticas en nuestro contexto. Fue uno de los primeros en la creación de una unidad administrativa específica a nivel municipal en esta materia, así como en la creación de una plaza de Técnica de Igualdad y en la designación de un presupuesto propio para el desarrollo de políticas de igualdad. Además, cuenta con infraestructuras como la *Casa de la Mujer*, que facilitan el desarrollo de estas políticas en el municipio.

Durante su trayectoria ha desarrollado dos planificaciones en materia de igualdad: I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1995-1998, II Plan de Igualdad para las Mujeres 1999-2003; también se han elaborado distintos diagnósticos y estudios sobre la situación de las mujeres en distintos ámbitos, así como las correspondientes evaluaciones de los planes ejecutados. Por otro lado, ha trabajado específicamente en la incorporación del *Mainstreaming* de género en el Área de Promoción Económica, Empleo y Formación, actualmente denominado Desarrollo Local.

Todos estos elementos, y el reconocimiento de organismos como Emakunde y la Diputación Foral de Bizkaia (esta última le otorgó el premio Berdintasuna en el año 2002), hacen que Ermua haya sido considerado un referente en esta materia para otros municipios de dentro y fuera de la CAPV.

El primer “Estudio sobre la situación social de las mujeres de Ermua”, que se realizó en 1993, marcaba ya unas pautas y directrices que han significado una constante de referencia fundamental. En dicho documento se señalaban ámbitos donde la presencia de las mujeres era todavía deficitaria. Así, en la elección de estudios se evidenciaba una segregación vocacional que se traducía en una discriminación profesional, que alejaba a las mujeres de Ermua del sector industrial concentrándose fundamentalmente en el terciario.

Por otra parte, en el 80% de los hogares del municipio el trabajo doméstico y de cuidados seguía recayendo en las mujeres, participando tan sólo un 12,5% de los hombres en las tareas domésticas. En este sentido, los recursos más demandados eran aquellos relacionados con el cuidado a personas dependientes (ayuda para el cuidado de personas enfermas, guardería y ludotecas), así como medidas o ayudas para facilitar la vida cotidiana de las mujeres de edad avanzada, tales como facilidades en el desplazamiento y lugares de reunión accesibles a ellas.

Hoy en día, como se señala a lo largo del segundo diagnóstico realizado en el año 2008, se han dado importantes avances, que han supuesto, en general, una mejora en la situación y posición de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. También es necesario señalar que todavía queda pendiente su consolidación y que hay que seguir afrontando retos y comprometiéndose con la igualdad, implementando las políticas necesarias para ello. El presente III Plan municipal para la Igualdad de mujeres y hombres en Ermua brindará una excelente oportunidad para ello.

3. COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE LOS AYUNTAMIENTOS

La 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV, en su artículo 7, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva.
- c) Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- f) Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- i) Presentación de programas o servicios con el objeto de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

4. SISTEMAS DE GESTIÓN DEL PLAN

El ayuntamiento de Ermua cuenta con una plaza de Técnica de Igualdad de Oportunidades, ocupada por una persona funcionaria de carrera, con designación completa de su jornada laboral a las tareas de impulso de las políticas de igualdad.

Además de esta experta, existe en el Ayuntamiento personal técnico formado en esta materia, que desarrolla su trabajo en otras áreas y departamentos desde una perspectiva de género, poniendo en práctica el mainstreaming o transversalidad. Finalmente, se cuenta con el personal contratado de la Casa de la Mujer, una administrativa y una dinamizadora, dedicadas igualmente al desarrollo de los programas del Dpto. y del Plan.

Para una adecuada puesta en marcha del III Plan para la igualdad y para realizar el seguimiento y la evaluación del mismo se utilizarán 3 estructuras de gestión:

- ✓ **Equipo motor- Área de Igualdad:** el equipo motor está compuesto por la concejala de Igualdad, la directora del Departamento de Sociocultura y la técnica de igualdad.
- ✓ **Comisión (formada por personal técnico y político) Interdepartamental- estructura de seguimiento y coordinación:** este grupo está compuesto por el personal político y técnico responsable de las diferentes áreas municipales. Tienen la función de coordinar las decisiones en políticas de igualdad que se desarrollan en sus ámbitos de actuación así como de hacer el seguimiento y evaluación de las acciones para promover la igualdad establecidas en sus áreas de trabajo. Está Comisión actualmente está pendiente de establecer y aprobar la designación de las personas que participarán en la misma.
- ✓ **Estructura de participación ciudadana:** los espacios de participación ya establecidos, en concreto, el consejo de igualdad de Ermua, sirve de vehículo y garantiza la participación de las mujeres y la recogida de sus propuestas, opiniones y aportaciones así como el seguimiento de la implementación del plan. Este organismo se reúne mensualmente, bajo la presidencia de la concejala delegada del departamento de igualdad y en él

participan representantes de todos los grupos y asociaciones de mujeres y de otras, relacionadas con el ámbito de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. Estos espacios servirán de vehículo para recoger propuestas, opiniones de la ciudadanía y para realizar el seguimiento de la implementación del Plan. Herramientas como el blog, web local y espacios como la Casa de la Mujer realizarán la misma función.

A estas estructuras hay que añadir las de coordinación intermunicipal y con otras instituciones. Actualmente se mantienen canales abiertos de comunicación y coordinación con Emakunde, Diputación Foral de Bizkaia, Eudel y la Dirección de atención a las víctimas de la violencia de género, entre otras. Por otra parte, el trabajo coordinado con otros municipios se plasma en ejemplos como: la participación de Ermua en la red de escuelas de empoderamiento de Bizkaia, el trabajo conjunto en campañas como la del 25 de noviembre, elaboración de materiales como el Tribal feminista...etc.

Seguimiento y evaluación

Anualmente, el III Plan para la Igualdad se desarrollará en Programas Operativos que establezcan las acciones a realizar por cada área municipal en dicho año. El programa operativo de carácter anual será elaborado por cada área y departamento municipal contando con la ayuda del Área de Igualdad en su elaboración.

El Programa Operativo irá acompañado de unas fichas de seguimiento de las acciones que serán cumplimentadas por las y los responsables de ejecución de las acciones. La técnica de igualdad, por su parte, se encargará de evaluar las estrategias y las metas, de tal forma que pueda dar una visión más genérica del progreso realizado. Se incluye la herramienta de evaluación en el anexo (ver anexos 1.2 y 1.3).

Con los datos recogidos anualmente, el último año, se realizará una evaluación final que permitirá conocer la idoneidad del plan para lograr los objetivos marcados, así como establecer las bases para la creación de nuevos planes de actuación para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ermua.

5. ACCIONES DEL III. PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ERMUA | 2010-2013

DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Se impulsa y gestiona un plan de formación dirigido al personal trabajador del Ayuntamiento en el que también se contemplan una serie de materias transversales.
- ✓ El Plan de formación es diseñado teniendo en cuenta las diferentes necesidades formativas que se recogen a través de las direcciones de Áreas.
- ✓ Se tiene previsto organizar cursos para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo.

Áreas de mejora (a nivel interno):

- ✓ Existe segregación en la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas municipales así como en relación a las categorías salariales (la categoría E está cubierta exclusivamente por mujeres).
- ✓ A pesar de realizarse la promoción en base a una serie de criterios objetivos, existe un porcentaje mayor de hombres (67%) que han ascendido de nivel retributivo y de categoría.
- ✓ Existe un porcentaje mayor de personal funcionario de carrera masculino (71%) que femenino (52%).
- ✓ Las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento hacen mayor uso de las medidas de conciliación que los hombres.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general P.M.1

Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en el Departamento de Personal.

Estrategias

- ☑ Se basan en desagregar por sexo, como instrumento que facilite el conocimiento, y entre otras variables, la búsqueda y el tratamiento de la información en todos los análisis, diagnósticos y estudios que se realicen a nivel municipal.
- ☑ Crear e implantar las herramientas necesarias para diseñar y evaluar las políticas de igualdad a nivel municipal.
- ☑ La formación/capacitación en el ámbito político debe basarse en un incremento y facilitación del conocimiento de las personas con responsabilidad política sobre las situaciones de desigualdad entre sexos del municipio y sobre las necesidades que existen en este ámbito, encaminada a la toma de decisiones política y la priorización de medidas y distribución de recursos económicos, como elemento clave para liderar y facilitar un mayor desarrollo de las políticas y medidas para la igualdad.
- ☑ La formación/capacitación en género en el ámbito técnico, se basa en realizar una formación programada, progresiva, continuada y adecuada a las necesidades y en mantener los resultados de este proceso con reuniones, jornadas o debates anuales de feedback, planteándose también la necesidad de considerar el asesoramiento individualizado y personalizado a las necesidades concretas del personal técnico.
- ☑ Introducir la perspectiva de género en los principales procedimientos municipales tales como subvenciones, contrataciones y presupuestos.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general P.E.1

Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan mejorar en su situación y posición.

Estrategias

- Incrementar la integración de la perspectiva de género en las estructuras y los procesos participativos de la administración mediante el fomento activo de la paridad/equilibrio participativo de mujeres y hombres.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general P.C.1

Promover un cambio de la organización hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y velar por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Estrategias

- La estrategia se basa en la actuación interna a nivel interdepartamental, destinada a incrementar el conocimiento sobre la importancia de fomentar la conciliación y la corresponsabilidad y dotando para ello de la formación y los recursos necesarios (políticas que permitan adaptaciones del horario de trabajo, medidas de flexibilidad laboral, difusión de información sobre medidas y ayudas a la conciliación...)

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general P.V.1

Colaborar con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento en la realización de acciones de mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Estrategias

- Mejorar los protocolos locales internos de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres y diseñar estructuras y procesos de coordinación para la implementación de dichos protocolos y otros con participación de distintas instituciones.
- Incrementar el grado de sensibilización, implicación y formación del personal técnico del Ayuntamiento acerca de esta problemática mediante la difusión de herramientas, formación...

| Objetivos operativos | ÁREA DE PERSONAL MAINSTREAMING | | | | |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| P.M.1.1 | Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del Departamento de Personal a la perspectiva de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | | | | |
| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | P.M.1.1.1 Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información, encuestas, indicadores de rendimiento que se utilizan en el departamento e incorporarla paulatinamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | P.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, encuestas, indicadores de rendimiento, memorias y estudios que se realicen desde el departamento introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | P.M.1.1.3. Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el departamento de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | P.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al departamento (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento de los objetivos del III Plan. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | P.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | P.M.1.1.6. Ir incorporando toda la información relativa al Plan de igualdad en la Intranet municipal. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Variable sexo incorporada al 75% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el departamento. Variable sexo incorporada al 75% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el departamento Bateria de indicadores de género que el departamento utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico del área. | | | | |

| P.M.1.2 | | Proporcionar recursos formativos al personal técnico y político para su formación/capacitación en materia de igualdad género. | | | |
|----------------------|--|---|--|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| | | F | P.M.1.2.1: Identificar contenidos, metodología, número de horas y fechas para dicha formación. | ■ | ■ |
| F | P.M.1.2.2: Diseñar en colaboración con el Departamento de Igualdad el plan de formación en materia de igualdad que se ofrecerá al personal técnico y político del ayuntamiento, adaptándose al horario del personal y valorando el tiempo invertido. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | P.M.1.2.3: Comprometerse a que en las acciones formativas destinadas a un número determinado de personas haya representación de mujeres y hombres a la hora de invitar a las personas asistentes. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | P.M.1.2.4: Implementar dicha formación y sensibilizar al personal político. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | P.M.1.2.5: Evaluar en colaboración con el Departamento de Igualdad las acciones formativas realizadas por el personal técnico y político (anexo 1.1). | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | P.M.1.2.6: Establecer necesidades formativas a futuro. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el Departamento. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico del área. | | | | |

P.M.1.3 Impulsar desde el Departamento de Personal los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----|--|------|------|------|------|
| S | P.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación. | | | | |
| SR | P.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el Departamento para estas actividades. | | | | |
| S | P.M.1.3.3: Designar a una persona del Departamento de personal como interlocutora para establecer reuniones periódicas de coordinación con el Departamento de igualdad. | | | | |
| S | P.M.1.3.4: Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el Departamento de personal. | | | | |
| S | P.M.1.3.5: En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan. | | | | |
| S | P.M.1.3.6: Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género. | | | | |
| SR | P.M.1.3.7: Proponer la incorporación de criterios válidos que valoren la integración de la perspectiva de género en programas, contratos...etc. | | | | |
| IS | P.M.1.3.8: Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención con enfoque de género. | | | | |
| IS | P.M..1.3.9: Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca el Dpto. directamente o a través de terceras personas o entidades. | | | | |
| IS | P.M..1.3.10: Incorporar en los materiales de divulgación o en los actos de divulgación que se lleven a cabo desde el departamento, elementos que recojan buenas prácticas en materia de género a la hora de diseñar, planificar e implementar actividades y programas. | | | | |
| C | P.M.1.3.11: Fomentar la realización de informes, memorias, diagnósticos..., que visibilicen expectativas, necesidades e intereses de las mujeres (por ej. estudio de riesgos laborales y salud laboral). | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| C | P.M.1.3.12: Fomentar la realización de planes, actividades y programas que integren la perspectiva de género. | | | | |
| C | P.M.1.3.13: Incluir la perspectiva de género en la revisión de la documentación de los procesos selectivos que se abordan (bases generales). | | | | |
| S | P.M.1.3.14: Revisar desde la perspectiva de género la valoración de puestos de trabajo y la escala salarial correspondiente, a fin de garantizar que en los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres las remuneraciones son equivalentes a las de los puestos de igual valor ocupados por hombres. | | | | |
| S | P.M.1.3.15: Garantizar de manera equitativa y transparente la promoción y las oportunidades de desarrollo de carrera. | | | | |
| S | P.M.1.3.16: Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, en especial para corregir cualquier desequilibrio en los niveles superiores y de dirección. | | | | |
| S | P.M.1.3.17: Velar por que no se dé una segregación profesional basada en el género. | | | | |
| S | P.M.1.3.18: Desde el departamento de personal, trabajar por una contratación equilibrada entre mujeres y hombres. | | | | |
| SR | P.M.1.3.19: Asegurar condiciones de trabajo apropiadas y sin peligro para la salud, teniendo en cuenta un análisis de género. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico del área. | | | | |

Indicadores de resultado:

% de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.

Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.

Evolución del % de documentos del departamento que hacen uso del lenguaje no sexista.

Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).

Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso:

Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el Departamento de igualdad.

Nº de acciones del Plan finalizadas.

Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteado).

Nº de acciones correctivas.

Nº de acciones preventivas.

Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

| Objetivos operativos | ÁREA DE PERSONAL EMPODERAMIENTO | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| P.E.1 | Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan mejorar en su situación y posición. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| N | P.E.1.1: Establecimiento de criterios de paridad de participación de mujeres y hombres en la organización interna de los procesos de participación del Ayuntamiento. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| N | P.E.1.2: Determinar que en las convocatorias de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público municipal, haya una composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| N | P.E.1.3: Proponer que el Comité de Seguridad y Salud y el Comité de Personal tengan una composición paritaria de mujeres y hombres. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Establecidos los criterios de paridad de participación de mujeres y hombres en la organización interna de los procesos participativos del Ayuntamiento. Composición equilibrada en los tribunales de selección. Composición paritaria en los comités de Seguridad y Personal. | | | | |
| RESPONSABLES | Concejalía del Departamento de personal. | | | | |

Indicadores de resultado:
 Evolución de los criterios de paridad .
 Evolución de la composición en los tribunales de selección.
 Evolución de la composición de los comités de Seguridad y Personal.

| Objetivos operativos | ÁREA DE PERSONAL CONCILIACIÓN | | | | |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| P.C.1 | Crear herramientas que faciliten un cambio de la organización hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| SR | P.C.1.1: Valorar la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación en los programas y actividades que se desarrollen o financien desde el Departamento. | | | | |
| N | P.C.1.2: Introducción de políticas que permitan adaptaciones del horario de trabajo y disposiciones de ayuda frente a empleados y empleadas con personas dependientes. | | | | |
| IS | P.C.1.3: Animar a los hombres para que hagan uso de sus derechos en cuanto a permisos, licencias y ausencias por causa de ayudas a personas a su cargo, adoptando a tal fin hacia ellos medidas de acción positiva con ventajas específicas. | | | | |
| F | P.C.1.4: Organizar en los planes de formación anuales cursos sobre conciliación y corresponsabilidad dirigidos a hombres. | | | | |
| C | P.C.1.5: Promover una propuesta de estudio para analizar la posibilidad de introducir en la organización medidas de flexibilidad laboral, teniendo en cuenta en el mismo la perspectiva de género. | | | | |
| IS | P.C.1.6: Difusión de información sobre medidas y ayudas para la conciliación, la flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo. | | | | |
| N | P.C.1.7: Garantizar que las personas que se acojan a permisos de maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, se reincorporen en sus puestos de trabajo. | | | | |
| SR | P.C.1.8: Prever sustituir las bajas o permisos por maternidad y paternidad en tiempo y forma. | | | | |

| | |
|----------------------|--|
| RESULTADOS ESPERADOS | Propuestas de estudios, valoraciones..., realizadas. Horario de trabajo adaptado a las necesidades de los empleados y empleadas con personas dependientes. Hombres sensibilizados para que hagan uso de sus derechos en cuanto a permisos, licencias y ausencias por causa de ayudas a personas a su cargo. Planes de formación. Información divulgada. Garantizada la reincorporación de las personas que se han acogido a permisos de maternidad/paternidad. Ampliado el régimen de permisos por motivos familiares. |
| RESPONSABLES | Auxiliar administrativo de personal. |

| | |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| Objetivos operativos | ÁREA DE PERSONAL VIOLENCIA |
|-----------------------------|-------------------------------------|

| | |
|-------|--|
| P.V.1 | Colaborar con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento en la realización de acciones de mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia de género. |
|-------|--|

| | | | | | |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| S | P.V.1.1: Colaborar con el Departamento de Igualdad en el desarrollo, implantación y seguimiento del Protocolo Municipal para el Tratamiento de Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Este Protocolo tiene como objetivo la mejora de la atención a las mujeres que se encuentran en esta situación. | | | | |
| S | P.V.1.2: Participar en la Comisión Técnica de seguimiento del Protocolo Municipal para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, realizando las acciones y colaborando para el logro de los objetivos de esta Comisión y haciendo un seguimiento del protocolo local de actuación contra el maltrato doméstico y las agresiones sexuales. | | | | |
| S | P.V.1.3: Mantener una coordinación estable con los distintos agentes implicados. | | | | |
| N | P.V.1.4: Fomento de una tolerancia cero ante el acoso sexual y acoso sexista en el lugar de trabajo por medio de una declaración pública sobre el carácter inaceptable de tales comportamientos. | | | | |
| F | P.V.1.5: Propuesta formativa específica dirigida a quienes ocupan cargos de responsabilidad en esta administración pública, especialmente a quienes gestionan los recursos humanos, de modo que se garantice la prevención y resolución eficaz de este tipo de problemas. | | | | |
| F | P.V.1.6: Proponer acciones formativas relativas a la violencia contra las mujeres orientadas al personal involucrado en el protocolo. | | | | |
| C | P.V.1.7: Analizar en colaboración con el Departamento de igualdad, las formas que adopta el acoso sexista, en qué situaciones tiende a producirse, las consecuencias para la víctima y para la organización. | | | | |
| SR | P.V.1.8: Elaborar en colaboración con el Departamento de igualdad un protocolo interno sobre el acoso laboral y sexista que identifique, procedimientos de prevención y resolución de estas situaciones, de asesoramiento, asistencia, investigación, denuncia y sanciones aplicables. | | | | |

| | |
|----------------------|---|
| RESULTADOS ESPERADOS | La colaboración, con los distintos agentes implicados en el protocolo, sistematizada. Participación en la Comisión Técnica de seguimiento del Protocolo. Declaración pública sobre la prohibición del acoso sexual y sexista en el ámbito de trabajo. Planes de formación. Análisis sobre las formas que adopta el acoso sexista realizado. Protocolo interno elaborado. |
| RESPONSABLES | Concejalía del departamento de Personal. |

Indicadores de resultado:

- Evolución de la coordinación.
- Evolución de la participación en la Comisión Técnica de seguimiento del Protocolo.
- Evolución de la declaración pública sobre la prohibición del acoso sexual y sexista.
- Evolución de las propuestas formativas.
- Evolución del análisis sobre las formas que adopta el acoso sexista.
- Evolución del protocolo interno.

Objetivos operativos

ÁREA DE CONTRATACIÓN| MAINSTREAMING

Los objetivos C.M.1. y C.M.2. coinciden con los objetivos P.M.1. y P.M.2 respectivamente.

C.M.1.3

Impulsar desde el área de Contratación los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.

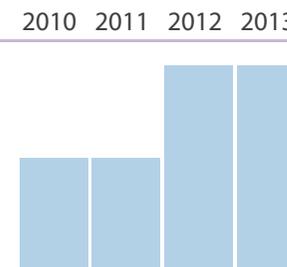
HERRAMIENTAS ACCIONES

(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----|--|------|------|------|------|
| S | C.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación. | | | | |
| SR | C.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento de Contratación para estas actividades. | | | | |
| S | C.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el Departamento de Igualdad. | | | | |
| S | C.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el departamento de Contratación. | | | | |
| S | C.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan. | | | | |
| S | C.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género. | | | | |
| SR | C.M.1.3.7. Revisar los criterios de adjudicación utilizados para comprobar la integración de la perspectiva de género en los proyectos presentados a contratación (pliegos). | | | | |
| N | C.M.1.3.8. Analizar, en colaboración con el Dpto. de Igualdad, la viabilidad de solicitar la acreditación de "entidad homologada por Emakunde/Parekatuz" como requisito o mérito en aquellos casos que proceda. | | | | |
| IS | C.M.1.3.9. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención con enfoque de género. | | | | |
| IS | C.M.1.3.10. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzcan directamente o a través de terceras personas, entidades (en la redacción de proyectos técnicos...). | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| N | C.M.1.3.11. Estudiar el impacto que podría tener en cada Departamento la aplicación de cláusulas de igualdad en las contrataciones que se realicen. | | | | |
| N | C.M.1.3.12. Garantizar que las disposiciones de los contratos tengan en cuenta los objetivos de igualdad de mujeres y hombres. | | | | |
| N | C.M.1.3.13. Ampliar el peso del criterio de género en algunos tipos de contrataciones (contratos de servicios...). | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de contratación. | | | | |



Indicadores de resultado:

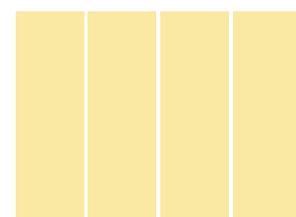
- % de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

| | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|
| Objetivos operativos | ÁREA DE CONTRATACIÓN EMPODERAMIENTO | | | |
| C.E.1 | Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan mejorar en su situación y posición. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 |
| N | C.E.1.1. Establecimiento de criterios de paridad de participación de mujeres y hombres en la organización interna de los procesos de participación en las mesas de contratación, atendiendo a las circunstancias. |  |  |  |
| RESULTADOS ESPERADOS | Establecidos los criterios de paridad de participación de mujeres y hombres en las mesas de contratación. | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de contratación. | | | |

Indicadores de resultado:

Evolución de los criterios de paridad.

| Objetivos operativos | ÁREA DE CONTRATACIÓN CONCILIACIÓN | | | | |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| C.C.1 | Promover desde la Administración local un cambio hacia la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral (externa). | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| N | C.C.1.1. Añadir paulatinamente criterios de valoración sobre aplicación de medidas de conciliación en los pliegos de contratación que sean pertinentes. | | | | |
| N | C.C.1.2. Valorar la acreditación de una política en medidas de conciliación por parte de las empresas concursantes. | | | | |
| N | C.C.1.3. Valorar la inclusión de contenidos/actividades... para el fomento de la corresponsabilidad y el cuidado en la contratación de empresas. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Valoración de medidas de conciliación añadidas en los pliegos de contratación. Contratación de empresas con una política en medidas de conciliación o que incluyan en sus contenidos actividades para el fomento de la corresponsabilidad y el cuidado. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de contratación. | | | | |



Indicadores de resultado:
 Evolución de los pliegos de contratación.
 Nº de empresas contratadas con una política en medidas de conciliación o que incluyan en sus contenidos actividades para el fomento de la corresponsabilidad y el cuidado.

| Objetivos operativos | | ÁREA DE CONTRATACIÓN VIOLENCIA | | | |
|----------------------|---|----------------------------------|------|------|------|
| C.V.1 | Promover un cambio de la organización hacia la erradicación del acoso laboral y el acoso sexista. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| N | C.V.1.1. Añadir paulatinamente criterios de valoración sobre medidas para erradicar el acoso laboral y sexista en los pliegos de contratación siempre de acuerdo a la legislación vigente en esta materia. | | | | |
| N | C.V.1.2. Favorecer la realización de una política para erradicar el acoso laboral y sexista por parte de aquellas empresas que lo acrediten. | | | | |
| N | C.V.1.3. Valorar en la contratación a aquellas empresas que incluyan en sus proyectos actividades o medidas para la lucha hacia la violencia contra las mujeres, de acuerdo a la ley vigente y sin menosprecio del objeto del contrato ni de otros criterios que sirvan de base para la adjudicación. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Medidas para erradicar el acoso laboral y sexista añadidas en los pliegos de contratación. Contratación de empresas con una política para erradicar el acoso laboral y sexista o que incluyan en sus proyectos actividades para la lucha hacia la violencia contra las mujeres. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de contratación. | | | | |

Indicadores de resultado:

Evolución de los pliegos de contratación.

Nº de empresas contratadas con una política para erradicar el acoso laboral y sexista o que incluyan en sus proyectos actividades para la lucha contra la violencia contra las mujeres.

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general IG.M.1

Adaptar las estadísticas e investigaciones del departamento a la perspectiva de género.

Objetivo general IG.M.2

Aumentar el grado de conocimiento e implicación de la población de Ermua en políticas de igualdad.

Estrategias

- Facilitar la capacitación sobre política con perspectiva de género a las personas con responsabilidad política.
- Facilitar la capacitación en materia de género al personal técnico.
- Integrar la perspectiva de género en la planificación del Ayuntamiento. Dicha planificación ha de contar con los recursos humanos, económicos y materiales suficientes que aseguren su adecuada y exitosa implementación, además de procesos y estructuras de trabajo adecuados y elaboración de herramientas de trabajo. Dotar al Ayuntamiento de un adecuado instrumento de planificación de las políticas de igualdad municipales que sea evaluado y operativizado de forma anual y final, determinando su impacto.
- Creación de estructuras específicas y estables que permitan coordinar la gestión transversal del plan.
- Crear e implantar las herramientas necesarias para diseñar y evaluar las políticas de igualdad a nivel municipal.
- Dotar a la administración de herramientas para introducir la perspectiva de género en los principales procedimientos municipales tales como subvenciones, contrataciones, presupuestos.
- Utilizar estrategias de comunicación sobre políticas de igualdad orientadas al desarrollo de acciones específicas para difundir las políticas de igualdad mediante acciones de difusión y sensibilización.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general IG.E.1

Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

Objetivo general IG.E.2

Incrementar y potenciar el tejido asociativo de mujeres así como el dedicado a impulsar la igualdad. Seguir potenciando y sistematizando la Escuela de Empoderamiento de Ermua y la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia.

Estrategias

- Incrementar la integración de la perspectiva de género en las estructuras y los procesos participativos de la administración, mediante la introducción de temas relacionados con la igualdad y mediante el fomento activo de la participación en los consejos y órganos de participación de mujeres y de asociaciones de mujeres.
- Análisis del movimiento asociativo del municipio con el objetivo de fomentar el desarrollo de acciones para la igualdad.
- Facilitar información y recursos para ayudar a las asociaciones del municipio a integrar la perspectiva de género, tanto en sus estructuras como funcionamiento cotidiano, con el fin de que el desarrollo de sus líneas de intervención impulsen la igualdad.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general IG.C.1

Promover la generación de herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo general IG.C.2

Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad.

Estrategias

- La estrategia se basa en la actuación interna a nivel interdepartamental, destinada a incrementar el conocimiento sobre la importancia de fomentar en la ciudadanía la conciliación y la corresponsabilidad y dotando para ello de la formación y los recursos necesarios.
- Fomentar procesos tendentes a reforzar procesos de asunción y puesta en práctica de conductas corresponsables mediante acciones informativas y de concienciación.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general IG.V.1

Impulsar y mejorar la coordinación del Ayuntamiento en la lucha contra la violencia contra las mujeres.

Objetivo general IG.V.2

Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.

Objetivo general IG.V.3

Ofrecer un servicio integral e inmediato de atención a mujeres víctimas de violencia sexista, desde una perspectiva de empoderamiento.

Estrategias

- ☑ Difusión y mejora del protocolo interno de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres y diseñar estructuras y procesos de coordinación para la implementación del dicho protocolo.
- ☑ Incrementar el grado de sensibilización, implicación y receptividad de la sociedad acerca de esta problemática mediante la difusión de herramientas de información y sensibilización.
- ☑ La estrategia se centra en ofrecer un servicio integral de atención a mujeres víctimas de violencia con el objetivo de que se empoderen.

Objetivos operativos **DEPARTAMENTO DE IGUALDAD | MAINSTREAMING**

IG.M.1.1 Adaptar las estadísticas e investigaciones del departamento a la perspectiva de género.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR) 2010 2011 2012 2013

| | | |
|----|--|--|
| C | IG.M.1.1.1 Realizar análisis periódicos sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información, encuestas, indicadores de rendimiento que se utilizan en el departamento e incorporarla en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona. | |
| C | IG.M.1.1.2 Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el departamento de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género. | |
| SR | IG.M.1.1.3 Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al departamento (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento de los objetivos del III plan. | |
| C | IG.M.1.1.4 Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información. | |

RESULTADOS ESPERADOS Batería de indicadores de género que el departamento utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.

RESPONSABLES Técnica de igualdad.

IG.M.1.2 Proporcionar recursos al personal técnico y político para su capacitación en materia de igualdad.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR) 2010 2011 2012 2013

| | | |
|---|--|--|
| F | IG.M.1.2.1. Facilitar recursos para que todos los departamentos y servicios municipales identifiquen las necesidades con respecto a la capacitación, asesoría y asistencia técnica en materia de igualdad. | |
| F | IG.M.1.2.2. Sistematización y difusión de la información referente a recursos y servicios en materia de igualdad entre los distintos departamentos y servicios municipales. | |
| F | IG.M.1.2.3. Diseñar en colaboración con el departamento de personal, el plan de formación en materia de igualdad que se ofrecerá al personal técnico y político del ayuntamiento. | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| F | IG.M.1.2.4. Implementar dicha formación. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | IG.M.1.2.5. Evaluar las acciones formativas realizadas por el personal técnico y político (anexo 1.1). | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | IG.M.1.2.6. Establecer necesidades formativas a futuro. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Recursos en materia de igualdad facilitados. Plan de formación en materia de igualdad. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de igualdad. | | | | |

IG.M.1.3 Institucionalizar la integración de la perspectiva de género.

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|--|------|------|------|------|
| S | IG.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | IG.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento para estas actividades. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | IG.M.1.3.3. Consolidación de estructuras, recursos y herramientas para la igualdad: <ul style="list-style-type: none"> Continuar manteniendo las estructuras para la igualdad; departamento de igualdad, Concejalía de igualdad, Casa de la mujer, Escuela de Empoderamiento. Garantizar que haya personal profesional adecuado en la gestión, dinamización y sistematización de la Casa de la Mujer, Escuela de Empoderamiento... Creación de estructuras específicas y estables que permitan coordinar la gestión transversal del Plan (Equipo Motor, Comisión (formada por personal técnico y político) Interdepartamental, Estructura de participación ciudadana) Seguir dotando al Departamento de Igualdad de un presupuesto adecuado. Garantizar el apoyo externo de consultoras cuando la concejalía de igualdad y el Departamento de igualdad lo vean preciso. | ■ | ■ | ■ | ■ |

| HERRAMIENTAS ACCIONES | | | | | |
|-----------------------|---|------|------|------|------|
| (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| IS | IG.M.1.3.4.Realizar labores de difusión del III Plan para la Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> • Colgar el III plan en la página web del ayuntamiento. • Realizar una presentación pública del III Plan. • Distribuir copias del III plan entre le personal del ayuntamiento y en todos los servicios municipales. • Distribuir copias del III plan entre las asociaciones y otros lugares públicos. • Buzonear en el municipio un folleto informativo con los contenidos básicos del III plan. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | IG.M.1.3.5.Seguir participando y manteniendo canales abiertos de comunicación con instituciones supramunicipales y europeas que trabajen por la consecución de la igualdad (Berdinsarea, Unidad de Igualdad de la Diputación de Bizkaia, Emakunde, Defensoría de la Igualdad, Carta europea para la igualdad...). | 100 | 100 | 100 | 100 |
| S | IG.M.1.3.6.Colaborar con las diferentes áreas municipales en el seguimiento semestral de acciones y evaluación anual de los objetivos del plan. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| S | IG.M.1.3.7. En base a la evaluación anual realizada, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del Plan. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | IG.M.1.3.8. Proponer la inclusión de criterios válidos que valoren la integración de la perspectiva de género en los programas presentados, tanto para las subvenciones anuales a asociaciones como en la contratación de empresas de servicios. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| S | IG.M.1.3.9.Realizar labores de coordinación con las demás áreas, servicios y agentes sociales para ofrecerles asesoramiento en el proceso de incorporar la perspectiva de género. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| IS | IG.M.1.3.10.Elaborar materiales de divulgación o realizar actos de divulgación, que recojan buenas prácticas en "Incorporación de la perspectiva de género en la planificación". | 100 | 100 | 100 | 100 |
| IS | IG.M.1.3.11.Colaboración y Difusión de guías y materiales para la erradicación del uso sexista del lenguaje e imágenes entre las distintas áreas, servicios municipales y agentes sociales y colaboración. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | IG.M.1.3.12. Analizar las ventajas y la viabilidad de la creación de ordenanzas municipales para reforzar las políticas municipales de igualdad. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| F | IG.M.1.3.13. Facilitar a las personas responsables del área económica del ayuntamiento información sobre diferentes experiencias en relación a presupuestos con perspectiva de género...etc. | 100 | 100 | 100 | 100 |
| C | IG.M.1.3.14. En coordinación con el área económica, analizar la posibilidad de emprender alguna iniciativa sobre elaboración de presupuestos municipales con perspectiva de género...etc. | 100 | 100 | 100 | 100 |

| | |
|----------------------|---|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Planes operativos anuales.</p> <p>Memorias y evaluaciones de los planes operativos.</p> <p>Inclusión de criterios para subvenciones y contrataciones.</p> <p>Coordinación estable con áreas y departamentos.</p> |
|----------------------|---|

| | |
|--------------|----------------------|
| RESPONSABLES | Técnica de igualdad. |
|--------------|----------------------|

IG.M.2 Aumentar el grado de conocimiento e implicación de la población de Ermua en políticas de igualdad.

| | | | | | |
|--------------|------------------------|------|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|------------------------|------|------|------|------|

| | | | | | |
|----|---|--------|--|--|--|
| IS | IG.M.2.1. Difusión sistemática de las acciones que se desarrollan desde el departamento de igualdad mediante la realización de campañas de comunicación, potenciación de la aparición de cuestiones relacionadas con la igualdad en la web municipal y en los medios de comunicación (debates, revistas, noticias en prensa, radio local...). | 4.100€ | | | |
| C | IG.M.2.2 Crear una base de datos, con personas clave y agentes sociales clave, para mantenerles al corriente de las actividades que se realizan desde el departamento. | | | | |
| IS | IG.M.2.3. Desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía para conmemorar el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres), 28 de junio (Día Internacional de los derechos de las Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales). | 4.100€ | | | |
| S | IG.M.2.4. Implantar procesos de atención a la ciudadanía que permitan dar una respuesta eficaz a las aportaciones y consultas que se realicen. | 4.100€ | | | |
| IS | IG.M.2.5. Realizar campañas de sensibilización e información dirigidas a los hombres del municipio utilizando algunos datos que evidencien la desigualdad entre hombres y mujeres (tasa de paro, datos de pobreza, uso del tiempo, salarios, criminalidad, siniestralidad vial, etc.). | 4.100€ | | | |
| IS | IG.M.2.6. Desarrollar y/o divulgar diferentes programas dirigidos a los hombres específicamente, para trabajar aspectos derivados de la condición masculina, diferentes masculinidades... | 4.100€ | | | |

RESULTADOS ESPERADOS Población de Ermua informada y sensibilizada en políticas de igualdad.

RESPONSABLES Técnica de igualdad.

Indicadores de resultado:

Objetivo IG.M.1

- Evolución de los indicadores.
- Evolución de la formación del personal técnico y político medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.
- Evolución de la integración de la perspectiva de género en la organización.
- Evolución de la participación en estructuras de gestión y coordinación para la gestión transversal del plan.
- Evolución del uso de un lenguaje no sexista en la organización.
- Evolución de la creación de ordenanzas para reforzar las políticas de igualdad municipales.

Objetivo IG.M.2

- Nº y evolución de planes de comunicación diseñados e implementados para las políticas de igualdad.
- Grado de conocimiento de la ciudadanía de las medidas para la igualdad implantadas.
- Nº y evolución de consultas de la ciudadanía a personas a la persona responsable de las políticas de igualdad.
- Grado de satisfacción con respecto a las actuaciones realizadas.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con los demás departamentos.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

| Objetivos operativos | | DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EMPODERAMIENTO | | | |
|----------------------|--|---|------|------|------|
| IG.E.1 | Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| IS | IG.E.1.1. Fomentar la integración de la perspectiva de género en los órganos de participación del Ayuntamiento. | | | | |
| SR | IG.E.1.2. Crear un registro de las asociaciones de mujeres y de mujeres que participen a título individual que se comparta con todos aquellos departamentos que vayan a realizar procesos participativos. | | | | |
| SR | IG.E.1.3. Facilitar cauces para la participación de las mujeres dentro de la Administración. | | | | |
| IS | IG.E.1.4. Realizar acciones de sensibilización para incrementar la presencia y participación de las mujeres en los espacios de participación existentes. | 36.000€ | | | |
| N | IG.E.1.5. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos de participación promovidos por el Ayuntamiento. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Perspectiva de género integrada en los órganos de participación del Ayuntamiento. Registro de las asociaciones de mujeres y de mujeres que participen a título individual elaborado. Caudes de participación establecidos. En los procesos participativos promovidos por el Ayuntamiento participación de mujeres/hombres al menos en un 40%. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de igualdad. | | | | |

IG.E.2. Incrementar y potenciar el tejido asociativo de mujeres así como el dedicado a impulsar la igualdad. Seguir potenciando y sistematizando la Escuela de Empoderamiento de Ermua y la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia.

HERRAMIENTAS ACCIONES

(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

| | | | | | |
|----|--|---------|--|--|--|
| SR | IG.E.2.1. Establecer mecanismos estables de relación y comunicación entre el movimiento asociativo y la técnica de igualdad, a fin de facilitar el intercambio mutuo de conocimiento y actualizar las medidas para reforzar el movimiento asociativo. | | | | |
| IS | IG.E.2.2. Promover que las chicas jóvenes del municipio adquieran una visión crítica de la sociedad desde la perspectiva de género. | | | | |
| IS | IG.E.2.3. Promocionar la participación de las mujeres en las asociaciones de mujeres o en otras asociaciones del pueblo haciendo hincapié en las mujeres jóvenes, mayores y de origen extracomunitario. | | | | |
| SR | IG.E.2.4. Fomento de la creación de redes entre distintas asociaciones de mujeres y entre éstas y otros tipos de asociaciones. | | | | |
| IS | IG.E.2.5. Facilitación de recursos informativos para la creación de asociaciones que trabajan a favor de la igualdad o para el desarrollo de acciones de este tipo en asociaciones ya existentes. | | | | |
| IS | IG.E.2.6. Desarrollo de acciones de reconocimiento de las asociaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad. | | | | |
| F | IG.E.2.7. Prestar formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en las asociaciones del municipio. | | | | |
| SR | IG.E.2.8. Promocionar por medio de: subvenciones, haciendo publicidad de las acciones que realizan, ofreciendo información, cediendo locales (Casa de la Mujer y otros) y otro tipo de recursos (equipos de proyección etc.) a asociaciones para el desarrollo de programas de fomento de la igualdad. | 19.000€ | | | |
| SR | IG.E.2.9. Seguir potenciando el empoderamiento de las mujeres de Ermua a través de la Escuela de Empoderamiento ofreciendo a las mujeres un espacio de capacitación, reflexión, intercambio, etc. | | | | |
| S | IG.E.2.10. Seguir participando en la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia y sistematizar la coordinación con las técnicas de igualdad que integran esta red. | | | | |

RESULTADOS ESPERADOS

- Relación y comunicación estable con el movimiento asociativo.
- Asociaciones de mujeres promovidas.
- Recursos informativos facilitados.
- Plan de formación a las asociaciones del municipio.
- Promoción de recursos, herramientas y estructuras a asociaciones para el desarrollo de programas de fomento de la igualdad.
- Potenciado el empoderamiento de las mujeres de Ermua.
- Participación en la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia.

RESPONSABLES Técnica de igualdad.

Indicadores de resultado:

Objetivo operativo IG.E.1

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

Objetivo operativo IG.E.2

- Número y evolución de asociaciones que desarrollan un proceso para integrar la perspectiva de género en sus estructuras, desarrollo de proyectos, planificaciones, etc.
- Evolución del % de mujeres del municipio que participa en asociaciones frente al total.
- Número de cursos, charlas, talleres..., ofrecidos en la Escuela de Empoderamiento de Ermua.
- Nº y evolución de las reuniones mantenidas con las técnicas de igualdad que integran la red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia.

| | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| Objetivos operativos | DEPARTAMENTO DE IGUALDAD CONCILIACIÓN | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|

| | | | | |
|--------|--|--|--|--|
| IG.C.1 | Promover la generación de herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | | | |
|--------|--|--|--|--|

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| IS | IG.C.1.1.Desarrollar acciones de información dirigidas a la población de Ermua, en materia de conciliación. | | | | |
| C | IG.C.1.2.Realizar acciones orientadas a conocer la situación de las áreas, departamentos y servicios municipales sobre medidas de conciliación y realizar e implantar propuestas para su mejora. | | | | |
| C | IG.C.1.3. Crear espacios para la reflexión sobre las desigualdades en la articulación y uso de los tiempos (tiempo social, colectivo, horarios de trabajo...) en el municipio, considerando la conciliación y la corresponsabilidad como un elemento fundamental. | | | | |
| F | IG.C.1.4.Realizar formación o divulgar formación externa sobre organización y gestión de las personas y los tiempos, y conciliación y corresponsabilidad. | | | | |
| C | IG.C.1.5.Evaluar la viabilidad de la incorporación paulatina de servicios de ayuda a la conciliación y/o tener en cuenta la disponibilidad horaria de las personas cuidadoras en los programas y actividades que se desarrollen o financien desde el departamento de igualdad. | | | | |

| | | | | |
|----------------------|---|--|--|--|
| RESULTADOS ESPERADOS | Acciones informativas en materia de igualdad desarrolladas. Propuestas sobre medidas de conciliación realizadas. Espacios de reflexión creados. Formación organizada. Evaluada la viabilidad de la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación. | | | |
|----------------------|---|--|--|--|

| | | | | |
|--------------|----------------------|--|--|--|
| RESPONSABLES | Técnica de igualdad. | | | |
|--------------|----------------------|--|--|--|

| IG.C.2 | | Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad. | | | |
|----------------------|---|---|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| (PASOS A DAR) | | | | | |
| IS | IG.C.2.1. Formar y sensibilizar a las mujeres sobre la importancia de tener un desarrollo vital personal, además del familiar y del profesional. | 4.000€ | | | |
| C | IG.C.2.2. Realizar foros, jornadas y grupos de trabajo para debatir sobre fórmulas de avance en la nueva organización social y hacia una mayor corresponsabilidad. | 3.000€ | | | |
| IS | IG.C.2.3. Realizar campañas, talleres, capacitación y actividades para fomentar la corresponsabilidad y habilidades para la vida independiente y la autonomía, dirigida a colectivos diferenciados de hombres (mayores, adultos, jóvenes y niños) y a padres con hijos. | 3.000€ | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Mujeres sensibilizadas sobre la importancia de tener un desarrollo vital personal, además del familiar y del profesional. Debates sobre una nueva organización social y sobre corresponsabilidad realizados. Campañas y talleres sobre corresponsabilidad realizados. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de igualdad. | | | | |

Indicadores de resultado:

Objetivo operativo IG.C.1

- Nº de herramientas creadas para facilitar el cambio en la organización social.
- Nº de programas/cursos desarrollados.
- Nº de personas formadas.
- Evolución de la evaluación de la viabilidad de la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación.

Objetivo operativo IG.C.2

- Evolución de los cambios sociales detectados (ámbito corresponsabilidad, percepción, conocimiento...).
- Número y evolución de programas/recursos orientados a la consecución del objetivo.

| Objetivos operativos | DEPARTAMENTO DE IGUALDAD VIOLENCIA | | | | |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| IG.V.1 | Impulsar y mejorar la coordinación del Ayuntamiento en la lucha contra la violencia contra las mujeres. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| SR | IG.V.1.1. Crear una estructura para la coordinación de los servicios del Ayuntamiento que atienden a mujeres maltratadas y hacer difusión y seguimiento del protocolo interno de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales y maltrato doméstico elaborado. | | | | |
| F | IG.V.1.2. Proporcionar al Dpto. de Personal información sobre cursos de formación para el personal del Ayuntamiento que trabaja en relación con el público en materia de detección, prevención y atención de casos de violencia contra las mujeres..., y para las y los profesionales que desempeñan sus tareas en cualquier momento del itinerario de atención a las mujeres víctimas de violencia (adaptando esa capacitación a los diferentes colectivos con los que trabajan: mujeres jóvenes, adultas, tercera edad, de origen extracomunitario, con discapacidad, etc.), motivando la participación en los cursos. | | | | |
| S | IG.V.1.3. Seguir participando en la “Red Berdinsarea: municipios contra la violencia y por la igualdad” en la que se siguen pautas homogéneas de actuación en materia de violencia contra las mujeres, posibilitando la coordinación y la mejora en la atención a las víctimas. | | | | |
| S | IG.V.1.4. Seguir participando en la Comisión Técnica del Observatorio de Violencia de Género de Bizkaia y en otras similares que se puedan constituir. | | | | |
| S | IG.V.1.5. Sistematizar la coordinación con los distintos agentes implicados. | | | | |
| SR | IG.V.1.6. Promover el establecimiento de un protocolo local de actuación contra el maltrato doméstico y las agresiones sexuales, con la participación de otros organismos e instituciones. | | | | |

| | |
|----------------------|---|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Estructuras internas de coordinación creadas.</p> <p>Plan de formación y participación del personal municipal.</p> <p>Participación en Berdinsarea.</p> <p>Participación en la Comisión Técnica del Observatorio de Violencia de Género de Bizkaia.</p> <p>Protocolo interno evaluado.</p> <p>Evolución de establecimiento de protocolo local con otras instituciones.</p> |
|----------------------|---|

| | |
|--------------|----------------------|
| RESPONSABLES | Técnica de igualdad. |
|--------------|----------------------|

IG.V.2 Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.

| | | | | | |
|--------------|------------------------|------|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|------------------------|------|------|------|------|

| | | | | | |
|----|--|--------|--|--|--|
| IS | IG.V.2.1. Desarrollo de actividades de prevención y sensibilización en torno a la violencia contra las mujeres, asociando la misma con la desigualdad de género. | 4.200 | | | |
| F | IG.V.2.2. Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres que tengan como objetivo implícito que las mujeres conozcan el ciclo de la violencia y se autorreconozcan en él en el caso de ser víctimas de violencia. | 4.200 | | | |
| F | IG.V.2.3. Realizar acciones formativas dirigidas a hombres (mayores, jóvenes, etc.), que tengan como objetivo trabajar la relación entre violencia y las masculinidades para la prevención de aquella y promover nuevos modelos de relación. | 4.200 | | | |
| IS | IG.V.2.4. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y su implicación como agentes de apoyo informales. | 3.200€ | | | |
| IS | IG.V.2.5. Sensibilizar a la ciudadanía para que pongan en conocimiento de la autoridad judicial o policial, los supuestos en que se aprecie la existencia de malos tratos a mujeres y menores. | 3.200€ | | | |
| SR | IG.V.2.6. Actualizar periódicamente la información municipal sobre recursos de prevención y/o atención de violencia contra las mujeres y continuar difundiéndola tanto en locales municipales, como en establecimientos públicos (comercios, bares, etc.) que estén dispuestos a colaborar. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|--|--------|------|------|------|
| SR | IG.V.2.7. Mantener la colaboración con los establecimientos públicos que lo deseen, de manera que dispongan de soportes informativos que contribuyan a reconocer y detectar posibles situaciones de violencia contra las mujeres, y que informen de los servicios de atención a las víctimas de maltrato existentes. | | | | |
| IS | IG.V.2.8. Denunciar durante todo el año utilizando diferentes vías de comunicación, el maltrato doméstico y las agresiones sexuales que sufren las mujeres. | | | | |
| IS | IG.V.2.9. Realizar campañas para evitar las agresiones a mujeres, en especial los ataques sexuales y verbales, durante las fiestas del municipio de Ermua. | 3.200€ | | | |
| SR | IG.V.2.10. Organizar talleres de sensibilización dirigidos a la población sobre modelos de relación de pareja positivos, en especial a la juventud (en colaboración con ese Departamento). | 3.200€ | | | |
| SR | IG.V.2.11. Apoyar la creación de plataformas ciudadanas que luchen contra la violencia contra las mujeres. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Campañas y talleres de sensibilización realizados.</p> <p>Acciones formativas dirigidas a mujeres y hombres realizadas.</p> <p>Guías distribuidas.</p> <p>Denuncias realizadas.</p> <p>Plataformas ciudadanas creadas.</p> | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de igualdad. | | | | |

| IG.V.3 | ACCIONES | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---|------|------|------|------|
| | Ofrecer un servicio integral e inmediato de atención a mujeres víctimas de violencia sexista, desde una perspectiva de empoderamiento. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| F | IG.V.3.1. Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres víctimas de violencia que tengan como objetivo implícito que las mujeres conozcan el ciclo de la violencia y se auto-reconozcan en él. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| IS | IG.V.3.2. Llevar a cabo acciones de información dirigidas a las mujeres víctimas de violencia sobre el valor de la independencia económica y la capacitación profesional, como factores básicos de autonomía personal. | | | | |
| S | IG.V.3.3. Coordinación con Desarrollo Local para el diseño e implementación de medidas orientadas al fomento del empleo de mujeres víctimas de violencia y programas de apoyo a la contratación. | | | | |
| IS | IG.V.3.4. Favorecer la participación de las mujeres víctimas de violencia en asociaciones que contribuyan a su propio desarrollo y promoción social. | | | | |
| F | IG.V.3.5. Incluir en los programas de intervención con las mujeres víctimas de la violencia acciones formativas en habilidades socio políticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses. | | | | |
| F | IG.V.3.6. Ofrecer a las mujeres víctimas de violencia cursos de autodefensa física y psicológica, desde la perspectiva del empoderamiento personal y colectivo. | | | | |
| IS | IG.V.3.7. Ofrecer programas dirigidos a las mujeres víctimas de violencia sobre modelos de relación de pareja positivos. | | | | |
| SR | IG.V.3.8. Garantizar una atención integral (acompañamiento, apoyo psicológico, asesoramiento jurídico) a todas las mujeres víctimas de violencia y, en especial, a las acogidas en el piso refugio. | | | | |
| F | IG.V.3.9. Garantizar que todo el personal profesional implicado en la atención a mujeres acogidas en el piso tenga formación especializada en violencia contra las mujeres. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación e información. Diseñadas las medidas orientadas al fomento de del empleo de mujeres víctimas de violencia y programas de apoyo a la contratación. Mujeres víctimas de violencia, autoorganizadas. Cursos ofrecidos en el piso de acogida garantizada la atención integral de las mujeres víctimas de violencia. Piso de acogida gestionado por profesionales con formación. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de igualdad. | | | | |

Indicadores de resultado:

Objetivo operativo IG.V.1

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

Objetivo operativo IG.V.2

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

Objetivo operativo IG.V.3

- Número y evolución de la formación e información.
- Evolución de la coordinación con el área de Desarrollo Local.
- Evolución de la autoorganización de las mujeres víctimas de violencia.
- Nº y evolución de los cursos.
- Evolución de la atención integral de las mujeres víctimas de violencia en el piso de acogida.

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Alta capacitación técnica y sensibilización política.
- ✓ Estrecha coordinación con el Departamento de Igualdad.
- ✓ Utilización elevada de lenguaje no sexista.
- ✓ Se dispone de ciertos datos desagregados por sexo y se explotan dichos datos cruzándolos a su vez con otras variables.

Puntos fuertes (a nivel externo):

- ✓ La demanda explícita está siendo cubierta con los recursos municipales dispuestos actualmente.
- ✓ Se contempla la utilización de las AES y otras ayudas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en algunos casos.
- ✓ Personal del Departamento ha participado en redes de coordinación intermunicipal (Berdinsarea) en el ámbito de políticas locales de igualdad.
- ✓ Actualmente se está elaborando un protocolo local (interno) de actuación en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.
- ✓ Se dispone de un piso de acogida para mujeres víctimas de violencia, como servicio instaurado y estable.
- ✓ Se realiza acompañamiento y apoyo a las mujeres acogidas en el piso refugio municipal, con servicios complementarios que permiten una atención integral.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Las mujeres son quienes se encuentran en situaciones de pobreza más aguda, siendo las principales receptoras de renta básica (74%).
- ✓ Las mujeres son las principales usuarias (entre un 70-80%) de los siguientes servicios: servicios sociales de base, centros de empleo, centros para la tercera edad, centros de educación permanente de personas adultas.
- ✓ Desconocimiento de la demanda encubierta o potencial de recursos entre la población de Ermua.
- ✓ Percepción de insuficiente nivel de cobertura de las necesidades de las personas cuidadoras informales, principalmente mujeres.

El Departamento de Servicios Sociales se estructura actualmente en base a 3 ámbitos de actuación (además del de Inmigración, que a efectos de este Plan dispone de un tratamiento específico, por su carácter transversal):

- *ámbito socioeducativo*
- *ámbito sociolaboral*
- *ámbito sociosanitario.*

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general SS.M.1

Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en el Departamento de Servicios Sociales.

Estrategia

- ☑ Estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientados a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas y medidas del Departamento de Servicios Sociales del Ayuntamiento, de cara a corregir la desigualdad de género existente, habiendo de considerar también de forma transversal la integración de la perspectiva intercultural.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general SS.E.1

Adecuar los recursos que oferta el Departamento de Servicios Sociales para la mejora de las condiciones y posiciones, en especial, de las mujeres que demandan dichos servicios.

Objetivo general SS.E.2

Potenciar la participación socio-política de las mujeres en riesgo de exclusión social.

Estrategias

- ☑ Adecuar los recursos generales existentes para que las mujeres puedan tener acceso a ellos y facilitar y fomentar el acceso y control de las mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión a éstos.
- ☑ Priorizar -dentro de las subvenciones del Departamento de Servicios Sociales y de las ayudas individuales- aquellos programas cuyo objetivo sea la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple, a través de estrategias que tengan que ver con su empoderamiento y el impulso de su participación en la sociedad.
- ☑ Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos puestos en marcha y del impacto de género que están produciendo.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general SS.C.1

Incrementar los recursos para reducir las cargas sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado, especialmente de las mujeres cuidadoras.

Objetivo general SS.C.2

Promocionar un nuevo modelo de organización social (desde la sensibilización, la visibilización de las cargas y costes de los cuidados, la implicación de las instituciones y de los hombres...).

Estrategias

- Introducir en el Departamento de Servicios Sociales un programa o línea de trabajo dirigido al colectivo de personas cuidadoras, dimensionándola en función de las características demográficas del municipio (tamaño, perfil socioeconómico medio etc.) y las necesidades específicas de las personas que realizan labores de cuidado.
- Formar al personal del Departamento en la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras", en su influencia en las cargas económicas, sociales, psicológicas y en los nuevos síndromes ("burn out"...) que sufren las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.
- Buscar alternativas, propuestas, fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, para la reducción de tales cargas.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos destinados a estos objetivos, midiendo su impacto, cobertura y efectividad.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general SS.V.1

Incrementar la detección temprana del Ciclo de la violencia.

Objetivo general SS.V.2

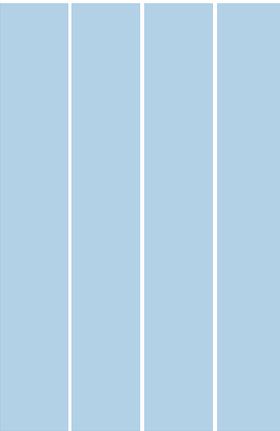
Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales, a través de la implantación en el Departamento del protocolo interno de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales, promovido desde el Departamento de Igualdad.

Objetivo general SS.V.3

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida y refugio hechas por mujeres víctimas de malos tratos, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico", y en otras normas y programas posteriormente aprobadas que lo complementan y desarrollan.

Estrategias

- ☑ Colaborar con el Departamento de Igualdad en una línea de trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres, encaminada a la detección e intervención temprana, interviniendo sobre las mujeres para que sepan reconocer su situación y conozcan los recursos disponibles y también mediante la actuación dirigida a los hombres, para que las primeras fases de la violencia sean conocidas y rechazadas y para que quienes la ejercen puedan auto-reconocerse como agresores.
- ☑ Implicarse en la implantación del protocolo interno de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales, evaluándolo y detectando posibles mejoras en los recursos municipales orientados a la atención al colectivo de mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales.
- ☑ Mejorar los recursos de acogida y refugio para las mujeres víctimas de malos tratos domésticos, creando asimismo las condiciones necesarias para que estos recursos sean accesibles y seguros. Por otro lado la estrategia también se centra en facilitar un apoyo y acompañamiento integral a estas mujeres, con el objeto de apoyarlas en los procesos para dar respuesta a la situación de violencia desde su empoderamiento (denuncia, asesoramiento jurídico, acceso a recursos, apoyo psicológico, etc.).

| Objetivos operativos | DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES MAINSTREAMING | | | | |
|----------------------|---|--|------|------|------|
| SS.M.1.1 | Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del departamento de servicios sociales a la perspectiva de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | SS.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el Departamento, e incorporarla sistemáticamente en el total de las fichas, introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante. |  | | | |
| C | SS.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, memorias y estudios que se realicen desde el Departamento. | | | | |
| C | SS.M.1.1.3. Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el Departamento de Servicios Sociales, identificando necesidades prácticas e intereses de género. | | | | |
| SR | SS.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al Departamento (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...). | | | | |
| C | SS.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para la recogida de información. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Variable sexo incorporada al ?% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el departamento. Variable sexo incorporada al ?% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el departamento. Batería de indicadores de género que el Departamento utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal administrativo y técnico de Servicios Sociales. | | | | |

| | | | | |
|----------------------|--|------|------|------|
| SS.M.1.2 | Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | |
| | (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 |
| | | 2012 | 2013 | |
| F | SS.M.1.2.1. Identificar las necesidades de capacitación o formación para la incorporación de la perspectiva de género en el Departamento, informando de ello al Departamento de Igualdad para que la incluya en su propuesta general de formación. | | | |
| F | SS.M.1.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas. | | | |
| F | SS.M.1.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) y seguir identificando necesidades formativas a futuro. | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el Departamento. | | | |
| RESPONSABLES | Personal administrativo y técnico de Servicios Sociales y Departamento de Igualdad. | | | |

| | | | | |
|-----------------|--|------|------|------|
| SS.M.1.3 | Impulsar desde el Departamento de Servicios Sociales los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | |
| | (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 |
| | | 2012 | 2013 | |
| S | SS.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del III Plan y elevarlas a la aprobación por la Comisión correspondiente. | | | |
| SR | SS.M.1.3.2. Identificar el/los recurso/s (económico y/o de dedicación horaria) existente/s en el Departamento de Servicios Sociales para estas actividades. | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|--------|--------|--------|
| S | SS.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el Departamento de Igualdad. | | | | |
| S | SS.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el Departamento de Servicios Sociales. | | | | |
| S | SS.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan. | | | | |
| S | SS.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social. | | | | |
| N | SS.M.1.3.7. Incluir criterios válidos que valoren la integración de la perspectiva de género en los programas presentados, tanto para las subvenciones anuales a asociaciones como en la contratación de empresas de servicios. | | | | |
| IS | SS.M.1.3.8. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención con enfoque de género en esta materia. | | | | |
| IS | SS.M.1.3.9. Mantener un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se producen desde el Departamento, directamente o a través de terceras personas o entidades relacionadas. | | | | |
| C | SS.M.1.3.10. Dar a conocer las buenas prácticas en "Incorporación de la perspectiva de género en la planificación en intervención social". | | 1.000€ | 1.000€ | 1.000€ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. Uso no sexista de lenguaje e imágenes en la comunicación. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico del departamento y Técnica de Igualdad. | | | | |

Indicadores de resultado:

% de líneas de actuación del Departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.

Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.

Evolución del % de documentos del Departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.

Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).

Evolución de la formación del Departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso:

Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el Departamento de Igualdad.

Nº de acciones del III Plan finalizadas.

Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteado).

Nº de acciones correctivas.

Nº de acciones preventivas.

Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

| Objetivos operativos | DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES EMPODERAMIENTO | | | | |
|----------------------|--|----------------------|------|------|------|
| SS.E.1 | Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social desde una perspectiva de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | SS.E.1.1. Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social. | | 5h | 5h | 5h |
| C | SS.E.1.2. Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres en situación de riesgo de exclusión (derivada de procesos de "feminización de la pobreza") a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios. | | 5h | 5h | 5h |
| F | SS.E.1.3. Facilitar la formación del personal técnico del Ayuntamiento y de las entidades que trabajan en el tercer sector, para que en sus proyectos persigan la mejora de la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento. | Presupuesto Personal | | | |
| S | SS.E.1.4. Seguimiento y evaluación, en cuanto a efectividad, de los recursos, , reorientado a la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión (situación derivada de procesos de "feminización de la pobreza"). | Presupuesto Igualdad | | | |
| C | MUJERES EN ESTADO DE PRIVACIÓN DE LIBERTAD SS.E.1.5. Identificar a las mujeres de Ermua que estén en situación de privación de libertad, analizando además sus condiciones, situaciones y necesidades de mujeres de Ermua que estén en situación de privación de libertad. | | | | |

RESULTADOS ESPERADOS Grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social analizadas.

Recursos complementarios creados.

Plan de formación.

Mujeres en estado de privación de libertad

Mujeres de Ermua en estado de privación de libertad identificadas.

Situación y necesidades de las mujeres de Ermua en estado de privación de libertad analizadas.

RESPONSABLES Personal técnico responsable de cada ámbito.

AMBITO SOCIOEDUCATIVO

SS.E.1 (SE) Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

IS SS.E.1.6. Incluir la perspectiva de género en el desarrollo y diseño de los programas y campañas a realizar en centros educativos relativas a la prevención y uso responsable de sustancias perjudiciales para la salud.

SR SS.E.1.7. En los programas relativos a drogodependencias, encuentros, jornadas y seminarios dirigidos a la población en general, integrar la presencia de personas expertas en género y drogodependencias.

F SS.E.1.8. Posibilitar el acceso del personal técnico a la formación para la adquisición de conocimientos sobre la situación y necesidades de las personas drogodependientes y la prevención de dichas situaciones desde la perspectiva de género en este ámbito.

SR SS.E.1.9. Promover y prestar apoyo a los centros educativos para el desarrollo propio de campañas (importancia de la adquisición de hábitos saludables y de autocuidado en las conductas alimentarias y sexuales...) de información y prevención desde una perspectiva de género.



| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|--|------------------------------|------|------|------|
| F | SS.E.1.10.Ofrecer cursos de autodefensa física y psicológica a las escolares, en colaboración con el Departamento de Igualdad. | Presupuesto Igualdad | | | |
| F | SS.E.1.11.Ofrecer cursos sobre masculinidades a los escolares, en colaboración con el Departamento de Igualdad. | Presupuesto Igualdad | | | |
| IS | SS.E.1.12.Organizar acciones de sensibilización dirigidas a escolares de ambos sexos, sobre violencia y sexismo y sobre modelos de relación de pareja positivos, en colaboración con el Departamento de Igualdad. | Presupuesto Igualdad | | | |
| S | SS.E.1.13.Colaborar con el Servicio de Inmigración y el Departamento de Igualdad en el desarrollo de acciones dirigidas a reforzar valores de igualdad, respeto y tolerancia. | Presupuesto Igualdad/Inmigr. | | | |
| SR | SS.E.1.14.Prestar apoyo a los centros escolares y las AMPAS para la realización de una propuesta de actividades extraescolares y uso de los espacios (patios del colegio...) desde una perspectiva de género, en colaboración con el Departamento de Igualdad. | | | | |
| F | SS.E.1.15.Incorporar la perspectiva de género en aquellas cuestiones que se vayan a abordar en las sesiones formativas dirigidas a madres y padres de escolares. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Programas, campañas, cursos, sesiones..., desarrolladas desde una perspectiva de género. Plan de formación. Programas adaptados a las especificidades de consumos de mujeres y hombres drogodependientes. Apoyo prestado a los centros escolares y AMPAS. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico responsable del ámbito socioeducativo. Técnicas de Igualdad e Inmigración. | | | | |

AMBITO SOCIOLABORAL

SS.E.1 (SL) Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social desde la perspectiva de género.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

| | | | | | |
|----|--|------------------------------|------|------|------|
| SR | SS.E.1.16. Diseñar e implementar medidas orientadas al fomento del empleo y programas de apoyo a la contratación de mujeres en riesgo de exclusión social, en colaboración con el Área de Desarrollo Local. | 190h | 190h | 190h | 190h |
| C | SS.E.1.17. Analizar las necesidades de vivienda de las mujeres en riesgo de exclusión social. | 120h | 120h | 120h | 120h |
| C | SS.E.1.18. Analizar la realidad de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de la viudedad, pensiones de jubilación, invalidez, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación. | 120h | 120h | 120h | 120h |
| C | SS.E.1.19. Establecer cauces de información sobre los complementos para las pensiones más bajas. | 5h | 5h | 5h | 5h |
| SR | SS.E.1.20. Analizar la viabilidad de establecer ayudas complementarias de índole social o económica que favorezcan las condiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión: ayudas en el transporte público a personas con hijos e hijas a su cargo, incluir la monomarentalidad como criterio en la concesión de ayudas para el estudio de sus hijas e hijos, priorizar el acceso de las mujeres con hijas e hijos a su cargo a cursos de formación ocupacional atendiendo sus necesidades específicas, incluir factores o criterios en los baremos de admisión en actividades y/o servicios (comedores, escuelas infantiles, colonias de verano...) para menores que se encuentren a cargo de mujeres exclusivamente. | 5h | 5h | 5h | 5h |
| C | SS.E.1.21. Prestar servicios de información, orientación, y asesoramiento a madres adolescentes, orientados a asegurar su permanencia en el sistema educativo, o posibilitando su integración social y laboral. | 5h | 5h | 5h | 5h |
| F | SS.E.1.22. Incluir en los programas de intervención con madres adolescentes acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien el movimiento asociativo de las mujeres en esta situación, como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses, en colaboración con el Departamento de Igualdad. | | | | |
| C | SS.E.1.23. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades a nivel laboral de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social y/o precisadas de apoyo, para promover su autonomía personal, adecuando los recursos a ellas dirigidos. | | | | |
| | | Programa Garaipen 3000 € año | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| | PROSTITUCIÓN | | | | |
| IS | SS.E.1.24. Analizar la situación y las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución en el municipio de Ermua. | | | | |
| C | SS.E.1.25. Facilitar la formación del personal técnico y en su caso, a las entidades que trabajan en el tercer sector, destinada a la orientación laboral de estas mujeres cuando así lo deseen, incluyendo de forma transversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento. | | | | |
| C | SS.E.1.26. Ofrecer programas de formación y orientación laboral, dirigidos a mujeres que quieran abandonar esta actividad y buscar alternativas profesionales, incluyendo de forma trasversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento. | | | | |
| C | SS.E.1.27. Analizar las necesidades de conciliación de las mujeres que abandonan el ejercicio de la prostitución y valorar la posibilidad de adaptar los recursos y programas municipales a sus necesidades. | | | | |
| SR | SS.E.1.28. Realizar programas de intervención con las mujeres que ejercen la prostitución, acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien su autoorganización, en colaboración con el Departamento de Igualdad. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Medidas orientadas al fomento de empleo de mujeres en riesgo de exclusión social diseñadas e implementadas. Necesidades y situación de las mujeres en riesgo de exclusión social analizadas. Ayudas complementarias de índole social o económica establecidas. Madres adolescentes informadas, orientadas, asesoradas y formadas. Prostitución Necesidades y situación de las mujeres que ejercen la prostitución analizadas. Plan de formación. Programas de formación y orientación laboral organizadas. Programas de intervención con mujeres que ejercen la prostitución realizados. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico responsable del ámbito sociolaboral. Técnica de Igualdad. | | | | |

AMBITO SOCIO SANITARIO

SS.E.1 (SA) Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social desde la perspectiva de género.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----|---|--------|--------|--------|--------|
| | PERSONAS DEPENDIENTES(3ª edad) | | | | |
| C | SS.E.1.29. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres de la tercera edad y los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios. | 100h | 100h | 100h | 100h |
| IS | SS.E.1.30. Desarrollar campañas desde una perspectiva de género dirigidas a las personas mayores, su vecindario y entorno, sobre los factores que inciden en el mayor riesgo de exclusión social de estas personas. | | | | |
| F | SS.E.1.31. En coordinación y colaboración con el Departamento de Igualdad, facilitar recursos de capacitación a las mujeres mayores en riesgo de exclusión social para la adquisición de habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización. | | | | |
| F | SS.E.1.32. Incluir en los programas de intervención con mujeres cuidadoras informales acciones formativas dirigidas al autocuidado, al impulso de su empoderamiento personal y a facilitar su auto-organización como vía de canalización de sus intereses y necesidades, en la lógica de pasar de la obligatoriedad a la solidaridad en los cuidados. | 1.000€ | 1.500€ | 2.000€ | 2.500€ |
| | DISCAPACIDAD | | | | |
| C | SS.E.1.33. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social y/o precisada de apoyos para promover su autonomía personal. | 5h | 5h | 5h | 5h |
| IS | SS.E.1.34. Informar de los recursos económicos existentes orientados a acondicionar las viviendas a las necesidades de estas personas. | | | | |
| IS | SS.E.1.35. Realizar campañas informativas dirigidas a la ciudadanía para la creación de imágenes inclusivas y no estereotipadas de las mujeres con discapacidad. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| SR | SS.E.1.36. En coordinación y colaboración con el Dpto. de Igualdad, facilitar recursos de capacitación a las mujeres con diversidad funcional en riesgo de aislamiento y exclusión social para la adquisición de habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización. | | | | |
| | PROSTITUCIÓN | | | | |
| C | SS.E.1.37. Informar sobre la posibilidad de acceso a recursos sanitarios a las mujeres que ejercen la prostitución. | | | | |
| F | SS.E.1.38. Formación como agentes de salud a mujeres que ejercen la prostitución (formación en problemáticas sanitarias y psicosociales). | | | | |
| IS | SS.E.1.39. Información acerca de los recursos y los servicios sociales existentes y de las asociaciones y organizaciones de apoyo al colectivo. | | | | |
| | DROGODEPENDENCIAS | | | | |
| C | SS.E.1.40. Incluir la perspectiva de género en el desarrollo y diseño de los programas y campañas a realizar relativas a la prevención y uso responsable de sustancias perjudiciales para la salud. | | | | |
| F | SS.E.1.41. Posibilitar el acceso formativo del personal técnico para la adquisición de conocimientos sobre la situación y necesidades de las personas drogodependientes y la prevención de dichas situaciones desde la perspectiva de género. | | | | |
| C | SS.E.1.42. Adaptar los programas generales de atención y prevención a las especificidades de consumo de mujeres y hombres drogodependientes. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Personas dependientes (3ª edad)</p> <p>Grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres de la 3ª edad y los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social analizadas.</p> <p>Campañas desde una perspectiva de género desarrolladas.</p> <p>Mujeres mayores en riesgo de exclusión social capacitadas en habilidades socio-políticas.</p> <p>En los programas de intervención con mujeres cuidadoras incluidas las acciones formativas dirigidas al auto cuidado.</p> | | | | |

RESULTADOS ESPERADOS

Discapacidad

Necesidades y situación de las mujeres con diversidad funcional y en riesgo de exclusión social analizada.
 Recursos sociales adecuados a las necesidades de las mujeres con diversidad funcional y en riesgo de exclusión social.
 Información sobre los recursos económicos existentes ofrecida.
 Mujeres con diversidad funcional en riesgo de aislamiento y exclusión social capacitadas en habilidades socio-políticas.

Prostitución

Información sobre el acceso a los recursos sanitarios y los servicios sociales existentes ofrecida
 Información de formación en pares.

RESPONSABLES Personal técnico responsable del ámbito sociosanitario. Técnica de Igualdad.

SS.E.2 Potenciar la participación socio-política de las mujeres en riesgo de exclusión social.

HERRAMIENTAS ACCIONES

(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

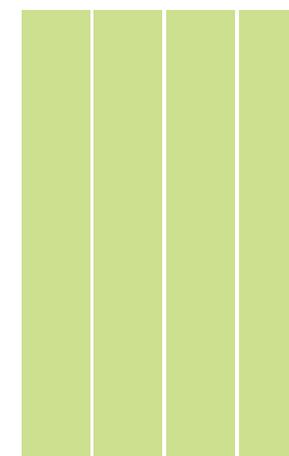
IS SS.E.2.1. Fomentar, orientar desde una perspectiva de género y favorecer la participación de las mujeres en riesgo de exclusión social en procesos de inserción.

IS SS.E.2.2. Favorecer de forma específica la participación de las mujeres en riesgo de exclusión social en asociaciones que contribuyan a su propio desarrollo y promoción social, mediante acciones de difusión y de animación a la participación desde los diferentes servicios de atención.

F SS.E.2.3. Incluir, de forma transversal, en el actual programa Garaipen y en futuros programas de intervención individual y grupal, acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien la autoorganización de las mujeres en riesgo de exclusión social, como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.

SR SS.E.2.4. En colaboración con el Dpto. de Igualdad, facilitar la cesión de locales y asistencia técnica para la autoorganización de las mujeres en riesgo de exclusión social.

SR SS.E.2.5. Fomentar el asociacionismo entre las mujeres en riesgo de exclusión social, acercándolas para ello a las distintas entidades, organizaciones y agentes sociales y motivando su participación en asociaciones o la creación de nuevos grupos.



| | |
|----------------------|--|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Participación socio-política de las mujeres en riesgo de exclusión social.</p> <p>Acciones formativas en habilidades socio-políticas, incluidas en los programas de intervención con mujeres en riesgo de exclusión social.</p> <p>Locales y asistencia técnica ofrecida.</p> <p>Creación de nuevas asociaciones impulsadas por mujeres en riesgo de exclusión.</p> |
| RESPONSABLES | Personal técnico de Servicios Sociales y Técnica de Igualdad. |

Indicadores de resultado:

SS.E.1

Acciones comunes a los tres ámbitos

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión entendida como:

Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión que solicitan SSBB.

Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión atendidas por recursos aplicados por los SSBB.

Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades.

Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado.

Mujeres en estado de privación de libertad

Nº de mujeres identificadas.

Evolución del análisis de las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación de privación de libertad.

Acciones ámbito socioeducativo

Nº y evolución de campañas de información, programas, cursos..., desarrollados desde una perspectiva de género.

Evolución de la formación del personal técnico.

Evolución del Nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado para atender a mujeres y hombres drogodependientes.

Evolución del apoyo prestado a los centros escolares y las AMPAS.

Nº y evolución de las sesiones formativas desarrolladas desde un a perspectiva de género con las madres y padres de escolares.

Acciones ámbito sociolaboral

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión entendida como:

Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión que solicitan SSBB.

Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión atendidas por recursos aplicados por los SSBB.

Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado.

Prostitución

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución, entendida como:

Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución que solicitan SSBB o específicos.

Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución atendidas por los recursos aplicados por los SSBB o específicos.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado.

Acciones ámbito sociosanitario

Personas dependientes (3ª edad)

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social, entendida como:

Evolución del % de mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social que solicitan recursos.

Evolución del % de mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social atendidas por los recursos.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del número de recursos que se hayan adecuado / mejorado / ampliado.

Discapacidad

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social, entendida como:

Evolución del % de mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social que solicitan recursos.

Evolución del % de mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social atendidas por los recursos.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del número de programas y recursos que se hayan adecuado.

Evolución del número de iniciativas (grupos de autoayuda, asociaciones, etc.) compuestas por mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social.

Prostitución

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución, entendida como:

Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución que solicitan SSBB o específicos.

Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución atendidas por los recursos aplicados por los SSBB o específicos.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado.

SS.E.2

Evolución de la participación de las mujeres en riesgo de exclusión social.

Evolución de la cesión de locales y asistencia técnica para la autoorganización de las mujeres en riesgo de exclusión.

Evolución de la participación de las mujeres en riesgo de exclusión social en cursos de formación ofrecidos por entidades como Bolunta...

Objetivos operativos

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES | CONCILIACIÓN

SS.C.1 Incrementar los recursos para reducir las cargas sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado, especialmente de las mujeres cuidadoras.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

F SS.C.1.1. Posibilitar la formación del personal de los servicios sociales de base en la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras" y en las cargas económicas, sociales, psicológicas y los nuevos síndromes ("síndrome del burn out") en las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.

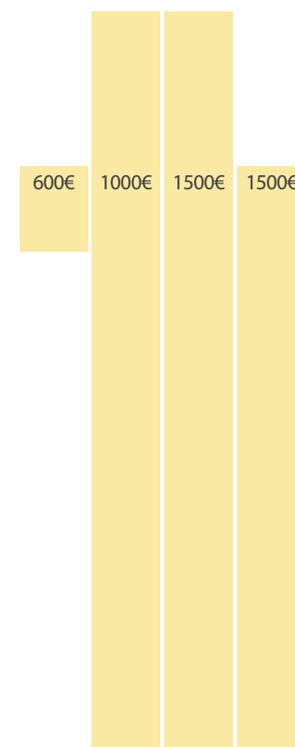
IS SS.C.1.2. Desarrollar programas divulgativos y documentales dirigidos a las cuidadoras informales sobre los costes indirectos del cuidado.

SR SS.C.1.3. Promover desde el Departamento de Servicios Sociales, en colaboración con el Departamento de Igualdad, la atención y orientación a quienes se dedican al cuidado de personas que carecen de autonomía, especialmente a las mujeres, a través de:

- Grupos de reflexión en torno al coste del cuidado y a la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras".
- Acciones formativas encaminadas a la participación sociopolítica de las mujeres cuidadoras a fin de que se articulen y canalicen sus demandas como colectivo.
- Orientación sobre recursos socio-económicos y sistemas de apoyo y respiro.
- Apoyo psicológico para la prevención de riesgos físicos y psicológicos derivados del trabajo del cuidado.

S SS.C.1.4. Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos destinados a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado de personas que carecen de autonomía funcional, midiendo su impacto, cobertura y efectividad.

SR SS.C.1.5. Valorar la posibilidad de establecer medidas de conciliación dirigidas a las personas a las que se dirigen las actividades, programas y recursos del Departamento.



| | | | | | |
|----------------------|--|------|-------|-------|-------|
| RESULTADOS ESPERADOS | Listado de necesidades formativas del personal técnico. Programas divulgativos y servicios específicos, dirigidos a las cuidadoras informales. Informe de valoración sobre las medidas de conciliación analizadas. | | | | |
| RESPONSABLES | Responsable ámbito sociosanitario y Técnica de Igualdad. | | | | |
| SS.C.2 | Promoción de un nuevo modelo de organización social, a través de programas de sensibilización y de promoción de la corresponsabilidad. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | | | | |
| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | SS.C.2.1. Participar en los procesos de análisis y estudio de alternativas novedosas, ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres (centralizadas en los servicios públicos, en la implicación de los hombres, y en las redes de apoyo) que se hagan desde el Dpto. de Igualdad. | | | | |
| F | SS.C.2.2. En aquellos programas en los que participen hombres, incluir de forma transversal contenidos formativos para el cambio de mentalidades en torno a la corresponsabilidad y la ética del cuidado, en colaboración con el Dpto. de Igualdad. | | | | |
| IS | SS.C.2.3. Realizar campañas de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad en aquellos hogares en los que existen personas dependientes. | | 1000€ | 1000€ | 1000€ |
| N | SS.C.2.4. En la concesión de subvenciones a asociaciones, valorar aquellos programas que trabajan con el objetivo de búsqueda de alternativas y propuestas de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, y con la implicación de los hombres en el trabajo de cuidado. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Alternativas y propuestas ofertadas de formulas novedosas de cuidado. Sesiones formativas realizadas. Subvenciones a asociaciones/programas que trabajen en la línea de un nuevo modelo de organización social. | | | | |
| RESPONSABLES | Responsables de cada uno de los ámbitos (sociolaboral, socioeducativo, sociosanitario) y Técnica de Igualdad. | | | | |

Indicadores de resultado:

SS.C.1

Evolución de la formación del personal técnico.

Evolución del nº de programas y recursos destinados a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional.

SS.C.2

Participación en las investigaciones realizadas en la búsqueda de alternativas y propuestas de formulas novedosas de un nuevo modelo de organización social

Contenidos introducidos en los programas en los que participan hombres.

Evolución de las campañas de sensibilización.

Nº de subvenciones a programas que trabajan en la línea de un nuevo modelo de organización social.

Objetivos operativos | **DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES | VIOLENCIA**

SS.V.1 Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia, en colaboración con el Dpto. de Igualdad.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----|---|------|------|------|------|
| C | SS.V.1.1. Detectar agentes sociales susceptibles de convertirse en agentes de apoyo informales para la detección temprana del ciclo de la violencia y diseñar actuaciones específicas para implicarles en esa detección. | | | | |
| SR | SS.V.1.2. Garantizar la atención y asistencia coordinada a aquellas mujeres que se encuentren en las primeras fases del ciclo de la violencia (violencia verbal y psicológica), a fin de evitar que se adentre en segundas fases (violencia física), depresiones, autoviolencia etc., ofreciéndoles recursos y apoyo psicosocial (atención integral). | | | | |
| IS | SS.V.1.3. Desarrollar estrategias informativas orientadas a mujeres drogodependientes para aumentar su acceso a los recursos generales en caso de situaciones de violencia contra las mujeres. | | | | |
| F | SS.V.1.4. Posibilitar el acceso a formación especializada en violencia contra las mujeres al personal del Departamento de Servicios Sociales para la detección temprana del ciclo de la violencia y para la prevención de la violencia física y la autoviolencia en sus distintas manifestaciones. | | | | |
| F | SS.V.1.5. Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres que tengan como objetivo implícito que conozcan el ciclo de la violencia y en caso de ser víctimas- se autorreconozcan en él. | | | | |
| F | SS.V.1.6. Realizar acciones formativas dirigidas a hombres, que tengan como objetivo trabajar la relación entre violencia y masculinidad hegemónica, para la prevención de aquélla y promover nuevos modelos de relación. | | | | |
| F | SS.V.1.7. Posibilitar el acceso a formación específica en masculinidad hegemónica y violencia sexista a hombres educadores, trabajadores sociales y personal para la intervención y el trabajo psico-social con hombres, a fin de que éstos puedan servir de nuevos modelos de referencia. | | | | |
| IS | SS.V.1.8. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y como agentes de apoyo informales. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| IS | SS.V.1.9. Promover campañas de sensibilización dirigidas a los hombres en las que se dé a conocer el ciclo de la violencia, y se puedan auto-reconocer o identificar aquellos hombres que se encuentren ejerciendo agresiones en las primeras etapas del ciclo de violencia. | | | | |
| IS | SS.V.1.10. Sensibilizar a la ciudadanía para que pongan en conocimiento de la autoridad judicial o policial, los supuestos en que se aprecie la existencia de malos tratos a mujeres y menores. | | | | |
| N | SS.V.1.11. Realizar informes sobre los casos de violencia doméstica atendidos, para dar cuenta de las actividades y programas realizados en materia de detección temprana. | 100h | 100h | 100h | 100h |
| S | SS.V.1.12. Sistematizar la atención y seguimiento de los casos de riesgo identificados por primera vez. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Agentes de apoyo informales para la detección temprana del ciclo de la violencia. Actuaciones preventivas para la detección temprana de los casos de violencia desarrollados. Plan de formación del personal técnico. Formación dirigida a las mujeres y a los hombres desarrollada. Campañas de sensibilización realizadas. Informes sobre los casos de violencia realizados. Sistematización de la atención de los casos de riesgo identificados. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico de Servicios Sociales y Técnica de Igualdad. | | | | |

| | | | | | |
|----------------------|---|---|------|------|------|
| SS.V.2 | | Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación del protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| F | SS.V.2.1.Facilitar la formación del personal técnico en el desarrollo e impulso del protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales. | Ppto. Personal | | | |
| S | SS.V.2.2.Seguir participando en la “Red berdinsarea: municipios contra la violencia y por la igualdad” en la que se sigan pautas homogéneas de actuación en materia de violencia contra las mujeres, posibilitando la coordinación y la mejora en la atención a las víctimas. | | | | |
| S | SS.V.2.3. Realizar seguimiento del protocolo local de actuación contra el maltrato doméstico y las agresiones sexuales. | | | | |
| S | SS.V.2.4. Sistematizar la coordinación con los distintos agentes implicados. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación del personal técnico. Participación en “Red Berdinsarea”. Coordinación con los distintos agentes implicados sistematizada. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico de servicios sociales. | | | | |

| SS.V.3 | | Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales. | | | |
|----------------------|--|--|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| SR | SS.V.3.1. Mantener los recursos específicos de acogida para mujeres víctimas de violencia existentes en Ermua. | | | | |
| SR | SS.V.3.2. Dar una respuesta adecuada y coordinada (en los casos de derivación a otras instituciones) ante casos específicos de demanda de acogida de mujeres víctimas de violencia sexista con patologías mentales, con problemas de dependencia activa de drogas sin cobertura ambulatoria adecuada, así como con discapacidades físicas o sensoriales severas, siempre que no puedan ser atendidas en el recurso de acogida municipal. | | | | |
| S | SS.V.3.3. Impulsar un sistema de mejora continua de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico. | | | | |
| SR | SS.V.3.4. Incrementar las ayudas económicas destinadas a mejorar los sistemas de seguridad en los pisos de acogida existentes y asegurando la reorganización de los recursos disponibles para desarrollar servicios de acompañamiento y apoyo a las mujeres acogidas. | | | | |
| F | SS.V.3.5. Facilitar el acceso a programas formativos para la especialización de las y los profesionales que trabajan con víctimas de maltrato, en la atención a la diversidad de situaciones de las mujeres: patologías mentales, discapacidades físicas o sensoriales, problemas de dependencia activa de drogas... | | | | |
| S | SS.V.3.6. Analizar el grado de cumplimiento a nivel municipal de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico". | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Reorganización de recursos de acompañamiento y apoyo. Mejoras en los recursos de acogida, vivienda, acompañamiento y apoyo. Programa formativo realizado. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico de Servicios Sociales y Técnica de Igualdad. | | | | |

Indicadores de resultado:

SS.V.1

- Nº de casos de violencia detectados a partir de actuaciones preventivas de detección temprana.
- Nº de casos tratados.
- Nº de acciones formativas.
- Evolución de la formación del personal trabajador del ayuntamiento.
- Nº de campañas de sensibilización.
- Nº de informes sobre los casos de violencia contra las mujeres atendidos.
- Evolución de la sistematización de la atención de los casos.

SS.V.2

- Evolución de la formación del personal técnico en el impulso del protocolo local interno.
- Evolución de la participación en la "Red Berdinsarea".
- Evolución del nº de recursos implicados en la aplicación del protocolo.
- Evolución de la coordinación entre distintos agentes implicados/as.

SS.V.3

- Evolución de los recursos específicos creados.
- Evolución del número de recursos de acogida y vivienda adecuados.
- Reorganización de los servicios de acompañamiento y apoyo.
- Evolución de los programas formativos para la especialización de profesionales.

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Técnica de Inmigración formada en materia de género.
- ✓ Se incorpora la perspectiva de género en un grado elevado en los diagnósticos y en los proyectos y programas que se impulsan desde el Departamento así como en la ejecución y comunicación externa.
- ✓ Se definen los niveles de responsabilidad de acuerdo con las diferentes medidas planteadas en el Plan local de Inmigración, además de indicadores de evaluación para realizar el seguimiento del mismo.

Puntos fuertes (a nivel externo):

- ✓ Participación elevada de mujeres en charlas, talleres., que se ofrecen desde el Dpto.
- ✓ Existe una alta sensibilización en el Dpto. por incluir algunas sesiones en las que se trabajen cuestiones de género y corresponsabilidad en los talleres de capacitación.
- ✓ Existen recursos especializados para aquellas mujeres inmigrantes que viven situaciones de violencia, desarrollados en colaboración con el Dpto. de Igualdad.
- ✓ Se ha creado un grupo de autoayuda dirigido a mujeres que viven situaciones de violencia, impulsado conjuntamente por ambos Departamento.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Las ocupaciones a las que acceden las mujeres inmigrantes en mayor medida son ocupaciones muy feminizadas.
- ✓ Escasa participación de estas mujeres en recursos formativos por problemas de conciliación, falta de red informal...
- ✓ Conocimiento insuficiente de cómo se distribuye el gasto del Departamento entre mujeres y hombres por cada programa y/o recurso psico-social municipal.
- ✓ Conocimiento insuficiente del número de mujeres y hombres inmigrantes usuarios de recursos culturales, educativos, de vivienda, de protección y participación.
- ✓ Insuficiente nivel de cobertura de los recursos municipales dirigidos a cubrir las necesidades de las mujeres y hombres inmigrantes
- ✓ Comunicación en diversas lenguas.

(El Departamento de Inmigración dispone de un Plan (Plan Local de Inmigración de Ermua 2005/2007 y 2008/2010) del cual se extraen la mayor parte de acciones a realizar).

Objetivos, ejes y estrategias

EJES 1, 3 Y 4 COMUNES AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general I.E.1

Adecuar los recursos destinados a las mujeres inmigrantes para la mejora de sus condiciones y posiciones.

Objetivo general I.E.2

Potenciar la participación socio-política de las mujeres inmigrantes.

Objetivo general I.E.3

Favorecer la participación de las mujeres de los países del sur que residen en nuestro municipio en las acciones de desarrollo que se proyecten en sus comunidades de origen.

Estrategias

- Adecuar los recursos existentes para dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.
- Priorizar dentro de las subvenciones del área de inmigración programas cuyo objetivo sea la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres inmigrantes que sufren discriminación múltiple a través de estrategias que tengan que ver con el empoderamiento y el impulso de su participación en la sociedad.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo, desde una perspectiva de género.

Objetivos operativos

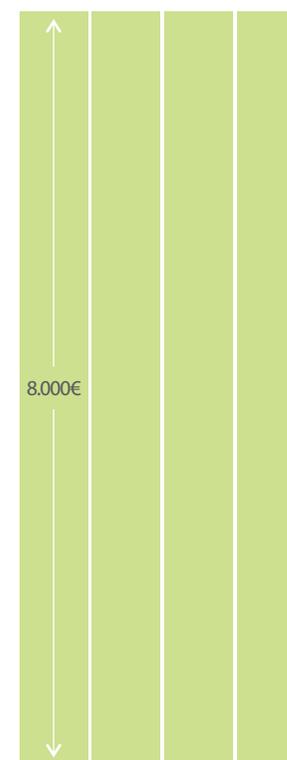
DEPARTAMENTO DE INMIGRACIÓN | EMPODERAMIENTO

I.E.1 Adecuar los recursos destinados a las mujeres inmigrantes para la mejora de sus condiciones y posiciones.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

- C I.E.1.1. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.
- C I.E.1.2. Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres inmigrantes y en situación de riesgo de exclusión social, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o reorganización de recursos complementarios.
- S I.E.1.3. Integrar en el sistema de información y registro de cada Departamento, por parte de todas las áreas implicadas, fuentes de recogida de datos que proporcionen la información necesaria para realizar el seguimiento del Plan de Inmigración y permitir una observación de la evolución de la inmigración en el municipio. Todos los sistemas de recogida de información deben contemplar las variables "nacimiento", "nacionalidad" y "género", de manera que posibiliten el análisis desagregado de los diferentes colectivos.
- C I.E.1.4. Establecer en su caso la realización de estudios específicos dirigidos a profundizar en aspectos concretos del fenómeno de inmigración, en función del interés identificado en la Secretaría Técnica del Plan y/o la Mesa Local de Inmigración, o a evaluar sus resultados, teniendo en cuenta entre otras, la variable género.
- IS I.E.1.5. Estudiar la posible asignación de parte de los recursos de cooperación municipales teniendo en cuenta, entre otras, la procedencia de las personas inmigrantes que residen en Ermua, respetando, en todo caso, la normativa correspondiente y teniendo en cuenta los países de origen, así como las relaciones de género en estos países.
- IS I.E.1.6. Difundir los resultados del análisis de las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes entre el personal técnico y las entidades que trabajan en el tercer sector con este colectivo, a fin de que sus actuaciones estén enfocadas desde una perspectiva de género.



| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---|------|------|------|------|
| C | I.E.1.7. Distribuir o poner a disposición de la población inmigrante información sobre los servicios y recursos municipales y generales de la Comunidad Autónoma (Gobierno Vasco), tomando en consideración los dirigidos específicamente a las mujeres inmigrantes (Emakunde...) así como las posibles diferencias en cuanto a los canales que pueden ser más adecuados para hombres y mujeres (reedición de guías...). | | | | |
| IS | I.E.1.8. Desarrollar actuaciones de difusión de las culturas de la población inmigrante junto con la sociedad de acogida en diferentes áreas a través de charlas, exposiciones..., incluyendo espacios informales -reuniones periódicas- y aplicando una perspectiva de género. | | | | |
| IS | I.E.1.9. Difundir entre los medios de comunicación la información y el conocimiento relativo a las dificultades y ventajas de la integración social de las personas inmigrantes, teniendo en cuenta la perspectiva de género. En particular, divulgar el Diagnóstico y el Plan, y ampliar la información sobre inmigración en los medios locales. | | | | |
| SR | I.E.1.10. Favorecer el registro en el Padrón de todas las personas que residen en el municipio, buscando soluciones específicas para abordar las dificultades relacionadas con el empadronamiento en determinados casos (mujeres en el servicio doméstico economía sumergida-, negativa del titular a empadronar a más personas prestaciones, arrendamientos irregulares...-etc). | | | | |
| SR | I.E.1.11. Incluir a las personas inmigrantes en procesos globales de diseño de itinerarios formativo-profesionales. Promover su acceso a los servicios de Orientación para la definición de sus CV, identificación de sus perfiles profesionales y grado de adecuación a las ofertas de empleo para favorecer su incorporación a la oferta formativa o al mercado de trabajo, teniendo en cuenta las dificultades añadidas de las mujeres en relación con la conciliación de la vida laboral-familiar y otras situaciones específicas en función del género (violencia, subocupación...). | | | | |
| F | I.E.1.12. Posibilitar el acceso al personal técnico y a las entidades que trabajan en el tercer sector con las mujeres inmigrantes a cursos formativos sobre el diseño y planificación de programas desde la perspectiva de género y que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento. | | | | |
| F | I.E.1.13. Formar a las mujeres inmigrantes para evitar que la lengua sea un elemento que impida el ejercicio de sus derechos fundamentales. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---|------|------|------|------|
| F | I.E.1.14. Facilitar el acceso a cursos formativos sobre mediación intercultural con perspectiva de género al personal de la administración y entidades del tercer sector que trabajan con el colectivo de inmigrantes. | | | | |
| S | I.E.1.15. Coordinación con Desarrollo Local para el diseño e implementación de medidas orientadas al fomento del empleo de mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social y programas de apoyo a la contratación. | | | | |
| S | I.E.1.16. Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad de los recursos reorientados a la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social. | | | | |
| S | I.E.1.17. Seguimiento sobre las pautas de utilización de los servicios sanitarios por la población inmigrante en el municipio, buscando fórmulas para las dificultades que se puedan encontrar (comprensión lingüística, incidencia de los problemas de salud, etc.). desde la perspectiva de género. | | | | |
| S | I.E.1.18. Aprovechar las sinergias de las actuaciones previstas desde el Departamento de Igualdad en relación con diferentes aspectos relacionados con el empleo de la mujer inmigrante (acceso a formación, servicio doméstico, etc.). | | | | |
| SR | I.E.1.19. Establecer una línea de coordinación estable con el Departamento de Igualdad para facilitar el acceso de las mujeres inmigrantes a los servicios de orientación, prevención y promoción generales, así como específicos de atención jurídica, psicológica y otros recursos (acogida de emergencia) en relación con la violencia contra las mujeres. | | | | |

RESULTADOS ESPERADOS

Grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social analizadas.
 Recursos complementarios creados.
 Variable "nacimiento", "nacionalidad" y "género" integrada.
 Estudios sobre el fenómeno de inmigración desde la perspectiva de género realizados.
 Estudios sobre la asignación de los recursos de cooperación realizados.
 Resultados del análisis de las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes divulgadas entre el personal técnico...
 Guías distribuidas.
 Difusión de las diversas culturas, a través de actuaciones.
 Documentos, información..., sobre inmigración divulgados.
 Recursos adecuados, mejorados y ampliados.
 Plan de formación.
 Seguimiento sobre las pautas de utilización de los servicios sanitarios por parte de la población inmigrante realizados.
 Coordinación con el Departamento de Igualdad y el Área de Desarrollo Local.
 Recursos adecuados, mejorados y ampliados.

RESPONSABLES Técnica de Inmigración.

I.E.2 Potenciar la participación socio-política de las mujeres inmigrantes, en colaboración con el Dpto. de Igualdad.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR) 2010 2011 2012 2013

| | | |
|----|--|--|
| IS | I.E.2.1. Informar, orientar y favorecer la participación de las personas inmigrantes en procesos de inserción que tengan en consideración los potenciales obstáculos adicionales a los que se enfrenta frecuentemente esta población, tanto por su condición de inmigrante extranjera, como, en el caso de las mujeres, por limitaciones relativas al género (de índole cultural y/o relacionadas con el hecho de la inmigración) que dificultan su participación y promoción social. Articular instrumentos diseñados de forma específica y flexible, teniendo en cuenta la perspectiva de género, para abordar estas dificultades. | |
| IS | I.E.2.2. Favorecer de forma específica la participación de las mujeres inmigrantes en asociaciones que contribuyan a su propio desarrollo y promoción social, mediante acciones de difusión y de animación a la participación en los diferentes servicios de atención a la población inmigrante. | |
| F | I.E.2.3. Incluir en los programas de intervención con las mujeres inmigrantes acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses. | |
| SR | I.E.2.4. Facilitar la cesión de locales y asistencia técnica para la autoorganización, en iguales condiciones que al resto de asociaciones locales, incluyendo cursos de formación para las responsables de la/s asociación/es que se creen, promoviendo la participación de las mujeres inmigrantes en dichos cursos. | |

RESULTADOS ESPERADOS Participación socio-política de las mujeres inmigrantes.
Participación de mujeres inmigrantes en asociaciones.
Acciones formativas en habilidades socio-políticas, incluidas en los programas de intervención con mujeres inmigrantes.
Locales y asistencia técnica ofrecida.

RESPONSABLES Técnica de inmigración y Técnica de Igualdad.

| | | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| I.E.3 | Favorecer la participación de las mujeres de los países del sur que residen en nuestro municipio en las acciones de desarrollo que se proyecten en sus comunidades de origen. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| SR | I.E.3.1. Generar dinámicas de conocimiento y coordinación entre el Ayuntamiento, las ONGDs y las mujeres inmigrantes, asociadas y no asociadas, que residen en el municipio. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | I.E.3.2. Generar estructuras y dinámicas de coordinación entre el servicio de Inmigración y el Departamento de Cooperación internacional. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | I.E.3.3. Elaborar una guía de buenas prácticas. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Dinámicas de conocimiento y coordinación entre Ayuntamiento, ONGDs, y mujeres inmigrantes establecidas. Coordinación entre el servicio de Inmigración y el Departamento de Cooperación internacional establecida. Guía de buenas practicas elaborada. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de inmigración. | | | | |

Indicadores de resultado:

I.E.1

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.
- Evolución del nº de recursos que se hayan adecuado / mejorado / ampliado.
- Nº de fuentes de información y registros creados para permitir la recogida de datos y observar la evolución de la inmigración en Ermua.
- Nº de estudios sobre el fenómeno de inmigración realizados.
- Evolución del estudio sobre la asignación de los recursos de cooperación y su relación con los países origen de la inmigración municipal teniendo en cuenta las relaciones de género en estos países.
- Nº y tipo de actuaciones realizadas por el personal técnico y las entidades que trabajan en el tercer sector desde una perspectiva de género.
- Nº de guías distribuidas y canales utilizados.
- Nº de actividades de diversas culturas desarrolladas.
- Nº de comunicaciones, nº de documentos (diagnóstico, plan...) relacionados con inmigración divulgados a los medios locales.
- Estimación sobre el número de personas extranjeras residentes en Ermua que no pueden acceder al Padrón teniendo en cuenta el género.
- Nº de personas inmigrantes (mujeres y hombres) incluidas en los procesos globales de diseño de itinerarios formativo-profesionales.
- Nº de personas inmigrantes (mujeres y hombres) que han seguido los procesos formativo-profesionales y se han incorporado al mercado laboral.
- Nº de mujeres con problemáticas de violencia de género incluidas en los procesos formativo-profesionales.
- Evolución de la formación del personal técnico.
- Evolución de la formación de las mujeres inmigrantes.
- Evolución de las medidas orientadas para el fomento del empleo de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social y los programas de apoyo a la contratación.
- Evolución de los recursos orientados a la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social.
- Evolución de los estudios sobre las pautas de utilización de los servicios sanitarios de la población inmigrante, desde la perspectiva de género.
- Nº de mujeres inmigrantes que desde Desarrollo Local acceden a servicios adicionales o complementarios de Igualdad de Oportunidades.
- Nº de atenciones realizadas por el departamento de igualdad y seguridad ciudadana con relación a situaciones de violencia contra las mujeres con mujeres inmigrantes.
- Evolución del nº de recursos que se hayan adecuado / mejorado / ampliado.

I.E.2

- Evolución de la participación de las personas inmigrantes y de forma específica la evolución de la participación de las mujeres inmigrantes.
- Evolución de la participación de las mujeres inmigrantes en asociaciones.
- Evolución de la formación de las mujeres inmigrantes en habilidades socio-políticas.
- Nº de asociaciones que han sido informadas sobre los recursos disponibles y nº de asociaciones que han accedido a los recursos.

I.E.3

Número y evolución de estructuras y dinámicas de coordinación desarrolladas en el municipio:

Entre mujeres inmigrantes, asociadas y no asociadas, y Servicio de Inmigración y Departamento de Cooperación Internacional.

Entre el Servicio de Inmigración y el Departamento de Cooperación Internacional.

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Tienen en cuenta las líneas estratégicas del II Plan Municipal de Igualdad con el fin de “no incurrir en discriminaciones”.
- ✓ Personal técnico sensibilizado en materia de género y dos administrativas formadas en materia de género.
- ✓ En proyectos/actividades relacionadas con el público infantil o actividades enmarcadas en las fiestas patronales se especifican objetivos de igualdad.
- ✓ Se incorpora la perspectiva de género en la planificación, ejecución, así como en las subvenciones, publicaciones, festivales y comunicación externa.

Puntos fuertes (a nivel externo):

- ✓ En las actividades de exposición y divulgación cultural y artística, el porcentaje de obras y/o producciones realizadas por mujeres vecinas de Ermua es de entre el 55% y el 70%.
- ✓ El nivel de participación de las mujeres en asociaciones culturales es alta (del total de asociaciones culturales, el 57% son mixtas y el 24% están compuestas por mujeres).
- ✓ Suficiente cobertura de los intereses y demandas culturales tanto de las mujeres como de los hombres.
- ✓ Desde la biblioteca municipal se realizan actividades que fomentan la igualdad de oportunidades.
- ✓ En colaboración con el Departamento de Igualdad, se desarrollan campañas de sensibilización sobre medidas para fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado en las fiestas locales.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Ausencia de un diagnóstico acerca de la creación y difusión de obras culturales de las mujeres del municipio, así como de una investigación sobre la aportación histórica realizada por las mujeres de Ermua al patrimonio cultural del municipio.
- ✓ De 21 asociaciones culturales sólo 3 están más vinculadas a objetivos de igualdad.
- ✓ A pesar de la oferta inclusiva, se produce una segregación de la participación de las mujeres y hombres en las asociaciones culturales según el tipo de actividades: mujeres con mayor presencia en actividades de danza, coral... y hombres con mayor presencia en asociaciones de micología, grupos de rock...
- ✓ Desconocimiento de cómo se distribuye el gasto del Departamento entre mujeres y hombres en los distintos programas y recursos, así como del número de personas usuarias distribuidas por sexo de todos los centros culturales municipales existentes.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING - DEPARTAMENTO CULTURA

Objetivo general CU.M.1

Realizar una planificación y ejecución de actividades culturales y de tiempo libre, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Estrategias

- ☑ Sensibilizar y formar a las y los profesionales del ámbito cultural, así como estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientadas a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de los programas y actividades culturales y de tiempo libre que se desarrollan, tanto de forma directa como indirecta, por el Departamento de Cultura y las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en este ámbito.

EJE 1 MAINSTREAMING - SERVICIO BIBLIOTECA

Objetivo general B.M.1

Realizar una planificación y ejecución de actividades culturales y de tiempo libre, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Objetivo general B.M.2

Eliminar el uso de materiales que incumplan el art. 30 de la Ley para la Igualdad en los fondos de la Biblioteca infantil municipal de Ermua.

Estrategias

- ☑ Sensibilizar y formar a las y los profesionales del ámbito cultural, así como estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientadas a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de los programas y actividades culturales y de tiempo libre que se desarrollan, tanto de forma directa como indirecta, por el Servicio de Biblioteca y las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en este ámbito.
- ☑ Intensificar la revisión de los materiales, informando al personal y a usuarios y usuarias de la exigencia de rechazar aquellos que incumplan lo establecido en la Ley y de la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre los materiales que no cumplan con el artículo 30 de la Ley para la Igualdad.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general CU.E.1

Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.

Objetivo general CU.E.2

Incorporar paulatinamente la perspectiva de género en los contenidos de difusión del Departamento de Cultura, a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

Estrategias

- Dotar a las mujeres artistas de recursos y ayudas para fomentar su creación cultural y artística en el municipio.
- Difundir y promocionar la creación cultural que fomente una visión no sexista de la sociedad, articulando acciones que tienen como objeto fomentar la presencia y participación de las mujeres en manifestaciones culturales, a través, de actividades de información y sensibilización y de reconocimiento de las asociaciones culturales que trabajan en el ámbito de la igualdad.
- Analizar los contenidos que se divulgan en el departamento de cultura, y adecuarlos de modo que se fomente la presencia de las mujeres y de los contenidos de fomento de la igualdad en los mismos.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general CU.C.1

Incrementar los espacios socio-culturales en los que se promueven la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

Estrategias

- Sensibilizar, a los hombres especialmente, sobre la corresponsabilidad y la ética del cuidado a través de la incorporación de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad.
- Evaluar la viabilidad de la incorporación paulatina de recursos de ayuda a la conciliación en los programas y actividades socioculturales que se desarrollen o financien desde el ayuntamiento de Ermua.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general CU.V.1

Incrementar los espacios socio-culturales en los que se promueven la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto.

Objetivo general CU.E.2

Incorporar paulatinamente la perspectiva de género en los contenidos de difusión del Departamento de Cultura, a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

Estrategias

- Conocer si los valores asociados a la igualdad y el respeto están presentes y/o integrados en la programación socio-cultural municipal, incidiendo posteriormente en el desarrollo de programas específicos orientados a la transmisión de valores en este ámbito, y a primar el trabajo de aquellas entidades que incorporen en sus proyectos actividades específicas y/o transversales en este campo.

| Objetivos operativos | | CULTURA/BIBLIOTECA MAINSTREAMING | | | |
|----------------------|---|------------------------------------|------|------|------|
| CU.M.1.1 | Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del Departamento de cultura a la perspectiva de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | CU.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el departamento e incorporarla sistemáticamente en el total de las fichas, introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante. | | | | |
| C | CU.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en total de informes, memorias y estudios que se realicen desde el departamento. | | | | |
| C | CU.M.1.1.3. Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el departamento de cultura de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género. | | | | |
| SR | CU.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al departamento (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) a través de la aplicación de encuestas de satisfacción... | | | | |
| C | CU.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Variable sexo incorporada al 80% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el dpto.</p> <p>Variable sexo incorporada al 80% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el dpto.</p> <p>Batería de indicadores de género que el dpto. utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.</p> | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico de Cultura. | | | | |

| CU.M.1.2 | | Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad. | | | |
|----------------------|---|--|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| F | CU.M.1.2.1. Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el departamento de contratación e informar de ello al Departamento de igualdad, que la incorporará en la propuesta general de formación. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | CU.M.1.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | CU.M.1.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el departamento. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnico de cultura, Departamento de Igualdad. | | | | |
| CU.M.1.3 | | Impulsar desde el departamento de Cultura los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| S | CU.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | CU.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento de Cultura para estas actividades. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | CU.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el departamento de igualdad. | ■ | ■ | ■ | ■ |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| S | CU.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el departamento de Cultura. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | CU.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | CU.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| N | CU.M.1.3.7. En relación a la normativa que regula las subvenciones a asociaciones, incluir entre los criterios de adjudicación la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad a realizar. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | CU.M.1.3.8. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación, intervención cultural con enfoque de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | CU.M.1.3.9. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | CU.M.1.3.10. Incorporar en aquellos materiales de divulgación y en aquellos actos de divulgación que se lleven a cabo desde el departamento, siempre que se vea adecuada su inclusión, elementos que recojan buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas culturales. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | CU.M.1.3.11. Fomentar la realización de informes, memorias..., que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de la cultura. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | CU.M.1.3.12. Fomentar la realización de planes, actividades y programas que integren la perspectiva de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico de Cultura y Técnica de Igualdad. | | | | |

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.
- Evolución de los recursos específicos creados.
- Evolución del número de recursos de acogida y vivienda adecuados.
- Reorganización de los servicios de acompañamiento y apoyo.
- Evolución de los programas formativos para la especialización de profesionales.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

| Objetivos operativos | | SERVICIO DE BIBLIOTECA MAINSTREAMING | | | |
|----------------------|---|--|------|------|------|
| B.M.1.1 | Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del Servicio de Biblioteca a la perspectiva de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | B.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el servicio e incorporarla sistemáticamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante. | | | | |
| C | B.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en total de informes, memorias y estudios que se realicen desde el servicio. | | | | |
| C | B.M.1.1.3. Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el servicio de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género. | | | | |
| SR | B.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al servicio (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...). | | | | |
| C | B.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el servicio. Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el servicio. Batería de indicadores de género que el servicio utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico del servicio de Biblioteca. | | | | |

| | | | | | |
|----------------------|---|--|------|------|------|
| B.M.1.2 | | Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| F | B.M.1.2.1. Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el servicio de biblioteca e informar de ello al departamento de igualdad. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | B.M.1.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| F | B.M.1.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el servicio. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico servicio Biblioteca, Departamento de Igualdad. | | | | |
| B.M.1.3 | | Impulsar desde el servicio de Biblioteca los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| S | B.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | B.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el servicio de Biblioteca para estas actividades. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | B.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el departamento de igualdad. | ■ | ■ | ■ | ■ |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| S | B.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el servicio de Biblioteca. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | B.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan. | | ■ | ■ | ■ |
| S | B.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género. | | ■ | ■ | ■ |
| IS | B.M.1.3.7. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación, intervención cultural con enfoque de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | B.M.1.3.8. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades. | | ■ | ■ | ■ |
| IS | B.M.1.3.9. Incorporar en aquellos materiales de divulgación y en aquellos actos de divulgación que se lleven a cabo desde el servicio, siempre que se vea adecuada su inclusión, elementos que recojan buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar actividades y programas. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | B.M.1.3.10. Fomentar la realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres y hombres en el ámbito de la biblioteca. | | ■ | ■ | ■ |
| C | B.M.1.3.11. Analizar paulatinamente el fondo de la biblioteca municipal desde la perspectiva de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | B.M.1.3.12. Analizar paulatinamente la presencia de autoras y autores en el fondo de la biblioteca municipal e impulsar la compra de obras escritas del sexo que esté infrarepresentado. | | ■ | ■ | ■ |
| IS | B.M.1.3.13. Organizar desde la biblioteca infantil sesiones de cuenta-cuentos no sexistas...etc. | | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal del servicio de biblioteca. | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------|--|--|-------------|-------------|-------------|
| B.M.2. | | Eliminar el uso de materiales que incumplan el art. 30 de la Ley para la igualdad en los fondos de la biblioteca infantil municipal de Ermua. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| F | B.M.2.1. Comunicar a las personas que trabajan en la biblioteca municipal y a las usuarias y usuarios la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre materiales que no cumplan criterios coeducativos, es decir que no cumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | B.M.2.2. Revisar progresivamente los materiales (juegos, libros, manuales, cuentos, revistas...) de la biblioteca infantil municipal de Ermua desde la perspectiva de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | B.M.2.3. Establecer criterios de igualdad para la adquisición de libros, materiales, juegos, cuentos... | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Cumplir el art. 30 de la Ley de Igualdad. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal técnico servicio Biblioteca. | | | | |

Indicadores de resultado:

% de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.

Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.

Evolución del % de documentos del servicio que hacen un uso del lenguaje no sexista.

Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).

Evolución de la formación del Servicio medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Nº y evolución de materiales revisados y adecuados en el fondo de la biblioteca.

Nº y evolución de materiales adquiridos que incorporen la perspectiva de género.

| Objetivos operativos | | CULTURA/BIBLIOTECA EMPODERAMIENTO | | | |
|----------------------|--|-------------------------------------|------|------|------|
| CU.E.1 | Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| N | CU.E.1.1. Equilibrar la participación de mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios artísticos y literarios promovidos o subvencionados por el Ayuntamiento de Ermua. | | | | |
| SR | CU.E.1.2. Promover en colaboración con el departamento de igualdad, espacios de reflexión, encuentros, jornadas de mujeres creadoras y artistas, a fin de revalorizar su trabajo, intercambiar experiencias, sistematizar maneras de hacer y generar redes. | Presupuesto Igualdad | | | |
| IS | CU.E.1.3. Fomento de la presencia y participación de las mujeres en las manifestaciones culturales más masculinizadas. | | | | |
| IS | CU.E.1.4. Promover a través de sesiones formativas y de sensibilización, en colaboración con el departamento de igualdad, que las asociaciones culturales incorporen la perspectiva de género en sus actividades y que trabajen en el ámbito de la igualdad. | Presupuesto Igualdad | | | |
| C | CU.E.1.5. Recopilar información acerca de la creación y difusión de obras culturales realizadas por las mujeres del municipio y crear una base de datos. | | | | |
| IS | CU.E.1.6. Fomentar, en colaboración con el departamento de igualdad, el debate público en torno a la creación cultural y las mujeres, a través de encuentros y foros de debate, en los que se divulgue la aportación histórica realizada por las mujeres al mundo cultural y revalorizar las maneras de crear cultura que históricamente han tenido las mujeres. | Presupuesto Igualdad | | | |
| SR | CU.E.1.7. Establecimiento de criterios para la adecuación del contenido de las exposiciones del centro cultural Lobiano y de la actuación artística - cultural del departamento de cultura, al principio de igualdad, así como el fomento de la igualdad de género a través de la misma. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------------------|--------|--------|--------|
| IS | CU.E.1.8. Establecimiento de criterios de paridad de participación de mujeres y hombres, en los trabajos artísticos y cursos que se expongan o se desarrollen en el Dpto. de cultura. | | | | |
| IS | CU.E.1.9. Realización de ciclos relacionados con la igualdad: películas dirigidas por mujeres, películas infantiles no sexistas, mujeres escritoras, mujeres compositoras,... | 2.000€ | 2.000€ | 2.000€ | 2.000€ |
| | SERVICIO DE BIBLIOTECA | | | | |
| SR | B.E.1.1. Ampliación de los fondos de la biblioteca municipal con libros, novelas, ensayos que traten temas de igualdad (cuentos no sexistas, teoría feminista, club lectura...). | 5% partida pres. | | | |
| IS | B.E.1.2. En la programación de la biblioteca municipal introducir actividades que fomente la creación cultural especialmente entre mujeres: sesiones de lectura de mujeres escritoras, talleres de literatura autobiográfica. | 1.200€ | 1.200€ | 1.200€ | 1.200€ |
| RESULTADOS ESPERADOS | DEPARTAMENTO DE CULTURA Paridad en los jurados. Creación de espacios de reflexión, encuentros... Formación, sensibilización de asociaciones culturales. Base de datos acerca de la creación y difusión de obras culturales elaboradas por mujeres. Paridad en los trabajos artísticos. Contenidos de igualdad incluidos. | | | | |
| | SERVICIO BIBLIOTECA Compra de libros, novelas que incorporen la perspectiva de género. Inclusión de sesiones de lectura de mujeres escritoras. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal del departamento de cultura y técnica de igualdad. Personal del servicio de biblioteca y Técnica de igualdad. | | | | |

| | | | | | |
|----------------------|---|---|------|------|------|
| CU.E.2 | | Incorporar paulatinamente la perspectiva de género en los contenidos de difusión del Departamento de cultura a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| IS | CU.E.2.1. Difusión de actividades culturales realizadas por mujeres y de aquellas que fomenten la igualdad. | 50% partida pres. | | | |
| IS | CU.E.2.2. Incorporar paulatinamente la perspectiva de género en los soportes publicitarios habituales a fin de promocionar la presencia de las mujeres en actividades culturales en condiciones de igualdad, así como su empoderamiento y la ruptura de estereotipos de género mostrando a mujeres y hombres en roles, o posiciones que favorezcan el cambio de mentalidades hacia la igualdad. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Divulgación de actividades culturales. Soportes publicitarios que incorporen la perspectiva de género. | | | | |
| RESPONSABLES | Personal del departamento de cultura. | | | | |

Indicadores de resultado:

CU.E.1

DEPARTAMENTO CULTURA

Nº y evolución de producciones o acciones culturales realizadas y/o producidas por mujeres en los municipios, por ámbitos.

Nº y evolución de obras creadas o acciones realizadas en el municipio que fomenten una visión no sexista de la sociedad, por ámbitos.

SERVICIO BIBLIOTECA

Nº y evolución de la compra de novelas y libros desde la perspectiva de género.

Nº de sesiones de lectura de mujeres escritoras.

CU.E.2

DEPARTAMENTO CULTURA

Nº de actividades culturales, realizadas por mujeres y aquellas que fomenten la igualdad, divulgadas.

Porcentaje de soportes publicitarios que han incluido la perspectiva de género.

| Objetivos operativos | | CULTURA/BIBLIOTECA CONCILIACIÓN | | | |
|--------------------------------|--|-----------------------------------|------|------|------|
| CU/B.C.1 | Incrementar los espacios socio-culturales en los que se promueven la corresponsabilidad y la ética del cuidado. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| | (PASOS A DAR) | | | | |
| DEPARTAMENTO DE CULTURA | | | | | |
| IS | CU.C.1.1. Incorporación paulatina de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad en las actuaciones de difusión que se realicen desde el departamento de cultura, en colaboración con el departamento de igualdad, y que tengan como objetivo el cambio de mentalidades de los hombres en relación con la corresponsabilidad y la ética del cuidado. | | | | |
| C | CU.C.1.2. Conocer e identificar las prácticas de otros municipios que incorporen servicios de ayuda a la conciliación en los programas y actividades socio-culturales que se desarrollen o financien desde la administración. | | | | |
| IS | CU.C.1.3. Sensibilización del personal técnico del departamento sobre la importancia del diseño de programas y actividades referentes al fomento de una cultura de la corresponsabilidad. | | | | |
| SR | CU.C.1.4. Programación de actividades culturales, lúdicas de ocio y tiempo libre dirigidas a la población infantil y juvenil, que incluyan en sus contenidos actividades para el fomento de una cultura de la corresponsabilidad y el cuidado. | | | | |
| SERVICIO DE BIBLIOTECA | | | | | |
| IS | B.C.1.1. Incorporación paulatina de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad en las actuaciones de difusión que se realicen desde la biblioteca en colaboración con el departamento de igualdad y que tengan como objetivo el cambio de mentalidades de los hombres en relación con la corresponsabilidad y la ética del cuidado. | | | | |
| S | B.C.1.2. Evaluar la viabilidad de la incorporación paulatina de servicios de ayuda a la conciliación en los programas y actividades que se desarrollen desde la biblioteca. | | | | |
| SR | B.C.1.3. Adquisición de materiales para la red municipal de la biblioteca, dirigidos a madres/padres y menores/jóvenes, acerca de los roles y estereotipos de género, corresponsabilidad y usos del tiempo. | | | | |
| IS | B.C.1.4. Elaborar y desarrollar propuestas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad y la participación de padres y otros hombres cuidadores en el servicio de biblioteca. | | | | |

RESULTADOS
ESPERADOS

DEPARTAMENTO CULTURA

Corresponsabilidad incorporada en las imágenes y mensajes que se emitan desde el departamento.

Evaluada la viabilidad de la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación.

Personal técnico sensibilizado.

Programación de actividades que incluyan contenidos que fomenten una cultura de la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

SERVICIO BIBLIOTECA

Corresponsabilidad incorporada en las imágenes y mensajes que se emitan desde el servicio.

Evaluada la viabilidad de la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación.

Colección de materiales acerca de los roles y estereotipos de género, corresponsabilidad...

Participación de padres y otros hombres cuidadores en el servicio de biblioteca.

RESPONSABLES

Personal técnico del Dpto. De Cultura.

Personal técnico del servicio de Biblioteca.

Indicadores de resultado:

CU.C.1

DEPARTAMENTO CULTURA

Nº y evolución de experiencias y actividades asociadas al departamento de cultura en las que se incorporen recursos de ayuda a la conciliación.

Nº y evolución de actividades y programas del departamento de cultura dedicados al fomento de la cultura de la corresponsabilidad y el cuidado.

SERVICIO BIBLIOTECA

Nº y evolución de programas y actividades asociados al servicio de biblioteca en el que se valora la incorporación de recursos de ayuda a la conciliación.

Nº y evolución de actividades y programas del servicio de biblioteca dedicados al fomento de la cultura de la corresponsabilidad y el cuidado.

Nº y evolución de adquisición de materiales.

Evolución de la participación de hombres cuidadores en el servicio de biblioteca.

| | |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| Objetivos operativos | CULTURA/BIBLIOTECA VIOLENCIA |
|-----------------------------|---------------------------------------|

| | |
|----------|---|
| CU/B.V.1 | Incrementar los espacios socio-culturales en los que se promueven la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto. |
|----------|---|

| | | | | | |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|

| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| DEPARTAMENTO DE CULTURA | | | | | |
| IS | CU.V.1.1.Desarrollo de programas socio-culturales específicos orientados a la lucha hacia la violencia contra las mujeres, por ejemplo: prevención de agresiones contra las mujeres en fiestas; rimas contra la violencia,... | ↑ 4.000€ | ↑ 4.000€ | ↑ 4.000€ | ↑ 4.000€ |
| IS | CU.V.1.2.Programación de actividades que incluyan contenidos que fomenten la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto. | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ |
| IS | CU.V.1.3.Análisis de los soportes publicitarios a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo en la emisión de imágenes y contenidos. | | | | |
| N | CU.V.1.4.Compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres en la publicidad del departamento. | | | | |
| SERVICIO DE BIBLIOTECA | | | | | |
| IS | B.V.1.1.Adquisición de materiales para la red municipal de la biblioteca, dirigidos a madres/padres y menores/jóvenes, sobre prevención de relaciones abusivas y que promuevan comportamientos respetuosos y desarrollo de valores en igualdad. | 900€ | 900€ | 900€ | 900€ |

| | |
|----------------------|---|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>DEPARTAMENTO CULTURA Programas, actividades que fomenten la lucha hacia la violencia contra las mujeres y fomenten la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto. Erradicación de toda la discriminación por razón de sexo en los soportes publicitarios.</p> <p>SERVICIO BIBLIOTECA Colección de materiales sobre prevención de relaciones abusivas y que promuevan comportamientos respetuosos y desarrollo de valores en igualdad.</p> |
|----------------------|---|

RESPONSABLES **DEPARTAMENTO CULTURA**
Personal técnico Cultura / Técnica de Igualdad.
SERVICIO BIBLIOTECA
Personal técnico Biblioteca.

Indicadores de resultado:

CU/B.V.1

DEPARTAMENTO CULTURA

Nº y evolución de programas y actividades asociadas al departamento de cultura dedicadas al fomento de valores asociados a la lucha contra la violencia de género y a la transmisión de valores asociados a la igualdad y al respeto.

Nº de actuaciones llevadas a cabo en el control de la publicidad.

SERVICIO BIBLIOTECA

Nº y evolución de la adquisición de materiales.

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno y externo):

- ✓ En los últimos años ha ampliado los ámbitos de intervención (ha puesto en marcha otro tipo de programas, como la Escuela de Emancipación).
- ✓ Colaboraciones puntuales con el Departamento de Igualdad (campaña 25 de noviembre) con una valoración muy positiva.
- ✓ Se tiene en cuenta la variable sexo tanto en las consultas que se realizan en la Oficina de información juvenil como en las actividades de ocio desarrolladas los fines de semana.
- ✓ La programación de los talleres dirigidos a jóvenes de 12 a 16 años se realiza en base a las propuestas que realizan en el momento de la inscripción.
- ✓ Existen organizaciones juveniles en las que participan de manera activa tanto chicos como chicas.
- ✓ Dentro de la Escuela de emancipación se ha trabajado como línea estratégica la corresponsabilidad y el intercambio de roles entre hombres y mujeres.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Existe segregación ligada a estereotipos entre las asociaciones de jóvenes, aunque se va reduciendo.
- ✓ A pesar de que existió un Consejo de juventud, actualmente no existe una estructura estable que favorezca e impulse la participación social y política de las mujeres jóvenes.
- ✓ Aunque la oferta es amplia y no ligada a estereotipos, existe segregación en la participación de las y los jóvenes de 12 a 16 años en las actividades programadas los fines de semana, participando las chicas principalmente en actividades relacionadas con las manualidades y los chicos en actividades relacionadas con la percusión, entre otras.

Acción transversal del Departamento de Juventud

Aunque la intervención directa del Departamento se centra principalmente en la programación de actividades de ocupación del tiempo libre con sentido dirigida a las y los jóvenes del municipio, otras Áreas y Departamentos, como Desarrollo Local, Igualdad y Servicios Sociales y Comunitarios, intervienen también con este colectivo, lo que da a la actuación municipal en este campo un carácter de transversalidad

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general J.M.1

Integrar la coeducación y la perspectiva de género en la programación anual del Dpto. de Juventud.

Objetivo general J.M.2

Eliminar el uso de materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley para la igualdad.

Estrategias

- Integrar paulatinamente la coeducación y la perspectiva de género en los ámbitos y espacios educativos no reglados en los que los Ayuntamientos tienen más capacidad de incidencia (programa de fines de semana, etc.).
- Intensificar la revisión de los materiales educativos, informando además al personal de la exigencia de rechazar aquellos que incumplan lo establecido en la Ley y de la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre los materiales que no cumplan con el artículo 30 de la misma.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general J.E.1

Incrementar la igualdad cuantitativa entre sexos en los órganos de consulta y participación ciudadana en relación a la infancia, juventud y adolescencia, equilibrando la presencia de mujeres y hombres.

Objetivo general J.E.2

De forma transversal, incorporar contenidos no sexistas en la programación dirigida a los y las jóvenes, desde el Dpto. de Juventud junto con otras áreas y servicios.

Estrategias

- Promover un análisis de la composición actual de los órganos de consulta y participación ciudadana relacionados con la infancia, adolescencia y juventud, regulando posteriormente su composición en base a un criterio de paridad, hasta llegar a una proporción de aprox. 40%-60%.
- Difusión de conocimiento que contribuya a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo J.C.1

Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados entre la gente joven, en especial por parte de los chicos, en colaboración con el Dpto. de Igualdad.

Objetivo J.C.2

Garantizar diferentes medidas de conciliación para liberar a madres/padres, tutores/tutoras, a través de la programación anual de juventud, con programas también en periodos de vacaciones y horario no escolar, dirigidos a las y los más jóvenes.

Estrategias

- Programas educativos que fomenten la corresponsabilidad y la ética del cuidado, incidiendo en sensibilizar al profesorado y monitorado, como agentes fundamentales en la educación.
- Adecuar horarios y calendarios de actividades de ocupación de tiempo libre, en términos de flexibilidad...etc., para satisfacer así las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de madres y padres, incidiendo en la responsabilidad pública de las Administraciones Locales.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general J.V.1

Incrementar los espacios en la programación de juventud en los que se promueven la trasmisión de valores asociados a la igualdad, el buen trato y el respeto.

Objetivo general J.V.2

Garantizar diferentes medidas de conciliación para liberar a madres/padres, tutores/tutoras, a través de la programación anual de juventud, con programas también en periodos de vacaciones y horario no escolar, dirigidos a las y los más jóvenes.

Estrategias

- Conocer si la lucha contra la violencia hacia las mujeres está presente y/o integrada en la programación juvenil, incidiendo posteriormente en el desarrollo de programas específicos orientados a la transmisión de valores en este ámbito, y a primar el trabajo de aquellas entidades que incorporen en sus proyectos, actividades específicas y/o transversales en este campo.

| Objetivos operativos | DEPARTAMENTO DE JUVENTUD MAINSTREAMING | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| J.M.1.1 | Adaptar las estadísticas e investigaciones de la concejalía a la perspectiva de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | J.M.1.1.1: Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en la concejalía e incorporarla sistemáticamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | J.M.1.1.2: Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, memorias y estudios que se realicen desde la concejalía. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | J.M.1.1.3: Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona la concejalía de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | J.M.1.1.4: Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes a la concejalía (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento de los objetivos del III plan. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | J.M.1.1.5: Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde la concejalía. Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde la concejalía. Batería de indicadores de género que la concejalía utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de juventud. | | | | |

J.M.1.2 Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.

| HERRAMIENTAS ACCIONES | | | | | |
|-----------------------|---|------|------|------|------|
| (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| F | J.M.1.2.1: Identificar las necesidades de formación y capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en la concejalía e informar de ello al Departamento de Igualdad. | | | | |
| F | J.M.1.2.2: Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas. | | | | |
| F | J.M.1.2.3: Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Listado de contenidos de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la concejalía. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de juventud. | | | | |

J.M.1.3 Integrar la coeducación y la perspectiva de género en la programación anual de juventud.

| HERRAMIENTAS ACCIONES | | | | | |
|-----------------------|--|------|------|------|------|
| (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| S | J.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación. | | | | |
| SR | J.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento de Juventud para estas actividades. | | | | |
| S | J.M.1.3.3: Establecer reuniones periódicas de coordinación y colaboración con el departamento de igualdad. | | | | |
| S | J.M.1.3.4: Evaluación semestral y anual del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en la concejalía de Juventud. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|--------|--------|--------|
| S | J.M.1.3.5: En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan y realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras incorporadas. | | | | |
| N | J.M.1.3.6: En relación a la normativa que regula las subvenciones, incluir entre los criterios de adjudicación la valoración de la integración de la perspectiva de género en el proyecto presentado. | | | | |
| C | J.M.1.3.7: Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación, intervención con enfoque de género. | | | | |
| IS | J.M.1.3.8: Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades. | | | | |
| IS | J.M.1.3.9: Programación de actividades y programas que incluyan en su diseño y gestión la integración de la perspectiva de género y el desarrollo de actividades coeducativas. | | 1.500€ | 1.500€ | 1.500€ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de juventud. | | | | |

| J.M.2 | | Eliminar el uso de materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley para la igualdad. | | | |
|----------------------|--|---|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| IS | J.M.2.1: Comunicar por escrito a las personas que trabajan en la programación de juventud la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre materiales que no cumplan criterios coeducativos, es decir que no cumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad. | | | | |
| SR | J.M.2.2: Establecer criterios de igualdad para la adquisición de libros, materiales educativos, juegos..., en base al art. 30 de la Ley de Igualdad. | | | | |
| S | J.M.2.3: Revisar los materiales educativos (juegos, libros, manuales, cuentos, revistas, video juegos...,) de la programación de los fines de semana desde la perspectiva de género. | | | | |
| IS | J.M.2.4: Recopilar y divulgar guías y catálogos de buenas prácticas en materia coeducativa. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Cumplir el art. 30 de la Ley de Igualdad. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de juventud. | | | | |

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del de la concejalía, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos de la concejalía que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación de la concejalía medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.
- Nº y evolución de materiales revisados y adecuados.
- Nº y evolución de materiales adquiridos desde la perspectiva de género.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos **DEPARTAMENTO DE JUVENTUD | EMPODERAMIENTO**

J.E.1 Incrementar la igualdad cuantitativa entre sexos en los órganos de consulta y participación ciudadana en relación a la infancia, juventud y adolescencia.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR) 2010 2011 2012 2013

| | | | | | |
|---|--|--|--------|--|--|
| N | J.E.1.1. Establecer un reglamento para equilibrar la participación de mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios en la concejalía de juventud (concurso y exposición de fotografía...). | | | | |
| C | J.E.1.2. Aplicar el análisis de la composición en términos de presencia y participación por sexos, en la programación ofrecida por la concejalía de juventud. | | | | |
| N | J.E.1.3. Establecimiento de criterios de paridad de participación de mujeres y hombres, en la programación ofrecida por la concejalía de juventud (por ejemplo, en el programa "Festival vértigo rock" fomentar una mayor participación de grupos de rock femeninos...). | | | | |
| F | J.E.1.4. Promover, en colaboración con el departamento de igualdad, el empoderamiento de las mujeres jóvenes que participan en la programación anual de juventud a través de diferentes sesiones, seminarios y acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses y teniendo en cuenta la edad de las mismas (p.e. a través de la música y el teatro, técnicas clown, performances, ...). | | 1.000€ | | |

RESULTADOS ESPERADOS Paridad en los jurados.
Incremento de la participación de chicos y chicas en las actividades programadas por la concejalía.
Contenidos de igualdad incluidos en la programación de la concejalía.
Empoderamiento de las jóvenes que participan en la programación de juventud.

RESPONSABLES Técnica de juventud y técnica de igualdad.

| | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| J.E.2 | De forma transversal, incorporar contenidos no sexistas en la programación dirigida a los y las jóvenes, desde el Dpto. de Juventud junto con otras áreas y servicios fomentando así especialmente, la participación de las chicas en aquellas actividades en las que su participación sea minoritaria. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| N | J.E.2.1. Incluir, en la forma adecuada (lúdica...) en la programación anual dirigida a la juventud contenidos sobre: el enfoque de género en la políticas públicas, análisis y revisión del conocimiento desde la perspectiva de género, coeducación, las aportaciones de las mujeres en los diferentes campos del conocimiento y el análisis y superación del contenido androcéntrico del discurso científico... |  |  |  |  |
| IS | J.E.2.2. Realizar, en colaboración con la empresa responsable del monitorado del programa de los fines de semana, actividades de sensibilización para que integren la perspectiva de género, hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen el saber de las mujeres en los contenidos que ofrezcan. |  |  |  |  |
| RESULTADOS ESPERADOS | Contenidos de igualdad, coeducativos y la aportación de mujeres incluidos en la programación de juventud. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de juventud y Técnica de igualdad. | | | | |

Indicadores de resultado:

J.E.1

- Evolución de los criterios de paridad en los jurados habilitados para la concesión de premios.
- Evolución de los criterios de paridad en la programación ofrecida por la concejalía de juventud.
- Evolución de la segregación en la programación ofrecida por la concejalía de juventud.
- Nº de actividades realizadas que fomenten la igualdad y el empoderamiento de las jóvenes.

J.E.2

- Evolución del contenido de la programación anual de juventud en materia de género, coeducación e incorporación de las aportaciones de las mujeres.
- Evolución de la capacitación del monitorado.

Objetivos operativos DEPARTAMENTO DE JUVENTUD | CONCILIACIÓN

J.C.1 Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados entre la gente joven, en especial por parte de los chicos, en colaboración con el Dpto. de Igualdad.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----|---|------|--------|------|------|
| IS | J.C.1.1: Incorporación de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad en las actuaciones de difusión que se realicen desde la concejalía de juventud y que tengan como objetivo el cambio de mentalidades de los hombres/chicos en relación con la corresponsabilidad y la ética del cuidado. | | | | |
| F | J.C.1.2: Solicitar una sensibilización y formación básica al personal técnico, educadores y educadoras, monitorado, y personal del ámbito de la animación, especialmente en ocio y tiempo libre, en el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la corresponsabilidad y en metodologías y recursos para crear valores en torno a la corresponsabilidad y la ética del cuidado, la división sexual del trabajo y los usos del tiempo de mujeres y hombres. | | | | |
| SR | J.C.1.3: Programación de actividades que incluyan en sus contenidos actividades para el fomento de la corresponsabilidad y el cuidado. | | 1.000€ | | |
| SR | J.C.1.4: Realizar actividades lúdicas de ocio y tiempo libre dirigidas a la población juvenil en las que se fomente la corresponsabilidad y la ética del cuidado. | | 1.000€ | | |
| SR | J.C.1.5: Promover actividades para la adquisición de habilidades y destrezas en tareas domésticas y (auto)cuidado no limitadas en base a la construcción social de género en la programación de fines de semana. | | 1.000€ | | |

RESULTADOS ESPERADOS Imágenes y mensajes que incorporen la corresponsabilidad.
Listado de cursos, charlas, jornadas que traten la temática de la conciliación y la corresponsabilidad.
Programación de actividades que incluyan contenidos sobre corresponsabilidad y cuidado.
Actividades que fomenten la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

RESPONSABLES Técnica de juventud. Técnica de Igualdad.

| | | | | | |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| J.C.2 | Garantizar diferentes medidas de conciliación para liberar a madres/padres, tutores/tutoras, a través de la programación anual de juventud, con programas también en periodos de vacaciones y horario no escolar, dirigidos a las y los más jóvenes. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| | (PASOS A DAR) | | | | |
| C | J.C.2.1 Analizar la demanda y adecuar los servicios socio-comunitarios a las necesidades reales de las familias, de cara a buscar fórmulas para incrementar la atención fuera del horario escolar y en vacaciones y festivos. | | | | |
| SR | J.C.2.2 Desarrollar programas y actividades lúdico-educativas en periodos vacacionales al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Necesidades de las familias analizadas. Adecuación de los servicios socio comunitarios. Desarrollo de programas y actividades en periodo vacacional. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de juventud. | | | | |

Indicadores de resultado:

J.C.1

- Nº y evolución de actividades, programas, imágenes..., que incluyan contenidos de corresponsabilidad y la ética del cuidado.
- Evolución de la formación.
- Nº de actividades programadas que incluyan contenidos sobre corresponsabilidad y la ética del cuidado.

J.C.2

- Evolución del análisis de las necesidades reales de las familias.
- Evolución de la adecuación de los servicios socio comunitarias a las necesidades identificadas.
- Nº y evolución de las actividades y programas desarrollados en periodo vacacional.

Objetivos operativos

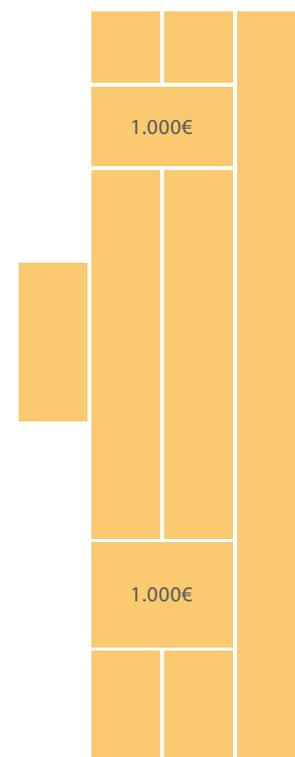
DEPARTAMENTO DE JUVENTUD | VIOLENCIA

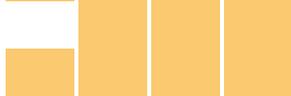
J.V.1 Incrementar los espacios en la programación de juventud en los que se promueven la trasmisión de valores asociados a la igualdad , el buen trato y el respeto.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

- SR J.V.1.1. Desarrollo de programas específicos orientados a la prevención y detección de la violencia contra las mujeres, en colaboración con el dpto. de igualdad.
- F J.V.1.2: Talleres de prevención de relaciones abusivas para promover comportamientos respetuosos y desarrollo de valores entre las y los jóvenes que participan en la programación anual de juventud.
- SR J.V.1.3: Programación de actividades que incluyan en sus proyectos contenidos asociados a la igualdad y el respeto.
- C J.V.1.4: Análisis de los soportes publicitarios del Dpto. a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo en la emisión de imágenes y contenidos.
- IS J.V.1.5: Compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres en la publicidad de la concejalía.
- F J.V.1.6: Participar en la formación dirigida al personal técnico de la concejalía para el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la prevención de relaciones abusivas y la promoción de comportamientos respetuosos.
- IS J.V.1.7: Actividades de sensibilización dirigidas a educadores y educadoras, monitorado, y personal del ámbito de la animación, especialmente en ocio y tiempo libre, en el diseño de metodologías y recursos para la prevención de relaciones abusivas y la promoción de comportamientos respetuosos.
- IS J.V.1.8: Divulgación de materiales en colaboración con el departamento de igualdad, de guías sobre los recursos existentes y sobre criterios para la detección de situaciones de violencia ejercida contra las mujeres adaptada al colectivo joven, en la programación de fines de semana, locales...



| | | |
|----------------------|---|---|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Programas de detección y prevención de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Programación de actividades que incluyan contenidos asociados a la igualdad y el respeto.</p> <p>Erradicación de toda la discriminación por razón de sexo en los soportes publicitarios.</p> <p>Listado de cursos, charlas, jornadas que traten la prevención de relaciones abusivas y la promoción de comportamientos respetuosos.</p> <p>Divulgación de material.</p> | |
| RESPONSABLES | Técnica de juventud y Técnica de igualdad. | |
| J.V.2 | Colaborar con el Departamento de Igualdad en la realización de acciones de sensibilización, prevención y de mejora de la atención de las mujeres víctimas de violencia de género. | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | |
| | (PASOS A DAR) | |
| | | 2010 2011 2012 2013 |
| C | J.V.2.1: Colaborar con el trabajo del Departamento de Igualdad de Oportunidades en el desarrollo, implantación y seguimiento del Protocolo Municipal para el Tratamiento de Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Este Protocolo tiene como objetivo la mejora de la atención a las mujeres que se encuentran en esta situación. |  |
| SR | J.V.2.2: Sistematizar la coordinación con los distintos agentes implicados. |  |
| F | J.V.2.3: Participar en la formación al personal técnico en el contenido del protocolo para el conocimiento de su intervención, además de recibir formación en la detección temprana de situaciones de violencia y derivación de los casos que pudiesen darse. |  |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Colaboración con el departamento de igualdad.</p> <p>Coordinación con los agentes implicados.</p> <p>Listado de cursos, charlas, jornadas que traten la temática de la conciliación y la corresponsabilidad.</p> | |
| RESPONSABLES | Técnica de juventud y Técnica de igualdad. | |

Indicadores de resultado:

J.V.1

- Nº y evolución de programas orientados a la prevención y detección de la violencia hacia las mujeres.
- Nº de talleres realizados para la prevención de las relaciones abusivas.
- Nº de programación de actividades que incluyan contenidos asociados a la igualdad y el respeto.
- Nº de actuaciones llevadas a cabo para el análisis de la publicidad.
- Evolución de la formación.
- % de materiales divulgados.

J.V.2

- Evolución de la colaboración y coordinación.
- Evolución de la formación.

CONCEJALIA DE COOPERACIÓN

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general COOP.M.1.1

Adaptar las estadísticas e investigaciones de la concejalía a la perspectiva de género.

Objetivo general COOP.M.1.2

Impulsar desde el Departamento de Cooperación Internacional los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.

Objetivo general COOP.M.2.1

Garantizar la integración de la perspectiva de género en los proyectos financiados por el ayuntamiento a través de ONGs y otras entidades que trabajan en Cooperación al Desarrollo.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

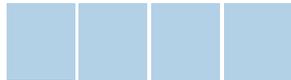
Objetivo general COOP.E.1.1

Aumentar la visibilización social de las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores de la Cooperación al desarrollo municipal.

| Objetivos operativos | | CONCEJALIA DE COOPERACIÓN MAINSTREAMING | | | |
|----------------------|--|---|------|------|------|
| COOP.M.1.1 | Adaptar las estadísticas e investigaciones del departamento a la perspectiva de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | COOP.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en la concejalía e incorporarla paulatinamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | COOP.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, memorias y estudios realizados. | | ■ | ■ | ■ |
| S | COOP.M.1.1.3. Recogida, tratamiento y sistematización de la información que se gestiona y se difunde, de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género. | | ■ | ■ | ■ |
| SR | COOP.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes a la concejalía (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...). | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | COOP.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información. | | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan.</p> <p>Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen.</p> <p>Batería de indicadores de género que se utilizan para elaborar documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.</p> | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de inmigración. | | | | |

COOP.M.1.2 Impulsar desde el Departamento de Cooperación Internacional los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|--|------|------|------|------|
| S | COOP.M.1.2.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | COOP.M.1.2.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en la concejalía para estas actividades. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | COOP.M.1.2.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el departamento de igualdad. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | COOP.M.1.2.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en la concejalía. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | COOP.M.1.2.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | COOP.M.1.2.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| N | COOP.M.1.2.7. En relación a la normativa que regula las subvenciones, mantener e incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | COOP.M.1.2.8. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención social con enfoque de género. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | COOP.M.1.2.9. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzca directamente o a través de terceras personas o entidades. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | COOP.M.1.2.10. Elaborar materiales de divulgación o impulsar la realización de actos de divulgación, que recojan buenas prácticas en "Incorporación de la perspectiva de género en la planificación en intervención social". | ■ | ■ | ■ | ■ |

| | | |
|----------------------|--|---|
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | |
| RESPONSABLES | Técnica de inmigración. | |
| COOP.M.2.1 | Garantizar la integración de la perspectiva de género en los proyectos financiados por el ayuntamiento a través de ONGs y otras entidades que trabajan en Cooperación al Desarrollo. | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | |
| | (PASOS A DAR) | |
| | | 2010 2011 2012 2013 |
| N | COOP.M.2.1.1. Incluir en las bases de valoración de las convocatorias de subvenciones a proyectos de Cooperación al Desarrollo, criterios asociados a la introducción de la perspectiva de género. |  |
| S | COOP.M.2.1.2. Desarrollar sistemas de seguimiento anuales para evaluar el impacto de género en los proyectos financiados por el Ayuntamiento y desarrollados a través de las ONGs y otras entidades. |  |
| RESULTADOS ESPERADOS | Financiación de proyectos con la perspectiva de género incorporada. | |
| RESPONSABLES | Técnica de inmigración. | |

Indicadores de resultado:

COOP.M.1

- % de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

COOP.M.2

- Nº y evolución del % de proyectos financiados por el Ayuntamiento que incorporan la perspectiva de género.

Indicadores de proceso

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

| Objetivos operativos | | CONCEJALIA DE COOPERACIÓN EMPODERAMIENTO | | | |
|----------------------|---|--|------|------|------|
| COOPE.1 | Aumentar la visibilización social de las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores de la Cooperación al desarrollo municipal. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | COOPE.1.1. Facilitar el desarrollo de encuentros de conocimiento, reconocimiento, intercambio de experiencias y colaboración entre mujeres (asociadas y no asociadas) que residen en el municipio y mujeres de los países del Sur con los que se establecen relaciones de cooperación. | | | | |
| IS | COOPE.1.2. Promover acciones y campañas orientadas a la población del municipio sobre la situación y la realidad de las mujeres que viven en países en vías de desarrollo. | | | | |
| IS | COOPE.1.3. Promover la visibilización de las mujeres en las acciones de educación para el desarrollo que se realizan en los centros educativos del municipio. | | | | |
| N | COOPE.1.4. Incluir en las bases de subvención de proyectos como criterios de valoración la realización de acciones de sensibilización en el municipio sobre las condiciones y posiciones de las mujeres en las áreas donde se ejecutan los proyectos. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Comunicación e intercambio de experiencias y colaboraciones desarrolladas dentro del Consejo de Cooperación.</p> <p>Acciones y campañas desarrolladas orientadas a la población del municipio sobre la situación y la realidad de las mujeres.</p> <p>Las condiciones y posiciones de las mujeres de los países del Sur visibilizadas en los programas educativos.</p> <p>Incluidos en los criterios de valoración de las bases de subvención las acciones de sensibilización sobre las condiciones y posiciones de las mujeres de los países del Sur.</p> | | | | |
| RESPONSABLES | Técnica de inmigración. | | | | |

Indicadores de resultado:

COOPE.1

Aumento de la visibilización social de las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores de la cooperación al desarrollo municipal medido en términos de:

Evolución del número de encuentros de conocimiento, reconocimiento, intercambio de experiencias y colaboraciones desarrolladas entre mujeres que residan en el municipio y mujeres de los países del Sur.

Evolución del número de acciones y campañas desarrolladas orientadas a la población del municipio sobre la situación y la realidad de las mujeres.

Evolución del número de programas educativos en los que se han visibilizado y trabajado con las condiciones y posiciones de las mujeres de los países del Sur.

Evolución del número de proyectos de cooperación que plantean acciones de sensibilización en el municipio sobre las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores.

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno y externo):

- ✓ Existe un Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo en Ermua realizado en el 2005.
- ✓ El diagnóstico incluye objetivos de igualdad.
- ✓ Las herramientas informáticas que disponen en el departamento incorporan la variable sexo.
- ✓ Aunque no exista un Consejo de deporte, de manera trimestral organizan reuniones con las AMPAS y clubes.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ En la estructura de la plantilla del IMD se observa cierta segregación vertical.
- ✓ Se aprecia el interés por actualizar los datos e indicadores del diagnóstico de deporte realizado en el 2005.
- ✓ Diversificar la oferta deportiva.
- ✓ Formación de los y las entrenadoras en materia de deporte y género.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general DE.M.1

Realizar una planificación y ejecución de actividades deportivas desde la perspectiva de género.

Estrategias:

- ☑ Sensibilizar y formar a las y los profesionales del ámbito deportivo, así como estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientados a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de los programas y actividades deportivas que se desarrollan, tanto de forma directa como indirecta, por el área de deporte y las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en este ámbito.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general DE.E.1

Visibilizar y analizar la segregación vertical y horizontal en el IMD y organismos de deporte públicos y privados.

Objetivo general DE.E.2

Diversificar y motivar para la práctica deportiva de mujeres y hombres más allá de los estereotipos de género.

Objetivo general DE.E.3

Incrementar el porcentaje de mujeres y hombres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses y no de otros condicionantes de género.

Objetivo general DE.E.4

Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de difusión del IMD a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades deportivas en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

Estrategias:

- ☑ Realizar análisis sobre la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados, y la puesta en marcha de acciones (formación, normativa y seguimiento, etc.) para reducir la segregación vertical y horizontal.
- ☑ Generación de conocimiento sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva escolar, en la promoción de actividades de información y sensibilización y en la posibilidad de prestar asesoramiento y dinámica de colaboración con centros educativos para introducir la perspectiva de género y coeducativa en sus programas deportivos.
- ☑ En cuanto al deporte federado, la estrategia se apoya en la generación de conocimiento, para poder capacitar correctamente al personal directivo y técnico de los clubes, y en la facilitación de recursos y ayudas económicas y de otro tipo para impulsar en este ámbito la diversificación de la práctica deportiva de mujeres y hombres.
- ☑ Fomentar la práctica deportiva de las mujeres y hombres, analizando las relaciones de género, implicando a los Ayuntamientos y otros agentes (clubes y federaciones deportivas), tanto de forma directa como indirecta (a través de la incorporación de criterios asociados con la igualdad de oportunidades en las convocatorias de subvenciones, p.e.) en la adecuación de las programaciones y planificaciones deportivas para dar respuesta a las necesidades, expectativas e intereses de las mujeres y hombres, analizando las relaciones de género en este ámbito.

- ☑ Analizar desde la perspectiva de género los contenidos que se divulgan en el área de deporte, y adecuarlos de modo que se fomente la igualdad (presencia de mujeres y hombres...)

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general DE.C.1

Favorecer el cambio de mentalidad en este ámbito y adecuar los recursos a las necesidades de los y las usuarias de las instalaciones deportivas.

Estrategias:

- ☑ Sensibilizar, de forma preferente a los hombres, en la ética del cuidado.
- ☑ Análisis y posibilidad de adecuación del horario de los servicios y de los espacios deportivos para este fin.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general DE.V.1

Impulsar una nueva cultura deportiva que promueva la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto.

Estrategias:

- ☑ Analizar los contenidos que se divulgan desde el IMD y adecuarlos, con el fin de erradicar todo tipo de discriminación por razón de sexo y de promoción de la igualdad, el respeto y los buenos tratos.

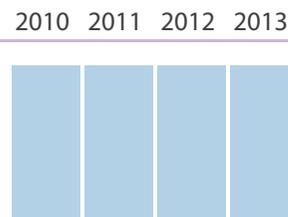
| Objetivos operativos | | INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES MAINSTREAMING | | | |
|----------------------|--|---|------|------|------|
| DE.M.1.1 | Adaptar las estadísticas e investigaciones del IMD a la perspectiva de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | DE.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el IMD e incorporarla paulatinamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante. | | | | |
| C | DE.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, estadísticas, análisis de la demanda, memorias y estudios que se realicen desde el IMD. | | | | |
| C | DE.M.1.1.3. Recogida y tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el IMD de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género. | | | | |
| SR | DE.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al IMD (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento de los objetivos del III plan. | | | | |
| C | DE.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el IMD. Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el IMD. Batería de indicadores de género que el IMD utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnico de deportes. | | | | |

| DE.M.1.2 | | Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad. | | | |
|----------------------|---|--|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| (PASOS A DAR) | | | | | |
| F | DE.M.1.2.1 Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el IMD y Concejalía de Deportes e informar de ello al departamento de igualdad, para su traslado al plan general de formación (Área de Personal). | | | | |
| F | DE.M.1.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas. | | | | |
| F | DE.M.1.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el IMD. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnico de deportes. Técnica Igualdad. | | | | |

DE.M.1.3 Impulsar desde el IMD los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|--|------|------|------|------|
| S | DE.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación. | | | | |
| SR | DE.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento para estas actividades. | | | | |
| S | DE.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el departamento de igualdad (mínimo una al año). | | | | |
| S | DE.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el IMD. | | | | |
| S | DE.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan. | | | | |
| S | DE.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género. | | | | |
| N | DE.M.1.3.7. En relación a las normativas que regula las subvenciones, contratos..., incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y/o en el proyecto o actividad a subvencionar. | | | | |
| IS | DE.M.1.3.8. Analizar y posteriormente sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención deportiva con enfoque de género. | | | | |
| IS | DE.M.1.3.9. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzca directamente o a través de terceras personas o entidades. | | | | |
| IS | DE.M.1.3.10. Incorporar en los materiales de divulgación o en los actos de divulgación que se lleven a cabo desde el IMD, elementos que recojan buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas deportivos. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| C | DE.M.1.3.11. Actualizar la realización de informes, memorias que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres y hombres, analizando las relaciones de género, en el ámbito deportivo. | | | | |
| C | DE.M.1.3.12. Fomentar la realización de planes, actividades y programas que integren la perspectiva de género, de acuerdo a los criterios definidos en la delimitación de conceptos del objetivo. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnico de deportes. | | | | |



Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del IMD, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del IMD que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del IMD medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

| Objetivos operativos | | INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES EMPODERAMIENTO | | | |
|----------------------|---|--|------|------|------|
| DE.E.1 | Visibilizar y analizar la segregación vertical y horizontal en el IMD y organismos de deporte públicos y privados. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | DE.E.1.1. Impulsar en colaboración con el departamento de igualdad la realización de un análisis en el área de deporte, Clubes y Federaciones deportivas que visibilicen la segregación vertical y horizontal. | | | | |
| SR | DE.E.1.2. Adopción de medidas de: sensibilización, divulgación, incorporación de criterios de paridad entre mujeres y hombres en los pliegos de condiciones de contratación..., que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo (técnicas, entrenadoras, árbitras, monitoras...). | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Visibilización de la segregación vertical y horizontal en el IMD y organismos de deporte públicos y privados. Medidas adoptadas para el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnico de deportes. | | | | |
| DE.E.2 | Diversificar y motivar para la práctica deportiva de mujeres y hombres más allá de los estereotipos de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| IS | DE.E.2.1. Sensibilización y asesoramiento en colaboración de los centros educativos, a madres y padres sobre Igualdad de Oportunidades en la actividad física y deportiva, a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva en chicas y chicos. | | | | |
| C | DE.E.2.2. Analizar sobre los factores que inciden en la segregación de la práctica deportiva en el deporte federado y especialmente en el patrocinio de la actividad deportiva de las mujeres y los hombres y del uso de los espacios públicos en materia de deporte federado. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------------------------|--|------|------|------|------|
| N SR | DE.E.2.3. Impulsar el establecimiento del equilibrio en los premios y recompensas destinados a mujeres y hombres. DE.E.2.4. Destinar ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas por mujeres en las que se | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Diversificación de las prácticas deportivas en chicas y chicos. Patrocinio de la actividad deportiva de mujeres y hombres y uso de los espacios públicos en materia de deporte federado analizado. Equilibrio en los premios y recompensas destinados a mujeres y hombres. Modalidades deportivas practicadas por mujeres subvencionadas. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnico de deportes. | | | | |

DE.E.1.3 Incrementar el porcentaje de mujeres y hombres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses y no de otros condicionantes de género.

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---|------|------|------|------|
| C | DE.E.3.1. Análisis de la demanda de las mujeres y hombres con relación a la práctica deportiva. | | | | |
| IS | DE.E.3.2. Información y sensibilización orientadas a la promoción de la práctica deportiva entre las mujeres y entre los hombres, con el objetivo de superar resistencias relacionadas con el género. | | | | |
| SR | DE.E.3.3. Continuar con el desarrollo de estrategias generales que fomenten la participación de hombres y mujeres en las instalaciones deportivas (periodos de prueba, ...). | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| SR | DE.E.3.4. Adecuación de la oferta deportiva del polideportivo municipal y otros espacios atendiendo a las demandas expresadas por las mujeres y hombres en los análisis de necesidades. | | | | |
| SR | DE.E.3.5. Adecuación de horario y del uso de los espacios en los que se practica deporte a los intereses de las mujeres y los hombres. | | | | |
| F | DE.E.3.6. Desarrollo de cursos para prácticas deportivas en las que las mujeres están infra-representadas, previa labor de sensibilización. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Demanda de las mujeres y hombres analizada en base a las relaciones de género. Mujeres y hombres informados y sensibilizados. Estrategias informativas sobre las instalaciones deportivas desarrolladas. Oferta deportiva adecuada a la demanda expresada por las mujeres y los hombres. Horario y uso de espacios adecuados, a los intereses de las mujeres y los hombres. Cursos deportivos desarrollados. | | | | |
| RESPONSABLES | Técnico de deportes. | | | | |

| | | | | |
|----------------------|---|--------|------|------|
| DE.E.1.4 | Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de difusión del IMD a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades deportivas en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 |
| IS | DE.E.1.4.1. Difusión de actividades deportivas realizadas por mujeres y de aquéllas que fomenten la igualdad. | 4.000€ | | |
| IS | DE.E.1.4.2. Incorporar la perspectiva de género en las campañas publicitarias del área de deporte a fin de promocionar la presencia de las mujeres en actividades deportivas en condiciones de igualdad. Para ello se favorecerá el empoderamiento de las mujeres en el deporte y la ruptura de estereotipos de género mostrando a mujeres y hombres en roles, o posiciones que favorezcan el cambio de mentalidades hacia la igualdad. | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Divulgación de actividades deportivas realizadas por mujeres. Soportes publicitarios con la perspectiva de género incorporada. | | | |
| RESPONSABLES | Técnico de deportes. | | | |

Indicadores de resultado:

DE.E.1

- % de mujeres y hombres en las áreas y organismos de deporte públicos.
- % de mujeres y hombres en las direcciones de clubes y federaciones deportivas.
- % de mujeres y hombres en profesiones técnicas, entrenadoras, árbitras y gestoras.
- % de medidas adoptadas que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo.

DE.E.2

- Evolución de la diversificación de la práctica deportiva en chicas y chicos.
- % de mujeres y hombres patrocinados.
- Evolución del uso de los espacios públicos en materia de deporte federado.
- Evolución en el equilibrio de los premios y recompensas destinados a mujeres y hombres.
- % de las ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas por mujeres.

DE.E.3

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

DE.E.4

- Porcentaje de actividades deportivas realizadas por mujeres divulgadas.
- Porcentaje de soportes publicitarios que han incluido la perspectiva de género.

| Objetivos operativos | | INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES CONCILIACIÓN | | | |
|----------------------|--|--|------|------|------|
| DE.C.1 | Favorecer el cambio de mentalidad y adecuar los recursos a las necesidades de los y las usuarias de las instalaciones deportivas. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | DE.C.1.1. Analizar las dificultades reales que se dan en el acompañamiento, especialmente de padres y otros hombres cuidadores, a sus hijos/hijas a las instalaciones deportivas de Ermua. | | | | |
| SR | DE.C.1.2. Desarrollar, entre todos y todas las usuarias de las instalaciones deportivas de Ermua, el "itinerario en el acompañamiento a las instalaciones deportivas", para solucionar las dificultades que se dan en los vestuarios. | 2.000€ | | | |
| SR | DE.C.1.3. Elaborar y desarrollar, en colaboración con el Departamento de Igualdad, propuestas dirigidas a fomentar el acompañamiento de padres y otros hombres cuidadores a sus hijas/hijos a las instalaciones deportivas de Ermua. | 2.000€ | | | |
| C | DE.C.1.4. Analizar y adecuar el horario de los servicios deportivos a las necesidades reales de las familias. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Dificultades en el acompañamiento de padres y otros hombres cuidadores a sus hijos/hijas analizadas.</p> <p>"Itinerario en el acompañamiento a las instalaciones deportivas" desarrollado.</p> <p>Acompañamiento de padres y otros hombres cuidadores a sus hijas/hijos a las instalaciones deportivas.</p> <p>Adecuación del horario y de los espacios deportivos.</p> | | | | |
| RESPONSABLES | Técnico de deportes y técnica de igualdad. | | | | |

Indicadores de resultado:

- Evolución del análisis sobre las dificultades en el acompañamiento.
- Evolución de las estrategias utilizadas en el “itinerario en el acompañamiento a las instalaciones deportivas”.
- Evolución del acompañamiento de los padres y hombres cuidadores a sus hijas/hijos a las instalaciones deportivas.
- Evolución de las estrategias utilizadas para adecuar el horario y los espacios deportivos.

Objetivos operativos**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES | VIOLENCIA**

DE.V.1 Impulsar una nueva cultura deportiva que promueva la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto.

HERRAMIENTAS ACCIONES

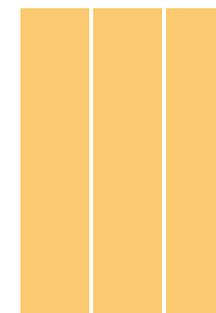
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

IS DE.V.1.1. Análisis de los soportes publicitarios a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo en la emisión de imágenes y contenidos en el ámbito deportivo.

IS DE.V.1.2. Compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres en la publicidad del IMD.

F DE.V.1.3. Compromiso político de formar al personal directivo de Clubes y Federaciones deportivas, a través de Gizonduz y en colaboración con el Departamento de igualdad, sobre las raíces de la violencia contra las mujeres y sus distintas manifestaciones especialmente en el ámbito deportivo y mediático que posibiliten la identificación de imágenes y contenidos sexistas.



RESULTADOS ESPERADOS Erradicación de todo tipo de discriminación por razón de sexo en los soportes publicitarios.

Uso de imágenes o mensajes no discriminatorios para las mujeres.

Personal directivo de Clubes y Federaciones deportivas formado.

RESPONSABLES Técnico de deportes y Técnica de igualdad.

Indicadores de resultado:

Nº de actuaciones llevadas a cabo en el control de la publicidad.

Evolución del compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres.

Evolución de la formación del personal deportivo de Clubes y Federaciones deportivas.

AREA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno y externo):

- ✓ Personal político y técnico sensibilizado en materia de género.
- ✓ En ocasiones se ha contado con personas especializadas en género en el planeamiento e intervención urbanística.
- ✓ Se prevé revisar el plan general sobre urbanismo con el que se va a contar con la colaboración de otros departamentos municipales.
- ✓ Se prevé la presencia y participación de las mujeres en el Plan de Ordenación Urbana a través del Consejo Asesor de Planeamiento Urbanístico.
- ✓ En el Consejo Asesor de Planeamiento Urbanístico, participa una representante del Consejo de Igualdad.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Visibilización del papel de las mujeres en Ermua en los nombres de las calles, plazas, etc... monumentos y elementos simbólicos del municipio.
- ✓ Ausencia de una normativa o procedimiento que aporte una visión de género y regule los procesos de selección de nombres para el callejero, monumentos...
- ✓ No se contemplan mecanismos específicos que aseguren una participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de participación ciudadana (p.e. en lo referido al Plan de Ordenación Urbana).
- ✓ Conocimiento de las demandas sociales de mujeres y hombres de forma diferenciada.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general UR.M.1

Integrar la perspectiva de género en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones del Área Técnica o Urbanismo.

Estrategias:

- ☑ Estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientados a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas y medidas del área.
- ☑ Asegurar la participación de personas especialistas en género en el planeamiento y diseño de la ciudad.
- ☑ Analizar el transporte público con el fin de dotar de una mayor cobertura a las necesidades de la población en general, tanto de movilidad, horarios, etc., con atención especial a las necesidades de las mujeres.

- ☑ Fomentar la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen para el diseño e implementación de las Agendas Locales 21 (encontrándose actualmente como Plan de Acción), e implicar a las entidades y consultoras que las implementan en la integración de la perspectiva de género.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general UR.E.1

Poner en marcha procesos de participación y consulta ciudadana, promoviendo la participación de mujeres, organizaciones de mujeres y organizaciones de hombres por la igualdad en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.

Objetivo general UR.E.2

Equilibrar el reconocimiento social de las aportaciones realizadas por mujeres y hombres que se realizan a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).

Estrategias:

- ☑ Asegurar la participación de las mujeres en los procesos participativos que se desarrollen en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente, mediante la dotación de recursos y la capacitación tanto a las mujeres como al personal técnico para la participación en el desarrollo de los procesos.
- ☑ Analizar la situación existente en el municipios para, en base a las mejoras que se consideren oportunas, equilibrar el reconocimiento social a mujeres y hombres que se realiza a través de los nombres puestos a las calles, plazas, edificios, etc.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general UR.C.1

Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño de la ciudad, destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Objetivo general UR.C.2

Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio.

Estrategias:

- Identificar, evaluar y proponer soluciones a los obstáculos existentes en el municipio para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociadas a la planificación y diseño urbano, capacitando al personal municipal responsable de la planificación y diseño urbanos y, elaborando o adecuando normativas orientadas a regular la adecuación de espacios, eliminación de barreras arquitectónicas etc.
- Análisis de las propuestas de mejora identificadas en la implementación de las medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el transporte público.

EJE 4 VIOLENCIA

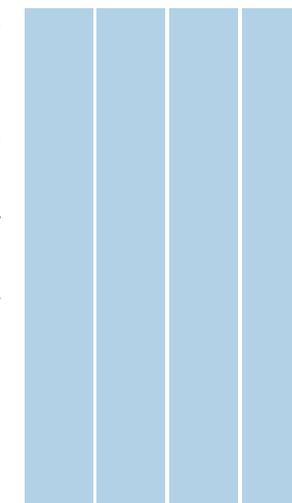
Objetivo general UR.V.1

Identificar los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras ("ciudad prohibida").

Estrategias:

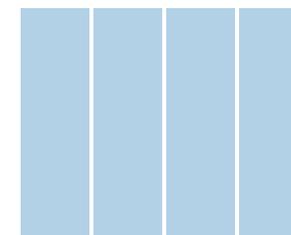
- Identificar, con la participación de las mujeres de la localidad y personas interesadas, los lugares y situaciones de inseguridad y las formas idóneas para su adecuación y adoptar una normativa que recoja una serie de criterios de seguridad que sean de obligado cumplimiento en toda intervención urbanística y/o relacionada con el transporte público.

| Objetivos operativos | | AREA DE URBANISMO Y MEDIOA AMBIENTE MAINSTREAMING | | | |
|----------------------|---|---|------|------|------|
| UR.M.1 | Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del área. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | UR.M.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el área e incorporarla paulatinamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante. | | | | |
| C | UR.M.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, memorias y estudios que se realicen desde el área. | | | | |
| C | UR.M.1.3. Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el área de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género. | | | | |
| SR | UR.M.1.4. Ir definiendo indicadores de calidad en el planeamiento urbanístico, diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo desde la perspectiva de género. | | | | |
| SR | UR.M.1.5. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al área (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento del III Plan de igualdad. | | | | |
| C | UR.M.1.6. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información y al sistema informático GIS. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Variable sexo incorporada al 95% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el área. Variable sexo incorporada al 95% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el área. Batería de indicadores de género que el área utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones. | | | | |
| RESPONSABLES | Administrativa del Área Técnica. | | | | |



| UR.M.2 | | Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad. | | | |
|----------------------|--|---|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| F | UR.M.2.1. Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el área e informar de ello al departamento de igualdad, para su propuesta e inclusión en el programa formativo general del Dpto. de Personal. | | | | |
| F | UR.M.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas. | | | | |
| F | UR.M.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el área. | | | | |
| RESPONSABLES | Dirección del área. | | | | |
| UR.M.3 | | Impulsar desde el Área los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| S | UR.M.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación. | | | | |
| SR | UR.M.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el Área para estas actividades. | | | | |
| S | UR.M.3.3. Establecer reuniones semestrales de coordinación con el Departamento de igualdad. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| S | UR.M.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el área técnica. | | | | |
| S | UR.M.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan. | | | | |
| S | UR.M.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases. | | | | |
| N | UR.M.3.7. En relación a las normativas que regulan la concesión de subvenciones y/o la contratación de empresas, valorar la adopción de criterios de valoración de la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad a subvencionar. | | | | |
| N | UR.M.3.8. Exigir al equipo de redacción del PGOU la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los objetivos o estrategias de crecimiento y en el diseño y planificación de la ciudad. | | | | |
| N | UR.M.3.9. Promover la participación de especialistas en género en la elección del equipo redactor del PGOU. | | | | |
| C | UR.M.3.10. Realizar un análisis de los usos del tiempo y el espacio físico urbanístico desde la perspectiva de género. | | | | |
| IS | UR.M.3.11. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzca directamente o a través de terceras personas o entidades. | | | | |
| S | UR.M.3.12. Solicitar la colaboración del Departamento de igualdad en la supervisión del documento de redacción del PGOU. | | | | |
| IS | UR.M.3.13. Analizar materiales de divulgación o realizar actos de divulgación que recojan buenas prácticas en "Incorporación de la perspectiva de género en la planificación urbanística". | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |
| RESPONSABLES | Responsables en materia de igualdad dentro del Área técnica. | | | | |



Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del área, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del Área que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

| | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| Objetivos operativos | URBANISMO EMPODERAMIENTO |
|-----------------------------|-----------------------------------|

| | |
|--------|---|
| UR.E.1 | Poner en marcha procesos de participación y consulta ciudadana garantizando la posibilidad de participación de mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro del ámbito de urbanismo. |
|--------|---|

| | | | | | |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| C | UR.E.1.1. Analizar la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los procesos de participación y consultas asociadas al urbanismo. | | | | |
| IS | UR.E.1.2. Sensibilizar a las personas responsables de la planificación, diseño y mejoras urbanísticas, respecto a la importancia de la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen. | | | | |
| SR | UR.E.1.3. Promover, en colaboración con el Departamento de igualdad, procesos de participación ciudadana equilibrados en lo relativo a la presencia de mujeres y hombres en las fases de planificación y decisión en los ámbitos de urbanismo. | | | | |
| F | UR.E.1.4. Realizar actividades formativas e informativas dirigidas a las mujeres, a fin de capacitarlas para su plena participación en los procesos de planificación, diseño y mejoras urbanas. | | | | |
| F | UR.E.1.5. Posibilitar la capacitación del personal técnico del área en el desarrollo de procesos participativos, especialmente en el fomento de la participación de mujeres. | | | | |
| SR | UR.E.1.6. Identificar los recursos económicos y humanos necesarios para facilitar y garantizar la realización de procesos de participación y consulta en procesos relacionados con la planificación, diseño y mejora urbanística. | | | | |
| SR | UR.E.1.7. Crear nuevos canales de comunicación, o fortalecer los existentes entre la administración y las organizaciones de mujeres, para garantizar que puedan tomar parte en los procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras en urbanismo. | | | | |
| IS | UR.E.1.8. Fomentar la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en el Plan de Ordenación Urbana a través del Consejo Asesor de Planeamiento Urbanístico. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| IS | UR.E.1.9. Fomentar la participación de mujeres en las nuevas vías de procesos participativos que se vayan a crear para la revisión del Plan General de Urbanismo. |  |  |  |  |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Análisis realizados.</p> <p>Personal sensibilizado.</p> <p>Procesos de participación ciudadana promovidos.</p> <p>Plan de formación.</p> <p>Recursos económicos identificados.</p> <p>Participación de organizaciones de mujeres en procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras en urbanismo.</p> <p>Participación de mujeres en el Plan de Ordenación Urbana a través del Consejo Asesor de Planeamiento Urbanístico.</p> <p>Participación de mujeres en las nuevas vías de procesos participativos creados para la revisión del Plan General de Urbanismo.</p> | | | | |
| RESPONSABLES | Responsables en materia de Igualdad del Área Técnica. | | | | |

| | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| Objetivos operativos | URBANISMO EMPODERAMIENTO |
|-----------------------------|-----------------------------------|

| | |
|--------|--|
| MA.E.1 | Poner en marcha procesos de participación y consulta ciudadana garantizando la posibilidad de participación de mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro del ámbito de medio ambiente. |
|--------|--|

| | | | | | |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| C | MA.E.1.1. Analizar la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres, en los procesos de participación y consultas asociadas al transporte público y medio ambiente. | | | | |
| IS | MA.E.1.2. Sensibilizar a las personas responsables de la planificación, diseño y mejoras urbanísticas, respecto a la importancia de la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen. | | | | |
| SR | MA.E.1.3. Promover en colaboración con el Departamento de igualdad procesos de participación ciudadana equilibrados en lo relativo a la presencia de mujeres y hombres en las fases de planificación y decisión en los ámbitos de urbanismo. | | | | |
| F | MA.E.1.4. Realizar un taller sobre transporte público y género, en colaboración con el departamento de Igualdad. | | | | |
| S | MA.E.1.5. Generar un espacio de seguimiento de las propuestas realizadas en el taller de transporte público y género. | | | | |
| F | MA.E.1.6. Posibilitar la capacitación del personal técnico de Medio Ambiente en el desarrollo de procesos participativos. | | | | |
| SR | MA.E.1.7. Identificar los recursos económicos y humanos necesarios para facilitar y garantizar la realización de procesos de participación y consulta en procesos relacionados con la planificación, diseño y mejora del medio ambiente y transporte público. | | | | |
| SR | MA.E.1.8. Crear nuevos canales de comunicación, o fortalecer los existentes, entre la administración y las organizaciones de mujeres para garantizar que toman parte en los procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras en medio ambiente y transporte público. | | | | |

| | |
|----------------------|--|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Análisis realizados.</p> <p>Personal sensibilizado.</p> <p>Procesos de participación ciudadana promovidos.</p> <p>Plan de formación.</p> <p>Recursos económicos identificados.</p> <p>Participación de organizaciones de mujeres en procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras en MEDIO AMBIENTE.</p> <p>Taller sobre transporte público y género.</p> |
|----------------------|--|

| | |
|--------------|--|
| RESPONSABLES | Responsables del área de medio ambiente. |
|--------------|--|

UR.E.2 Equilibrar el reconocimiento social de las aportaciones realizadas por mujeres y hombres que se realizan a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).

| | | | | | | |
|--------------|---------------|--|------|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | | |
| | (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| C | UR.E.2.1. Analizar los nombres de las calles, plazas y parques así como los monumentos y los elementos simbólicos del municipio con el fin de evaluar el nivel de reconocimiento simbólico de sus mujeres. | | | | | |
| N | UR.E.2.2. Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la elección de monumentos con el fin de fomentar la incorporación de nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc. | | | | | |
| SR | UR.E.2.3. Crear cauces para que la ciudadanía pueda sugerir nombres para el callejero, elección de monumentos, etc. | | | | | |
| IS | UR.E.2.4. Informar a la ciudadanía sobre los resultados de los análisis de la presencia simbólica de las mujeres a través del callejero y monumentos, así como informarles sobre los cauces para realizar propuestas. | | | | | |
| S | UR.E.2.5. Evaluar la incorporación de los nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc. | | | | | |

RESULTADOS ESPERADOS Análisis de los nombres de calles, plazas, parques y monumentos desde una perspectiva de género.
Normativa que regule la elección de nombres de calles, plazas.

RESPONSABLES Comisión de Pleno.

Indicadores de resultado:

Número y evolución de convocatorias de participación ciudadana en torno a la planificación, diseño y mejora en urbanismo.
Número y evolución de procesos de participación en los que han participado mujeres y asociaciones de mujeres. Número y evolución de mujeres que han participado en actividades de formación dirigidas a la adquisición de herramientas para ejercer como interlocutoras en materia de planificación, diseño y mejora en urbanismo.

| Objetivos operativos | AREA TÉCNICA CONCILIACIÓN | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| UR.C.1 | Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño de la ciudad destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | | | | |
| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | UR.C.1.1. Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos y las buenas prácticas o elementos facilitadores a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño del municipio. | | | | |
| F | UR.C.1.2. Posibilitar el acceso de las personas responsables de la planificación y diseño de la ciudad a cursos formativos en materia de género y conciliación en la planificación urbana. | | | | |
| SR | UR.C.1.3. Suprimir las barreras arquitectónicas existentes que dificultan el acceso y circulación de las mujeres. | | | | |
| SR | UR.C.1.4. Adaptar los espacios públicos y los privados de uso colectivo a las personas que realizan labores de cuidado. | | | | |
| SR | UR.C.1.5. Fomentar la creación de espacios de recreo, zonas verdes, corredores verdes, red verde, etc. en el municipio. | | | | |
| N | UR.C.1.6. Identificar una serie de criterios y garantizar posteriormente su cumplimiento para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño del municipio de Ermua y en el uso y gestión de los espacios. | | | | |
| S | UR.C.1.7. Garantizar el uso continuado de aquellos elementos que se han establecido para facilitar la accesibilidad a personas con discapacidades y acompañantes, cuidadoras y cuidadores de personas dependientes, etc. | | | | |
| S | UR.C.1.8. Evaluar el grado de implementación de las mejoras prioritarias identificadas en el presente plan. | | | | |

| | |
|----------------------|---|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Diagnóstico realizado.</p> <p>Plan de formación.</p> <p>Barreras arquitectónicas eliminadas.</p> <p>Espacios públicos y privados adaptados a las personas que realizan labores de cuidado.</p> <p>Espacios de recreo, zonas verdes..., creados.</p> <p>Garantizado el uso de los elementos establecidos para facilitar la accesibilidad a personas con discapacidad.</p> |
|----------------------|---|

| | |
|--------------|--|
| RESPONSABLES | Responsables en materia de igualdad dentro del Área Técnica. |
|--------------|--|

| | |
|-----------------------------|---|
| Objetivos operativos | AREA MEDIO AMBIENTE CONCILIACIÓN |
|-----------------------------|---|

| | |
|--------|--|
| MA.C.1 | Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño de la ciudad destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. |
|--------|--|

| | | | | | |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|---------------------------|------|------|------|------|

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| SR | MA.C.1.1. Adaptar los espacios públicos y los privados de uso colectivo a las personas que realizan labores de cuidado. | | | | |
| SR | MA.C.1.2. Fomentar la creación de espacios de recreo, zonas verdes, corredores verdes, red verde, etc. en el municipio. | | | | |
| SR | MA.C.1.3. Desarrollar, en colaboración con el Área Técnica, iniciativas como los “caminos escolares” en el municipio, desde una perspectiva de género. | | | | |
| N | MA.C.1.4. Identificar una serie de criterios y garantizar posteriormente su cumplimiento para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño del municipio de Ermua y en el uso y gestión de los espacios. | | | | |

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| S | MA.C.1.5. Evaluar el grado de implementación de las mejoras prioritarias identificadas en el presente plan. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Diagnóstico realizado.</p> <p>“Camino escolar” desarrollado desde una perspectiva de género.</p> <p>Identificados los criterios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño del municipio.</p> | | | | |
| RESPONSABLES | Responsable del área de medio ambiente. | | | | |
| UR.C.2 | Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | UR.C.2.1. Realizar un análisis de la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los diagnósticos y procesos de participación ciudadana en este tema. | | | | |
| SR | UR.C.2.2. Crear/adecuar servicios del transporte público colectivo (minibuses, taxi-bus, taxi colectivo, mejora de rutas e itinerarios, mejora de horarios, frecuencia, etc.) para facilitar la movilidad de personas dependientes y de las personas acompañantes o cuidadoras, y dar respuestas a las necesidades de usuarias y usuarios del transporte público. | | | | |
| IS | UR.C.2.3. Dar a conocer las mejoras realizadas y difundirlas como buenas prácticas. | | | | |
| S | UR.C.2.4. Realizar un seguimiento del impacto de género de las mejoras realizadas. | | | | |

| | | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| RESULTADOS ESPERADOS | Realizadas y analizadas propuestas de mejora sobre medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio. Servicios de transporte público adecuados y creados. Mejorada la seguridad y confort en el transporte público. Difusión de buenas prácticas. | | | | |
| RESPONSABLES | Responsables en materia de igualdad dentro del Área Técnica. | | | | |
| MA.C.2 | Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | | | | |
| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | MA.C.2.1. Realizar un análisis de la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los diagnósticos y procesos de participación ciudadana. | | | | |
| SR | MA.C.2.2. Crear/adecuar servicios del transporte público colectivo (minibuses, taxi-bus, taxi colectivo, mejora de rutas e itinerarios, mejora de horarios, frecuencia, etc.) para facilitar la movilidad de personas dependientes y de las personas acompañantes o cuidadoras, y dar respuestas a las necesidades de usuarias y usuarios del transporte público. | | | | |
| SR | MA.C.2.3. Establecer medidas que incrementen la seguridad y confort en el transporte público (tanto en la mejora de los lugares de espera como en la prevención de agresiones físicas y psicológicas que puedan darse esperando o dentro del transporte público, especialmente las que se dan contra las mujeres). | | | | |
| IS | MA.C.2.4. Dar a conocer las mejoras realizadas y difundirlas como buenas prácticas. | | | | |
| S | MA.C.2.5. Realizar un seguimiento del impacto de género de las mejoras realizadas. | | | | |

| | |
|----------------------|---|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Realizadas y analizadas propuestas de mejora sobre medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio.</p> <p>Servicios de transporte público adecuados y creados.</p> <p>Mejorada la seguridad y confort en el transporte público.</p> <p>Difusión de buenas prácticas.</p> |
| RESPONSABLES | Responsable del área de medio ambiente. |

Indicadores de resultado:

Objetivo operativo UR/MA.C.1
 Número de obstáculos a la conciliación relacionados con el diseño urbano (ubicación de servicios, zonificación, barreras arquitectónicas, uso de tiempos, etc.) identificados y neutralizados.

Objetivo operativo UR/MA.C.2
 Nº de mejoras propuestas en los procesos de participación ciudadana y número de mejoras realizadas.
 Nº de problemas identificados en los servicios de transporte público y mejoras realizadas.
 Nº de medidas que incrementen la seguridad y confort en el transporte público realizadas.

| Objetivos operativos | AREA TÉCNICA - MEDIO AMBIENTE VIOLENCIA | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| UR.V.1 | Identificar los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sientan inseguras. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | UR.V.1.1. Realizar con las mujeres del municipio talleres o actividades para identificar los lugares del municipio en los que se sienten inseguras, incluidos los transportes públicos, desarrollando en dichos talleres el concepto de violencia viaria desde una perspectiva de género. | | | | |
| SR | UR.V.1.2. Adecuar progresivamente las deficiencias detectadas en los talleres, garantizando soluciones eficaces para neutralizar estos lugares de inseguridad (iluminación, limpieza suficiente de todas las zonas del municipio...). | | | | |
| SR | UR.V.1.3. Crear un servicio de recogida de quejas y sugerencias de la ciudadanía sobre lugares de inseguridad. | | | | |
| SR | UR.V.1.4. Introducir criterios de seguridad desde la perspectiva de género, tanto en las intervenciones de mejora o transformación como en la construcción de nuevos espacios. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Talleres realizados. Identificados y neutralizados los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras. Creado el servicio de recogida de quejas y sugerencias de la ciudadanía. Criterios de seguridad desde la perspectiva de género introducidos. | | | | |
| RESPONSABLES | Responsables en materia de Igualdad dentro del Área Técnica y personal administrativo. Responsable del área de medio ambiente. | | | | |

Indicadores de resultado:

- Número de puntos sensibles identificados y de intervenciones realizadas para neutralizarlos.
- Evolución del servicio de recogida de quejas y sugerencias de la ciudadanía.
- Evolución de los criterios de seguridad introducidos.

AREA DE DESARROLLO LOCAL

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Se realizó una experiencia piloto de incorporación del enfoque de género en todos los procedimientos del Área.
- ✓ Estrecha colaboración con el Departamento de Igualdad para el desarrollo de diversos proyectos.
- ✓ Personal técnico formado en igualdad.
- ✓ Existe una persona formada en el área en materia de intervención en violencia contra las mujeres.
- ✓ Participación de varias personas en la Comisión de seguimiento del protocolo interdepartamental (interno) de atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico/agresión sexual.
- ✓ Se incorpora la variable sexo en la totalidad de herramientas de trabajo del Área y se definen indicadores de género.

Puntos fuertes (a nivel externo):

- ✓ Se ofrecen cursos para mejorar la ocupabilidad de las mujeres.
- ✓ Las mujeres de entre 25 y 45 años responde positivamente ante cursos encaminados a la inserción en el sector industrial.
- ✓ Se ofrecen cursos para acceder a puestos de trabajo "masculinizados". Con posibilidad de prácticas y en algunos casos- con compromiso de contratación.
- ✓ Se incluye orientación laboral en todas las acciones formativas
- ✓ Se trabaja junto con los centros educativos la orientación profesional no sexista.

- ✓ Se informa a las empresas sobre la legislación vigente en materia de igualdad.
- ✓ Los niveles de emprendizaje entre mujeres y hombres en Ermua son similares.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Las ocupaciones a las que acceden las mujeres en mayor medida siguen siendo ocupaciones sin cualificación.
- ✓ La tasa de actividad de las mujeres en Ermua es inferior a la tasa de actividad de los hombres.
- ✓ Escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro del tejido industrial.
- ✓ Las redes de mujeres emprendedoras y la visibilización de éstas se establecen de una forma no-sistemática.
- ✓ Las medidas actuales en servicio de conciliación públicos en Ermua, a pesar de ser cada vez más, no dan cobertura suficiente al total de la demanda.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

PROGRAMA 1

Integrar la Perspectiva de Género en los programas del área de DL.

Objetivo general DL.M.1.1

Implantar de forma sistemática en las formas de trabajo del Área de Desarrollo Local el mainstreaming de género.

Objetivo general DL.M.1.2

Adecuar las estadísticas y estudios que se realizan desde el Área a criterios de igualdad de género, con el fin de reflejar y comprender la realidad diferencial de mujeres y hombres.

Objetivo general DL.M.1.3

Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.

Estrategias:

- Estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientados a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas y medidas del Área de DL.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

PROGRAMA 1

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres respecto a empleos dentro del sector industrial. Promover el incremento de la contratación de las mujeres y su participación laboral en sectores de producción industrial.

Objetivo general DL.E.1.1

Identificar y analizar las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en el sector industrial, exceptuando el trabajo de oficina.

Objetivo general DL.E.1.2

Identificar y analizar las ventajas derivadas de la contratación de mujeres en puestos de trabajo en el sector industrial, exceptuando el trabajo de oficina.

Objetivo general DL.E.1.3

Trasmitir información a las empresas de la zona sobre las ayudas que existen y las ventajas que conlleva la contratación de mujeres para favorecer la misma.

Objetivo general DL.E.1.4

Identificar y cualificar a mujeres con interés en trabajar en el sector industrial.

PROGRAMA 2

Adecuación de los procesos de información y orientación a la igualdad.

Objetivo general DL.E.2.1

Fomentar una elección de estudios, orientación académica y profesional no sesgada por el género.

Objetivo general DL.E.2.2

Adecuar los servicios y programas que se prestan desde el P.C.P.I. (Plan de Cualificación Profesional Inicial) a la igualdad de género.

PROGRAMA 3

Trabajando con las empresas.

Objetivo general DL.E.3.1

Promover una campaña publicitaria para la movilización del empresariado, liderada por un grupo de empresas, cuyo objetivo sea la contratación de mujeres por empresas industriales en puestos de producción.

Objetivo general DL.E.3.2

Promover la creación de un foro de sindicatos cuyo trabajo se concrete en la elaboración, consenso y puesta en marcha de planes de trabajo que persigan la implantación de la igualdad en las empresas del entorno.

Objetivo general DL.E.3.3

Reforzar el trabajo del Área como promotora de la Igualdad entre mujeres y hombres respecto a las empresas del entorno, desarrollando materiales y proyectando acciones formativas y de asesoría acerca de las ventajas de adecuar las organizaciones a las Leyes de Igualdad.

PROGRAMA 4

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres 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 infra-representadas.

Objetivo general DL.E.4.1

Adecuar los servicios y programas de autoempleo y creación de empresas a la igualdad de género.

Objetivo general DL.E.4.2

Identificar y poner en marcha nuevos servicios dirigidos a las personas que iniciaron proyectos empresariales hasta los tres años de permanencia en el mercado, con el fin de disminuir las tasas de mortandad de los negocios y mejorar las competencias de quienes los promueven, incidiendo de modo expreso en el emprendizaje de las mujeres.

Estrategias:

- Trabajar incentivando a las mujeres a que realicen la formación ocupacional que les permita acceder a estos puestos, a través del desarrollo de programas de formación ocupacional y de formación-empleo y trabajar incentivando a las empresas para que eliminen los estereotipos de género y contraten a mujeres para el acceso a puestos bien remunerados.
- Incentivar la elaboración e implantación de planes para la igualdad en las empresas a través del desarrollo de actividades de información y sensibilización orientados a las empresas del sector privado y otros agentes como sindicatos, etc.
- Apoyar directamente las posibles iniciativas empresariales de las mujeres, tanto las de nueva creación como las existentes, dotándoles de toda la información, formación y recursos que el Ayuntamiento pueda y considere necesario ofrecer, en base a las características y necesidades de su municipio.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.

EJE 3 CONCILIACIÓN

PROGRAMA 1

Promoción de un nuevo modelo de organización social. Incluir en los análisis de la realidad social datos referentes al valor social y económico del trabajo reproductivo y de cuidados de las personas.

Objetivo general DL.C.1

Incluir datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados de las personas en los análisis de la estructura económica y social que se realicen desde el área, presentándolos en relación con el ámbito productivo.

PROGRAMA 2

Promocionar la creación de entidades prestadoras de servicios de cuidados personales y la información acerca de las mismas. Promocionar la mejora de los recursos para la conciliación, presentar información asequible sobre los mismos y mantenerla disponible.

Objetivo general DL.C.2.1

Explotar las posibilidades de crear empresas de interés social para prestar servicios de cuidados de personas dependientes y otros servicios personales.

Objetivo general DL.C.2.2

Promocionar la existencia de personal cualificado para llevar a cabo las tareas de atención y cuidado de personas que presentan algún tipo de dependencia.

PROGRAMA 3:

Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados.

Objetivo general DL.C.3.1

Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres respecto a su participación en la actividad económica remunerada.

Estrategias:

- Desarrollar y aplicar sistemas de estimación del valor económico del trabajo doméstico, incluso el cuidado de personas. Desarrollar estimaciones del ahorro social producido por las mujeres en el ámbito doméstico y de cuidados.
- Fomento de la creación de planes de conciliación empresariales, a través de la generación de servicios de asesoramiento y recursos económicos.
- Crear un movimiento intermunicipal de visibilización de la importancia de la corresponsabilidad que genere repercusión mediática, con el fin de conseguir un fomento del desarrollo de políticas de sensibilización orientadas al reparto en el uso del tiempo a nivel municipal.

EJE 4 VIOLENCIA

PROGRAMA 1

Cooperación con el Departamento de igualdad en la consecución de objetivos en este Eje. Cooperar en la puesta en marcha de actuaciones y mecanismos para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Objetivo general DL.V.1.1

Colaborar con el Departamento de Igualdad en la realización de acciones de mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivo general DL.V.1.2

Promover la erradicación de la violencia contra las mujeres entre los y las jóvenes.

PROGRAMA 2:

Fomentar la implantación de protocolos de tratamiento y prevención del acoso sexista y acoso sexual en empresas del sector privado.

Objetivo general DL.V.2

Fomentar la implantación de protocolos de tratamiento y prevención del acoso sexista en empresas del sector privado.

Estrategias:

- La estrategia es crear una línea de trabajo en el Ayuntamiento para la prevención de la violencia, encaminada a la detección y mediación temprana, interviniendo sobre las mujeres para que sepan reconocer su situación y conozcan los recursos disponibles y mediante las actuación sobre los hombres para que las primeras fases de la violencia sean conocidas y rechazadas y para que quienes ejercen puedan auto reconocerse.

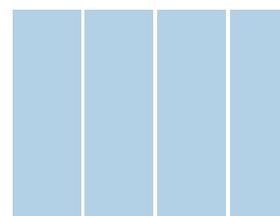
| Objetivos operativos | | AREA DE DESARROLLO LOCAL MAINSTREAMING | | | |
|----------------------|--|--|------|------|------|
| DL.M.1.1 | Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del área de DL a la perspectiva de género. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| SR | DL.M. 1.1.1.: Inclusión de indicadores sobre la perspectiva de género y sobre objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación anual del Área de DL. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.M.1.1.2: Dentro de la web municipal, establecer un espacio específico (a través de un link o algo similar) sobre el ámbito de las mujeres y el empleo, dentro del espacio del Área de DL. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.M.1.1.3: Revisar todos los documentos que se generan para la erradicación del lenguaje sexista. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.M.1.1.4: Implantar las herramientas facilitadas por el Departamento de Igualdad (Nombra,...) para facilitar en el día a día un uso no sexista de los diferentes elementos de la comunicación de modo sistemático (lenguaje, imagen y contenidos). | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.M.1.1.1.5: Garantizar la existencia de un equipo de reflexión y seguimiento interno estable que lidere el proceso de implantación de la igualdad de género en el Área de DL, habilitándoles un tiempo de dedicación suficiente a tal fin. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.M.1.1.6: Dotar de recursos presupuestarios necesarios para poner en marcha las actuaciones en materia de igualdad que se determinen anualmente en la planificación anual del Área de DL. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |
| RESPONSABLES | ALBERTO PETITE. | | | | |

DL.M.1.2 Adecuar las estadísticas y estudios que se realizan desde el Área de DL a criterios de igualdad de género, con el fin de reflejar y comprender la realidad diferencial de mujeres y hombres.

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|--|------|------|------|------|
| C | DL.M.1.2.1. Obtención y difusión de datos desagregados por sexo. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.M.1.2.2. Explotar sistemáticamente de modo desagregado todos los datos de que se dispone para realizar análisis comparativos y diferenciales de las necesidades, y condiciones de mujeres y hombres en el ámbito de intervención. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | DL.M.1.2.3. Implementar en el diseño y elaboración, de todos los proyectos iniciales de los programas del área de DL, indicadores de impacto de género, previa determinación de los mismos. | | ■ | ■ | ■ |
| C | DL.M.1.2.4. Implementar en la fase de evaluación, de todos los programas del área de DL, indicadores de impacto de género, previa determinación de los mismos. | | ■ | ■ | ■ |
| C | DL.M.1.2.5. Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia. | | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el Área de DL. Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el Área de DL Batería de indicadores de género que el Área de DL utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones. | | | | |

RESPONSABLES ESTHER HERRERO.

| | | | | | |
|----------------------|--|--|------|------|------|
| DL.M.1.3 | | Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| F | DL.M.1.3.1: Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el Área de Desarrollo Local e informar de ello al departamento de igualdad. | | | | |
| F | DL.M.1.3.2: Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas. | | | | |
| F | DL.M.1.3.3: Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el Área de DL. | | | | |
| RESPONSABLES | ROSALIA HERRERA. | | | | |



Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del área, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del área medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

| Objetivos operativos | AREA DE DESARROLLO LOCAL EMPODERAMIENTO | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| DL.E.1.1 | Identificar y analizar las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en el sector industrial, exceptuando el trabajo de oficina. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | | | | |
| C | DL.E.1.1.1: Seguir con la identificación de los prejuicios empresariales habitualmente mencionados para limitar la contratación de mujeres en el sector industrial obteniendo información del empresariado con el que, habitualmente, colabora el Área de DL. | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | DL.E.1.1.2: Obtener y analizar la información ofrecida por las mujeres que acuden a los servicios de Orientación Laboral del Área, sobre las dificultades que les han surgido cuando han trabajado en puestos ocupados tradicionalmente por hombres. | | | | |
| SR | DL.E.1.1.3: Sistematizar dicha información y elaborar un documento, para uso interno y externo, sobre el argumentario que utilizan las empresas como justificación para su "no contratación" de mujeres en puestos diferentes al administrativo y sobre las dificultades con las que se encuentran las mujeres para acceder y trabajar en el sector industrial. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Argumentario para facilitar la contratación de mujeres. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |
| RESPONSABLES | NEREA IZAGUIRE. | | | | |

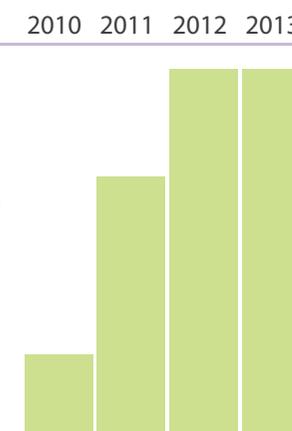
DL.E.1.2 Identificar y analizar las ventajas derivadas de la contratación de mujeres en puestos de trabajo en el sector industrial, exceptuando el trabajo de oficina.

| HERRAMIENTAS ACCIONES (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|--|---|---|---|---|
| C | DL.E.1.2.1. Seguir recogiendo las argumentaciones de las empresas que han contratado mujeres sobre las ventajas que han obtenido. |  |  |  |  |
| SR | DL.E.1.2.2. Sistematizar y elaborar un documento, para uso interno y externo, con estas argumentaciones de modo que puedan utilizarse como herramienta de trabajo. | |  |  |  |
| RESULTADOS ESPERADOS | Argumentario para facilitar la contratación de mujeres. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |
| RESPONSABLES | NEREA IZAGUIRRE. | | | | |

DL.E.1.3 Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.

| HERRAMIENTAS ACCIONES (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|--|---|---|---|---|
| IS | DL.E.1.3.1: Seguir informando a las empresas de la zona, de las ayudas existentes para la contratación de mujeres con contratos laborales de duración determinada y con contratos laborales indefinidos. |  |  |  |  |
| IS | DL.E.1.3.2: Seguir informando de las ayudas existentes para adecuar las instalaciones en las empresas, especialmente de servicios y vestuarios, de modo que no dificulten la contratación de mujeres. |  |  |  |  |
| SR | DL.E.1.3.3: Elaborar un documento que recoja todas las ayudas a las empresas respecto a la contratación de mujeres, mejora de instalaciones y servicios y que contenga, también, los argumentos recogidos en las empresas que han obtenido ventajas derivadas de la contratación de mujeres. |  |  |  |  |

| | | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| RESULTADOS ESPERADOS | Documento sobre las ayudas a las empresas respecto a la contratación de mujeres, mejora de instalaciones... | | | | |
| RESPONSABLES | NEREA IZAGUIRRE. | | | | |
| DL.E.1.4 | Identificar y cualificar a mujeres con interés en trabajar en el sector industrial. | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| F | DL.E.1.4.1: Seguir con la planificación y puesta en marcha de acciones para la formación y cualificación de mujeres de modo que puedan estar preparadas para su contratación en empresas del sector industrial del entorno de Ermua. Realización de cursos de mecanizado y producción industrial... | | | | |
| F | DL.E.1.4.2: Desde los servicios del Área seguir identificando a mujeres desempleadas dispuestas a trabajar en empresas industriales en puestos de producción y ofrecerles formación y mejora de su cualificación. | | | | |
| F | DL.E.1.4.3: Valorar la posibilidad de ofrecer al alumnado prácticas en empresas de la zona, incluso en cursos que no tengan previsto en su diseño la realización de prácticas. | | | | |
| SR | DL.E.1.4.4: Elaborar y establecer un dispositivo de recogida de solicitudes de las empresas y/o de visitas realizadas a las mismas, con el fin de avanzar en el logro del objetivo de realización de prácticas en empresas. | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Plan de formación y cualificación de mujeres sobre mecanizado, producción industrial... | | | | |
| RESPONSABLES | AMAYA FERNANDEZ. | | | | |



DL.E.2.1 Fomentar una elección de estudios, orientación académica y profesional no sesgada por el género.

| HERRAMIENTAS ACCIONES (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|---|------|------|------|------|
| SR | DL.E.2.1.1: 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, en colaboración con el departamento de igualdad. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | DL.E.2.1.2: Llevar a cabo acciones de información dirigidas a las y los adolescentes sobre el valor de la independencia económica y la capacitación profesional, como factores básicos de autonomía personal. | | ■ | ■ | ■ |
| IS | DL.E.2.1.3: Favorecer que las mujeres participen en la realización de prácticas en empresas dentro de los procesos formativos, especialmente en profesiones en las que las mujeres son minoría. | | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.E.2.1.4: Adecuar los materiales de difusión de los cursos de formación (trípticos, carteles) a la igualdad, proponiendo un cambio de roles tradicionales en imágenes y contenidos, con el fin de que las chicas se sientan también "llamadas" a la participación. | | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.E.2.1.5: Adecuar los materiales de formación (textos y apuntes) a la igualdad de género de manera progresiva, tanto en el lenguaje e imágenes utilizadas como en los contenidos (cambio de roles para ambos sexos). | | ■ | ■ | ■ |
| F | DL.E.2.1.6: Integrar en todos los cursos de formación un módulo sobre la corresponsabilidad de los hombres en las tareas y responsabilidades familiares. | | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.E.2.1.7: Establecimiento de un reconocimiento dirigido a los centros educativos con el objetivo de valorar la labor realizada por éstos en relación a la orientación profesional sin sesgo de género. | | | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Instrumentos utilizados en la fase de orientación y clasificación adecuados a la igualdad de género. Prácticas para mujeres en ocupaciones en las que están subrepresentadas. Materiales de difusión adecuados a la igualdad. Ejercicios de corresponsabilidad. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. | | | | |

RESPONSABLES ESTHER HERRERO.

| DL.E.2.2 | | Adecuar los servicios y programas que se prestan desde el P.C.P.I. a la igualdad de género. | | | |
|---------------|---|---|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| (PASOS A DAR) | | | | | |
| IS | DL.E.2.2.1: Realizar acciones de información, motivación y orientación dirigidas a las chicas, con el fin de que se planteen la búsqueda de un empleo en ocupaciones con buenas perspectivas de contratación y mejor calidad relativa del empleo, como las ocupaciones técnicas del sector industrial, entre otras posibilidades. | | | | |
| IS | DL.E.2.2.2: Llevar a cabo una campaña de captación de chicas, previa a su matriculación en el PCPI, teniendo en cuenta sus lugares de encuentro, con el fin de proporcionarles información, motivación y orientación, utilizando referentes de mujeres ocupadas en dichas profesiones. | | | | |
| IS | DL.E.2.2.3: Realizar acciones de información y sensibilización dirigidas a las familias (charlas, visitas a empresas industriales, etc) sobre la situación actual del mercado de trabajo, y con el fin de romper los prejuicios existentes contra el empleo de las mujeres en la producción industrial, resaltando los cambios producidos en los procesos productivos y los beneficios en cuanto a la calidad de este tipo de empleo. | | | | |
| SR | DL.E.2.2.4: Adecuar los materiales de difusión de los cursos de formación promovidos por el PCPI (trípticos, carteles) a la igualdad, proponiendo un cambio de roles tradicionales en imágenes y contenidos, con el fin de que las chicas se sientan también "llamadas" a la participación. | | | | |
| SR | DL.E.2.2.5: Adecuar los materiales de formación (textos y apuntes) a la igualdad de género de manera progresiva, tanto en el lenguaje e imágenes como en los contenidos (cambio de roles para ambos). | | | | |
| F | DL.E.2.2.6: Impartir al profesorado y monitorado del PCPI capacitación suficiente en igualdad de mujeres y hombres como para que puedan proporcionar orientación y formación sin sesgos de género. | | | | |
| IS | DL.E.2.2.7: Integrar en los cursos de formación ofertados por el PCPI valores, metodologías, sobre la corresponsabilidad de los hombres en las tareas y responsabilidades familiares. | | | | |

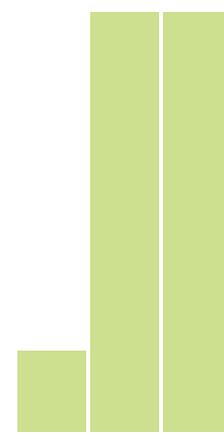
| | |
|----------------------|--|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Modelo de reorientación contrastado.</p> <p>Prácticas para mujeres en ocupaciones en las que están subrepresentadas.</p> <p>Materiales de difusión adecuados a la igualdad.</p> <p>Profesorado y monitorado del PCPI capacitado para impartir formación, orientación en igualdad.</p> <p>Ejercicios de corresponsabilidad.</p> <p>Memorias y evaluaciones de los planes operativos.</p> |
|----------------------|--|

| | |
|--------------|-------------------|
| RESPONSABLES | NAGORE DOMINGUEZ. |
|--------------|-------------------|

| | |
|----------|---|
| DL.E.3.1 | Lanzar una campaña publicitaria para la movilización del empresariado, campaña liderada por un grupo de empresas, cuyo objetivo sea la contratación de mujeres, en empresas industriales, en puestos de producción. |
|----------|---|

| | |
|--------------|---------------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES |
| | (PASOS A DAR) |

| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----|--|------|------|------|------|
| C | DL.E.3.1.1: Llevar a cabo una fase exploratoria con un grupo de representantes de empresas que hayan contratado a mujeres para ocupar puestos de producción, así como con empresarias y directivas de la comarca, con el fin de examinar la viabilidad de poner en marcha la campaña y la posibilidad de que sea liderada por estas mismas empresas, planteándoles distintos niveles de implicación. | | | | |
| IS | DL.E.3.1.2: Diseñar la campaña sobre los avances y obstáculos en relación al género, que contribuyan a la eliminación de los estereotipos existentes en el ámbito del empleo. | | | | |
| IS | DL.E.3.1.3: Incluir en la campaña testimonios de empresarios y empresarias que hayan contratado mujeres en puestos de producción con experiencias positivas poniéndolas en relación con los contra-argumentos elaborados. | | | | |
| S | DL.E.3.1.4: Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento para identificar la validez de las medidas dirigidas a las empresas. | | | | |



| | | | | |
|----------------------|---|------|------|------|
| RESULTADOS ESPERADOS | Sondeo sobre la disposición de las empresas a la contratación de mujeres. Campaña de testimonios de empresarios y empresarias que hayan contratado a mujeres en empresas industriales. | | | |
| RESPONSABLES | ESTHER HERRERO. | | | |
| DLE.3.2 | Promover la creación de un foro de sindicatos cuyo trabajo se concrete en la elaboración, consenso y puesta en marcha de planes de trabajo que persigan la implantación de la igualdad del entorno en las empresas. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 |
| C | DLE.3.2.1: Analizar la experiencia realizada en municipios como Basauri para identificar los factores clave que permitan llevar adelante este proyecto con éxito, buscando elementos que puedan ser transferidos al municipio de Ermua. | | | |
| IS | DLE.3.2.2: Identificar a los distintos sindicatos que operan en la comarca de influencia de Ermua, así como a personas concretas, buscando su participación a medio plazo a través de relaciones informales. | | | |
| SR | DLE.3.2.3: Elaborar un primer borrador general de propuestas de foro que permitan iniciar los contactos y preparar la convocatoria. | | | |
| F | DLE.3.2.4: Preparar una propuesta de formación acción que tenga como objetivo concretar un primer plan de acción en igualdad en las empresas. | | | |
| IS | DLE.3.2.5: Identificar la forma y momento de realizar una primera convocatoria a todos los sindicatos. | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Propuesta inicial de trabajo. Contactos personales para iniciar la convocatoria. | | | |
| RESPONSABLES | ROSALIA HERRERA. | | | |

DL.E.3.3 Reforzar el trabajo del Área de DL como promotora de la Igualdad entre mujeres y hombres respecto a las empresas del entorno, desarrollando materiales y proyectando acciones formativas y de asesoría acerca de las ventajas de adecuar las organizaciones a las Leyes de Igualdad.

| HERRAMIENTAS | ACCIONES (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------|---|------|------|------|------|
| C | DL.E.3.3.1: Recoger datos sobre las acciones de igualdad que han iniciado las empresas del entorno, en relación con las recogidas de datos que se hacen sistemáticamente con las empresas. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| SR | DL.E.3.3.2: Identificar los recursos necesarios para apoyar a las empresas del entorno en el desarrollo de planes de igualdad y de acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | DL.E.3.3.3: Hacer llegar la legislación, los materiales, las metodologías y la información necesaria para el asesoramiento a las empresas en temas de igualdad, desarrollando una labor de facilitación del trabajo de las empresas en temas de igualdad. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | DL.E.3.3.4: Incluir contenidos de Igualdad en aquellos actos públicos que lleve a cabo el Área cuando se considere relevante. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Asesoramiento a empresas en temas de igualdad. Contenidos de igualdad incluidos. | | | | |
| RESPONSABLES | NEREA IZAGUIRRE. | | | | |

| DL.E.4.1 Adecuar los servicios y programas de autoempleo y creación de empresas a la igualdad de género. | | | | | |
|--|---|------|------|------|------|
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| SR | DL.E.4.1.1: Incorporar medidas en el programa de fomento de la cultura emprendedora que contemplen la situación diferencial de partida de mujeres y hombres, para promover el autoempleo entre las mujeres. Utilizar referentes empresariales femeninos, especialmente en actividades en las que están subrepresentadas. | | | | |
| F | DL.E.4.1.2: Incorporar en los programas dirigidos a emprendedoras y empresarias módulos de reflexión sobre la incidencia de los factores psicosociales en la actividad emprendedora, así como formación en habilidades transversales y para la innovación, con metodologías experienciales (mentoring, coaching, etc). | | | | |
| S | DL.E.4.1.3: Reforzar el seguimiento de iniciativas empresariales promovidas por mujeres durante el proceso de puesta en marcha de la empresa y durante los primeros meses de funcionamiento. | | | | |
| N | DL.E.4.1.4: Establecer incentivos para mujeres que promuevan iniciativas empresariales en sectores y profesiones en las que están subrepresentadas mediante la modificación de la Ordenanza Municipal en materia de empresas e iniciativas I+E. | | | | |
| F | DL.E.4.1.5: Incluir en los procesos de formación para nuevos promotores y promotoras un módulo sobre la implantación de la igualdad de género en las organizaciones. | | | | |
| IS | DL.E.4.1.6: Realizar una jornada anual de encuentro entre todas las personas que han llevado a cabo la promoción de una iniciativa empresarial durante el año anterior, donde se analicen las dificultades y se refuercen las habilidades emprendedoras (en especial las de las mujeres), abordando contenidos de igualdad en las empresas. | | | | |
| SR | DL.E.4.1.7: Revisar las herramientas e instrumentos que se utilizan en todo el proceso de creación de empresas para adecuarlas a la perspectiva de género, incluidos los materiales utilizados en la formación que se imparte. | | | | |

| | | |
|----------------------|---|--|
| RESULTADOS ESPERADOS | Promoción del autoempleo femenino. Adecuación de los servicios y programas de autoempleo al principio de igualdad. | |
| RESPONSABLES | NEREA IZAGUIRRE. | |
| DL.E.4.2 | Identificar y poner en marcha nuevos servicios dirigidos a las personas que iniciaron proyectos empresariales hasta los tres años de permanencia en el mercado, con el fin de disminuir las tasas de mortandad de los negocios y mejorar las competencias de quienes los promueven, incidiendo de modo expreso en el emprendizaje de las mujeres. | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | |
| | (PASOS A DAR) | |
| | 2010 2011 2012 2013 | |
| C | DL.E.4.2.1: Realizar un diagnóstico de corte cualitativo sobre las necesidades diferenciales de hombres y mujeres usuarias o potenciales usuarias del servicio, mediante información de usuarias y usuarios del servicio y foros de reflexión, con especial atención a la identificación de nuevos servicios para la fase de consolidación empresarial y a las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. |  |
| S | DL.E.4.2.2: Realizar un seguimiento de los negocios constituidos durante los tres últimos años, con el fin de identificar las tasas de mortandad de las empresas y/o autoempleos, así como un análisis cualitativo, por sexo, de las causas que las produjeron. | |
| C | DL.E.4.2.3: Determinar los servicios más adecuados y viables, según los resultados obtenidos en la detección de necesidades y en el estudio de mortandad empresarial y desarrollarlos y ponerlos en marcha. | |
| RESULTADOS ESPERADOS | Tasas de mortalidad de las empresas surgidas a partir del programa del Área de DL. Diseño de nuevos servicios y/o mejora de los existentes para la fase de consolidación. | |
| RESPONSABLES | NEREA IZAGUIRRE. | |

Indicadores de resultado:

Programa 1

- Evolución de la tasa de ocupación masculina y tasa de ocupación femenina de sectores industriales desagregados por sectores y categorías profesionales.
- Evolución de la desigualdad cuantitativa en las tasas de ocupación por sectores y categorías.
- Evolución de la oferta de empleo según actividad y sectores de referencia.
- Evolución de la demanda de empleo de personas paradas registradas por sexo, edad y sector de actividad.
- % de contrataciones anuales por sexo según sectores de referencia y categoría profesional.

Programa 2

- % de mujeres que son orientadas hacia ocupaciones no estereotipadas con mejor calidad en el empleo. % de mujeres matriculadas en ocupaciones de producción del sector industrial.
- % de mujeres que realizan prácticas en empresas del sector industrial, en puestos de producción sobre el total de alumnado en prácticas.
- % de mujeres que realizan prácticas en empresas del sector industrial, en puestos de producción sobre el total de alumnas matriculadas en el curso correspondiente.

Programa 3

- Evolución de la campaña publicitaria para la movilización del empresariado.
- Identificación de grupos sindicalistas con disposición a participar en el foro.
- Propuesta inicial de trabajo con los sindicatos.
- Toma de decisiones en cuanto a la continuación del proyecto (creación del foro de sindicatos).
- Evolución del asesoramiento a empresas.
- Porcentaje de empresas que ha incluido servicios y/o medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al mundo laboral.
- Porcentaje de empresas que han adecuado su organización interna y sus programas y servicios al principio de igualdad.

Programa 4

- Porcentaje de servicios y programas de autoempleo y creación de empresas adecuados al principio de igualdad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en el colectivo de personas autónomas, según tipo de actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en las nuevas iniciativas empresariales según tipo de actividad.
- Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la creación de empresas.
- Tasas de mortalidad de empresas y negocios que se crearon con el programa en los últimos tres años, según sexo y tipo de actividad.
- Relación de problemas identificados como factores clave en la producción de tasas de mortalidad.
- Nº de nuevos servicios implantados.

| Objetivos operativos | AREA DE DESARROLLO LOCAL CONCILIACIÓN | | | | | |
|----------------------|--|--|------|------|------|------|
| DL.C.1 | Incluir datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados de las personas en los análisis de la estructura económica y social que se realicen desde el Área de DL, presentándolos en relación con el ámbito productivo. | | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | | |
| | (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| C | DL.C.1.1: Recoger los indicadores que se hayan desarrollado para la cuantificación económica del trabajo reproductivo y de cuidados de las personas en distintos ámbitos territoriales y determinar sus posibilidades de aplicación a nivel municipal. | | | | | |
| C | DL.C.1.2: Incorporar los indicadores, ya existentes en otras fuentes, de cuantificación económica del trabajo reproductivo y de cuidados de las personas tanto en el Estudio Socioeconómico del municipio como en el Estudio sobre Desempleo. | | | | | |
| C | DL.C.1.3: Incorporación de indicadores de usos del tiempo de mujeres y hombres. | | | | | |
| C | DL.C.1.4: Recoger las estimaciones comparativas de mujeres y hombres respecto a sus jornadas laborales, incluyendo tiempo productivo y tiempo reproductivo, que se hayan desarrollado a nivel municipal y/o provincial e incluirlas en los estudios que se llevan a cabo en el Área. | | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Batería de indicadores de usos del tiempo.</p> <p>Inclusión de los datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados en los estudios que se lleven a cabo.</p> <p>Memorias y evaluaciones de los planes operativos.</p> | | | | | |
| RESPONSABLES | ESTHER HERRERO. | | | | | |

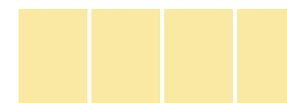
| | | | | | |
|----------------------|---|--|------|------|------|
| DL.C.2.1 | | Explotar las posibilidades de crear empresas de interés social para prestar servicios de cuidados de personas dependientes y otros servicios personales. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| SR | DL.C.2.1.1.Promocionar la puesta en marcha de una línea de actividad relacionada con el cuidado de personas dependientes desde una empresa de interés o iniciativa social, de modo que el desarrollo de este servicio, además de incrementar los servicios para la conciliación, colabore para el mantenimiento de dicha empresa en el mercado. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| C | DL.C.2.1.2: Recopilar las actividades en las que ya se hayan puesto en marcha la prestación de este tipo de servicios y se haya descartado o no se haya desarrollado con éxito. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| IS | DL.C.2.1.3: Ofrecer información para ampliar la gama de servicios que se pudieran ofertar desde empresas o entidades creadas, en este campo de servicios, para aumentar sus probabilidades de ser rentables. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| S | DL.C.2.1.4: Mantener actualizada la información sobre condiciones y características de los recursos disponibles para la conciliación del municipio. | ■ | ■ | ■ | ■ |
| RESULTADOS ESPERADOS | Creación de empresas que presten servicios de cuidados de personas dependientes. Ampliación de los servicios prestados. | | | | |
| RESPONSABLES | ESTHER HERRERO. | | | | |

DL.C.2.2 Promocionar la existencia de personal cualificado para llevar a cabo las tareas de atención y cuidado de personas que presentan algún tipo de dependencia.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

F DL.C.2.2.1: Llevar a cabo, iniciativas de empleo y formación para la cualificación de personas en el campo de atención y cuidados a menores y personas con dependencia, reforzando la participación de los hombres en las iniciativas de formación y empleo.



RESULTADOS ESPERADOS
Cualificación de personas en el campo de atención y cuidado.

RESPONSABLES ESTHER HERRERO.

DL.E.3.1 Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres respecto a su participación en la actividad económica remunerada.

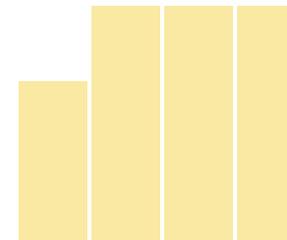
HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

IS DL.C.3.1.1: Difusión de información sobre medidas y ayudas para la conciliación, la flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género, en empresas del entorno.

F DL.C.3.1.2: Integrar en todos los cursos de formación ocupacional un módulo sobre la necesidad de la corresponsabilidad de los hombres con las tareas domésticas y responsabilidades familiares.

IS DL.C.3.1.3: Colaborar en acciones de sensibilización para motivar la utilización por los hombres de permisos y licencias por paternidad y cuidado de personas dependientes.



| | |
|----------------------|--|
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Materiales de difusión.</p> <p>Ejercicios de corresponsabilidad.</p> <p>Actividades de sensibilización.</p> |
| RESPONSABLES | ESTHER HERRERO. |

Indicadores de resultado:

Programa 1

Nº de estudios, investigaciones y diagnósticos que incluyen el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado y las estimaciones de la jornada laboral total.

Nº de estimaciones de la jornada de trabajo total por categorías profesionales de referencia.

Programa 2

Nº de empresas privadas creadas para prestar servicios de cuidados.

Tipología de nuevos servicios y nuevas medidas de flexibilización implantados en las empresas que prestan servicios de cuidado.

% de personas formadas en el campo de atención y cuidado.

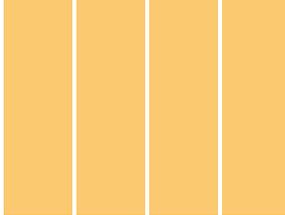
Programa 3

Nº de empresas privadas que han implantado servicios que apoyen la conciliación.

Nº de empresas privadas que han adoptado medidas para adecuar los tiempos y espacios de trabajo a la conciliación.

Evolución sobre la formación sobre corresponsabilidad.

Evolución de las acciones de sensibilización.

| Objetivos operativos | AREA DE DESARROLLO LOCAL VIOLENCIA | | | | | |
|----------------------|---|---|------|------|------|------|
| DL.V.1.1 | Colaborar con el Departamento de Igualdad del ayuntamiento en la realización de acciones de mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia de género. | | | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | | |
| | (PASOS A DAR) | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| S | DL.V.1.1.1: Colaborar con el trabajo del Departamento de Igualdad de Oportunidades en el desarrollo, implantación y seguimiento del Protocolo Municipal para la atención de Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Este Protocolo tiene como objetivo la mejora de la atención a las mujeres que se encuentran en esta situación. |  | | | | |
| S | DL.V.1.1.2: Participar en la Comisión Técnica de seguimiento del Protocolo Municipal para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Realizando las acciones y colaborando para el logro de los objetivos de esta Comisión. | | | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS | <p>Colaboración con el Departamento de igualdad.</p> <p>Inclusión de los datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados en los estudios que se lleven a cabo.</p> <p>Memorias y evaluaciones de los planes operativos.</p> | | | | | |
| RESPONSABLES | ESTHER HERRERO. | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| DL.V.1.2 | | Promover la erradicación de la violencia contra las mujeres entre los y las jóvenes. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| SR | DL.V.1.2.1. Abordar la posibilidad de facilitar una publicación al alumnado del PCPI y a su profesorado para trabajar temas de igualdad de género y de erradicación de la violencia contra las mujeres. |  |  |  |  |
| RESULTADOS ESPERADOS | Publicación al alumnado del PCPI. | | | | |
| RESPONSABLES | ESTHER HERRERO. | | | | |
| DL.V.2 | | Fomentar la implantación de protocolos de tratamiento y prevención del acoso sexista en empresas del sector privado. | | | |
| HERRAMIENTAS | ACCIONES | | | | |
| | (PASOS A DAR) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| IS | DL.V.2.1: Realizar campañas de información y sensibilización sobre el acoso sexista y sexual en el trabajo en el ámbito de la empresa privada. | | |  |  |
| RESULTADOS ESPERADOS | Campañas de información y sensibilización. | | | | |
| RESPONSABLES | ESTHER HERRERO. | | | | |

Indicadores de resultado:

Programa 1

- Evolución de la colaboración con el Departamento de igualdad.
- Evolución de la participación en la Comisión Técnica.
- Evolución de la promoción de la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Programa 2

- % de campañas de información y sensibilización realizadas.
- Nº de empresas privadas que han implantado protocolos de tratamiento y prevención del acoso sexista y acoso sexual.

| PRESUPUESTO | | AÑO 2010 | | | |
|--------------------|----------------|------------------|-------------------|----------------|--|
| | EJE 1 | EJE 2 | EJE 3 | EJE 4 | |
| PERSONAL | | | | | |
| IGUALDAD | 21.300€ | 55.000€ | | 25.400€ | |
| SERVICIOS SOCIALES | | 4.000€ | 600€ | | |
| INMIGRACIÓN | | 10.000€ | | | |
| CULTURA | | 3.200€ | | 4.900€ | |
| JUVENTUD | | | | | |
| COOPERACIÓN | | | | | |
| IMD | | 4.000€ | | | |
| URBANISMO | | | | | |
| DESARROLLO LOCAL | 15.714€ | 19.308,3€ | 11.641,16€ | 9.414€ | |
| TOTAL | 37.014€ | 95.508,3€ | 12.241,16€ | 39.714€ | |

Cuando hablamos de presupuesto del Plan, no hablamos de abrir nuevas partidas presupuestarias dirigidas a las acciones que contiene el presente Plan, sino que a lo que nos referimos es a visibilizar el recurso económico o/y horario que estamos invirtiendo en igualdad al incorporar la perspectiva de género a dichas actividades.

| PRESUPUESTO | TOTAL | | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| PERSONAL | | | | |
| IGUALDAD | 101.700€ | 101.700€ | 101.700€ | 101.700€ |
| SERVICIOS SOCIALES | 4.600€ | 1.400€ | 1.900€ | 1.900€ |
| INMIGRACIÓN | 10.000€ | | | |
| CULTURA | 8.100€ | 8.100€ | 8.100€ | 8.100€ |
| JUVENTUD | | 5.000€ | 5.000€ | |
| COOPERACIÓN | | | | |
| IMD | 4.000€ | 4.000€ | 4.000€ | 4.000€ |
| URBANISMO | | | | |
| DESARROLLO LOCAL | 56.077,46 | 56.077,46 | 56.077,46 | 56.077,46 |
| TOTAL | 184.477,46€ | 176.277,46€ | 176.777,46€ | 171.777,46€ |

6. ANEXOS

ANEXO I.1

HOJA DE ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS SOBRE IGUALDAD

(A cumplimentar por las personas que hayan realizado la acción formativa y enviar a la técnica de igualdad)

| | |
|---------------------------|---|
| Departamento | Nombre acción formativa (curso, charla, jornada) |
| Asistentes | Entidad promotora de dicha acción |
| Fecha | Lugar |
| Duración (nº de horas) | Existe documentación asociada (en caso afirmativo indicar dónde se encuentra) |
| Aprendizajes extraídos | |
| Observaciones | |

(A cumplimentar por las personas responsables de las acciones y enviar a la técnica de igualdad)

| | | |
|---|---|-----------------|
| Identificar la acción | Eje y nº de objetivos | |
| Responsable | Fecha o periodo de ejecución | |
| Presupuesto dedicado | Nº de horas dedicadas (reuniones, actividades,...) | |
| Objetivos específicos obtenidos | | |
| Situación actual de la acción (cambios, actividades, materiales, reuniones,...) | | |
| Dificultades o imprevistos surgidos y consecuencias | | |
| Indicadores | | |
| Participación (sexo, edad) (si corresponde) | Nº de mujeres | Nº de hombres |
| | Franjas de edad | Franjas de edad |
| Aprendizajes extraídos | | |

ANEXO I.3 | **HOJA DE EVALUACIÓN ANUAL DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN**

(A cumplimentar por el personal técnico responsable y la técnica de igualdad)

| | |
|------------------------------------|--|
| Identificar el objetivo específico | Eje |
| Responsable | Fecha o periodo de ejecución |
| Presupuesto dedicado | Nº de horas dedicadas (reuniones, actividades,...) |
| Objetivos específicos obtenidos | |
| Resultados previstos | Resultados obtenidos |
| Acciones no previstas en el Plan | |
| Indicadores de resultado | |
| Indicadores de progreso | |

Valoración cualitativa

- ✓ ¿Qué factores ha favorecido el desarrollo del objetivo?
- ✓ ¿Qué dificultades ha habido para el desarrollo del objetivo?
- ✓ ¿Quiénes han participado en la consecución del mismo y cuál ha sido el nivel de participación de dichas personas?
- ✓ ¿Qué cambios ha producido en las personas, las organizaciones y/en el municipio?
- ✓ ¿Se ha contado con la participación de la ciudadanía? ¿Con qué vehículos se ha contado para ello (consejos, asociaciones, blog, ...)?
- ✓ ¿Con qué agentes sociales se ha contado?
- ✓ ¿Se han consolidado servicios, recursos y actividades existentes?
- ✓ ¿Se han detectado carencias, necesidades sin cubrir? En caso afirmativo indicar cuáles han sido.
- ✓ ¿Se han conseguido poner en marcha recursos, servicios y/o mecanismos (de coordinación, de recogida y tratamiento de datos, etc...) estables?
- ✓ ¿Qué dificultades se han planteado para la evaluación de las acciones y objetivos del Plan?

