



URDUÑAKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE ORDUÑA

2009-2012

orduña

orduña



I Plan Estratégico Municipal

para la Igualdad de Mujeres y Hombres
de la Ciudad de Orduña



URDUÑAKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE ORDUÑA



1 Plan Estratégico Municipal

para la Igualdad de Mujeres y Hombres
de la Ciudad de Orduña



Elaboración del Plan de Igualdad.
Fundación E.D.E

Colabora.
Emakunde

Índice

1. Presentación	4
2. Marco normativo, Legislativo y técnico	5
3. Marco Conceptual	14
4. Características del I Plan estratégico de igualdad	20
5. Metodología de elaboración	22
6. Desarrollo del I Plan de Igualdad	27
6.1. Descripción de los elementos estructurales del Plan	28
▶ Ejes estratégicos	29
▶ Áreas de intervención	29
▶ Objetivos	30
▶ Acciones	30
6.2. Otros elementos del Plan	31
▶ Indicadores de evaluación	32
▶ Cronograma	32
▶ Recursos Económicos	32
▶ Agentes/organismos con implicación y responsabilidad ...	32
6.3. Ejes estratégicos, Áreas, Objetivos y acciones	33
▶ Área 1. La Igualdad en el Ayuntamiento	34
▶ Área 2. Cultura/Deporte	43
▶ Área 3. Educación	52
▶ Área 4. Trabajo-Empleo	59
▶ Área 5. Bienestar Social/Acción Social	67
▶ Área 6. Salud Integral	75
▶ Área 7. Urbanismo y Medio Ambiente	79

I. Presentación

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva entre mujeres y hombres, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Resulta necesario promover la igualdad real entre mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en la superación de los obstáculos y estereotipos que impiden alcanzarla.¹

En este sentido, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gobierno Vasco, en su capítulo I, **artículo 15.** establece que los ayuntamientos **aprobarán planes o programas para la igualdad**, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en la Ley para la igualdad de mujeres y hombres.

El **Ayuntamiento de Orduña** en cumplimiento de la legalidad vigente en materia de igualdad, y desde la profunda convicción de que la apuesta por la igualdad redundará positivamente en su ciudadanía, ha comenzado una importante labor de impulso de la igualdad, que se ha concretado en el desarrollo de un diagnóstico en el año 2007, sobre la situación de las mujeres y hombres de Orduña en el ámbito municipal, y en la elaboración del presente Plan Estratégico de Igualdad.

Tal y como marca el IV Plan de Igualdad a nivel de Gobierno, los principales elementos estructurales del Plan de Igualdad de Orduña serán cuatro: ejes estratégicos, áreas, objetivos y acciones.

Desde esta estructura, el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Orduña tendrá un carácter estratégico, que marcará las grandes líneas de trabajo en el propio ayuntamiento y en el interior del municipio, articulados en áreas, que contendrían a su vez los objetivos prioritarios a abordar en cada área y desde cada eje estratégico. Además, el plan recogerá a modo de propuestas posibles, acciones de intervención consideradas idóneas para el logro de los objetivos propuestos, y una batería de indicadores de evaluación que permita evaluar su grado de implantación y su impacto en el municipio.

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



II.

Marco normativo, legislativo y técnico



El Plan Estratégico municipal para la Igualdad de mujeres y hombres de Orduña que se presenta a continuación, se ha elaborado a partir de las directrices, información y metodología marcadas en los siguientes documentos de referencia:

DOCUMENTOS LEGISLATIVOS

- ✓ Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.
- ✓ Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gobierno Vasco.
- ✓ Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local
- ✓ Ley orgánica 4/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DOCUMENTOS TÉCNICOS

- ✓ IV Plan de igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura.
- ✓ Conclusiones del diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres de Orduña 2007.
- ✓ Guía para el diseño, gestión y evaluación de Planes Locales para la Igualdad. Berdinsarea. EUDEL.

DESCRIPCIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO

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

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, tal y como aparece en su apartado introductorio “*va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta*”.



La redacción de la Carta se realiza dentro de un proyecto desarrollado en 2005-2006 por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en el marco del V programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y hombres.

EUDEL- Asociación de Municipios Vascos es uno de los socios del proyecto y redactor de la Carta, en la que aparecen otras entidades e instituciones como Ayuntamientos, Uniones de ciudades, federaciones de municipios, etc. Los Ayuntamientos adheridos a dicha carta se comprometen a elaborar e implementar en dos años, un Plan de acción para la igualdad que esté en consonancia con los principios y prioridades establecidas en la Carta. Este Plan de acción ha de contar con recursos suficientes para su implementación, ser participativo, dado a conocer y sujeto a criterios de evaluación.

La premisa de la que parte es que la igualdad de mujeres y hombres *“es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia”*. Además de ese reconocimiento legal, se precisa la articulación de herramientas en todos los ámbitos: políticos, económicos, sociales y culturales, que posibiliten precisamente el ejercicio de ese derecho. En este contexto, destaca el papel de las autoridades locales y regionales, en cuanto que instituciones *“más próximas a la ciudadanía y que representan “los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.

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

La Ley 4/2005 se publica en el BOPV, del 2 de marzo de 2005. Esta Ley se entiende como un hito en el desarrollo de las políticas de igualdad en la CAE, en tanto que plantea una serie de instrumentos normativos para el desarrollo de estas políticas en la Administración Pública Vasca en esta materia.

En el marco de la Ley se definen las funciones que corresponde a cada nivel administrativo en materia de igualdad de mujeres y hombres, a partir de las competencias que se derivan del Art. 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 y c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (Art. 9.2) y comunitarias (Art. 3.2 del Tratado de la Unión Europea), que obligan a los poderes públicos a promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real, así como la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.





La Ley hace una mención explícita de las competencias que en materia de igualdad de mujeres y hombres le corresponden a la administración local. En el título I, en el artículo 7 recoge:

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

- a) adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- 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 programas y recursos relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con caracteres municipal.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

- m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Así mismo en el artículo 15 del título II “Planes para la igualdad de mujeres y hombres” se especifica lo siguiente:

“Las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión”.

Ley orgánica 4/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A nivel Estatal también se han dado avances muy significativos con la reciente aprobación de la **Ley orgánica 4/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo ámbito de aplicación atañe a los poderes públicos a nivel estatal. La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales en base al amparo de la Constitución (artículos 9.2 y 14) que hace competente al Estado para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todas las personas. El artículo 21.1 señala que *“las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con resto de las Administraciones Públicas”*. Así, la Ley 3/2007, remite a las competencias propias de las Administraciones locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local y especificadas en el caso de los municipios vascos en la ley 4/2005, de 18 de febrero.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03)

El artículo 28 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, especifica que los municipios pueden realizar actividades complementarias a las propias de





otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente. En este contexto, la referencia hacia la Administración Local es clara, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los municipios la promoción de actividades, así como la prestación de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, menoscabo u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.²

DESCRIPCIÓN DEL MARCO TÉCNICO

IV Plan de igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura.

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

En la Ley se asignan cuatro funciones básicas a tener en cuenta en el diseño y la estructura del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV:

- Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).
- Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas.
- Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
- Función de definición de contenidos básicos.

² "Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad". Federación Española de Municipios y Provincias, Área de Igualdad, Madrid, 2006

La programación de las políticas locales de igualdad

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV se fundamenta en la premisa de que los planes para la igualdad de Euskadi *“han llegado a un elevado nivel de desarrollo en lo relativo a la recopilación de las actuaciones necesarias para lograr el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres”*, planteando, asimismo, que *“adolecen de una carencia importante: la priorización de determinadas actuaciones sobre el resto”*.

En cuanto a la programación, desde el IV Plan se recomienda un proceso pautado, que puede resumirse en los siguientes puntos:

- Análisis del documento del plan para la igualdad de referencia vigente, con el objeto de determinar los objetivos en los que los Ayuntamientos son competentes.
- Realización de un diagnóstico de necesidades sociales del ámbito municipal, bien derivado de la información disponible o bien de un estudio ad hoc.
- Determinación, a partir de las directrices del documento plan para la igualdad de referencia vigente y del diagnóstico de necesidades, de los objetivos prioritarios que el Ayuntamiento va a plantearse para el periodo de tiempo de aplicación del plan.
- Análisis de la viabilidad de implantación de las estrategias y acciones recomendadas para la consecución de los objetivos asumidos, buscando alternativas viables en el caso de que los objetivos propuestos se consideren como no viables.
- Definición del conjunto de actuaciones que se plantean para la consecución de los objetivos.
- Establecimiento de los indicadores de evaluación, las áreas responsables y el cronograma de distribución de las acciones por año.

Además, y sin perjuicio de los pasos propuestos en el proceso, se plantea la necesidad de promover que cada área elabore un documento que contenga la programación anual, en la que se especifiquen las actuaciones a realizar a lo largo del año, los resultados que se pretenden obtener, las personas responsables y los presupuestos asignados.





Diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres de Orduña 2007

Las acciones que contempla el I Plan estratégico municipal para la igualdad de mujeres y hombres de Orduña, son propuestas concretas que persiguen la consecución de los objetivos propuestos en los cuatro ejes estratégicos de cada una de las áreas de intervención del Plan. Todas las acciones se han diseñado teniendo en cuenta la información obtenida a través del diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres de Orduña realizado en el año 2.007, garantizando de esta manera la adaptación a la situación y realidad del municipio de Orduña. Las acciones que **conforman el plan estratégico de igualdad no tendrán vocación de permanencia o pretensión de perpetuarse indefinidamente en el tiempo**. Su **carácter será temporal**³, hasta que se logre erradicar la situación de desigualdad detectada en el diagnóstico.

Guía para el diseño, gestión y evaluación de Planes Locales para la Igualdad. Berdinsarea. EUDEL

El objetivo general que persigue este documento es recoger los conocimientos, herramientas y procesos que permitan orientar la planificación y actuación que en materia de igualdad realizan los municipios vascos, lo cual se ha concretado en la búsqueda y definición de recomendaciones referentes al diseño, la estructura y los instrumentos de gestión contenidos en los planes locales, así como de los objetivos y acciones más adecuadas.

La Guía ofrece tanto **Orientaciones para el diseño de planes para la igualdad como Orientaciones para la definición de objetivos y acciones** en los Planes Locales para la Igualdad.

Las **Orientaciones para el diseño de planes para la igualdad que recoge son las siguientes:**

- El marco conceptual, describiendo los documentos de referencia para la planificación de las políticas de igualdad y para la elaboración del presente documento, el marco en el que se deben contextualizar los planes para la igualdad y la evolución y retos de la planificación en igualdad.

³ De acuerdo con los criterios que marca el Tribunal Constitucional las acciones positivas deben ser proporcionales, razonables y de carácter temporal.

- Recomendaciones para el diseño de los planes para la igualdad, en las que se determinan las buenas prácticas para la elaboración de diagnósticos, definición de objetivos, diseño de estructura, definición del borrador, así como su validación y aprobación.
- Recomendaciones para el diseño de los procesos de gestión en las que se establecen algunas pautas para la planificación, seguimiento, evaluación, formación, comunicación y participación de los planes locales.

Orientaciones para la definición de objetivos y acciones en los planes locales para la igualdad, en la que se trabajan las siguientes áreas:

- Medidas Generales
- Cultura
- Educación
- Trabajo
- Inclusión social
- Salud y drogodependencias
- Urbanismo, transporte público y medio ambiente
- Cooperación al Desarrollo y Derechos Humanos

Para la elaboración del Plan estratégico de igualdad se han tenido en cuenta las orientaciones que propone esta guía.



III. *Marco conceptual*





La Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres recoge que el desarrollo de los Planes de igualdad vendrán marcados por el uso de dos principios de carácter complementario: la acción positiva y la integración de la perspectiva de género o mainstreaming, que son las que se han tenido en cuenta a la hora de diseñar las acciones que **conforman el I Plan estratégico municipal para la igualdad de mujeres y hombres de Orduña.**

Se entiende por **integración de la perspectiva de género** la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Y por **acciones positivas** 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 municipal.

Estas estrategias no sólo son compatibles entre sí, sino que esgrimidas conjuntamente, producen un efecto sumativo que contribuye a lograr los objetivos de la igualdad.

El I Plan estratégico municipal para la igualdad de mujeres y hombres de Orduña, se adapta a las estrategias que propone el IV Plan de Igualdad de Mujeres y hombres de la CAPV, en este sentido se desarrollarán de manera estratégica la transversalización o mainstreaming de género, empoderamiento y participación social y política, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar y violencia contra las mujeres.

3.1. Mainstreaming de género

El mainstreaming o transversalidad fue propuesto por primera vez en 1987 por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, pero fue en 1991 cuando se asumió explícitamente como estrategia global dentro del marco del III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad entre hombres y mujeres (1991-1995).

Según el Grupo de Expertas y Expertos del Consejo de Europa el mainstreaming de género supone “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad



de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”. En este sentido, la transversalidad buscaría complementar las políticas específicas de igualdad ya existentes con la introducción del principio de igualdad en las políticas sectoriales, entendiendo que sólo desde esta vía se facilita el soporte necesario en cuanto a generación de conocimiento para planificar una intervención pública que impacte en la realidad de mujeres y hombres en ese sector concreto.⁴

3.2. Empoderamiento y participación social y política

El término empoderamiento es una traducción literal del concepto inglés *empowerment* y significa “ganar poder”, fortalecerse, en la posición social, económica y política de las mujeres. Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

El proceso de empoderamiento comprende dos niveles, el individual y el colectivo. A nivel individual supone el proceso de toma de conciencia de las mujeres sobre su subordinación y, a nivel colectivo, la adquisición de una conciencia común sobre la dependencia social y la discriminación que sufren las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida.

Es por tanto una estrategia amplia, que abarca tanto lo subjetivo como lo objetivo, lo individual y lo colectivo, lo local y lo global.

Individual, porque se inicia a través de la toma de conciencia individual en la cual cada mujer reconocerá sus fortalezas y consolidará su poder personal con el fin de ejercer su capacidad de influencia.

Colectivo, entendiendo que el proceso no terminará en lo individual sino que trascenderá al plano colectivo. El trabajo realizado desde la individualidad y subjetividad, servirá a las mujeres para organizarse en torno a la lucha por sus intereses colectivos, es decir, por sus intereses de género.

⁴ IV Plan de igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura.



Local y Global, en la medida en que se trata de una estrategia que brinda a las mujeres la posibilidad de comprender la realidad de su medio más inmediato (social, político, económico, ecológico y cultural), de reflexionar sobre las estructuras de poder que las constriñen y tomar iniciativas destinadas a mejorar su condición y posición en el mundo.

El empoderamiento es, por tanto, una estrategia válida para alcanzar el poder y convertirse en personas que ejercen su individualidad desde la autonomía y la ciudadanía plena. Al mismo tiempo, es un proceso necesario para alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya que ésta sólo vendrá desde la ruptura de las relaciones jerárquicas de poder y desde la reconstrucción de un nuevo modelo de poder que no excluya a las mujeres.

No obstante, un nuevo modelo de organización social inclusivo y no jerarquizado difícilmente podrá ser construido si el otro 50% de la población se mantiene al margen de dicho proceso. Por ello, junto con el empoderamiento de las mujeres, es necesario articular fórmulas y espacios que favorezcan que los hombres, tanto individualmente como, en su caso, de forma colectiva, se sensibilicen y reflexionen acerca de la justicia, legitimidad y sostenibilidad del actual sistema patriarcal que sitúa a las mujeres en una situación estructural de subordinación respecto de los hombres, así como sobre las consecuencias negativas que los estereotipos y roles en función del sexo sobre los que se asienta dicho sistema tienen de cara al desarrollo integral de su propia personalidad, en la medida en que impiden o dificultan el aprovechamiento de todas sus potencialidades y capacidades, especialmente las relacionadas con el mundo reproductivo y de los afectos.

Los procesos de sensibilización y reflexión pueden favorecer que cada vez sean más los hombres dispuestos a cuestionar el modelo tradicional de masculinidad, a renunciar a los privilegios que les pueda aportar el sistema patriarcal y a comprometerse de forma activa en la consecución de un nuevo modelo social más democrático, justo e igualitario. Todas las personas tienen que tener la posibilidad de ser libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para poder desarrollar todas sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Es por ello por lo que a lo largo del Plan se recogen algunas actuaciones dirigidas a promover una mayor implicación de los hombres en la construcción de ese nuevo modelo social.⁵

⁵ IV Plan de igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura.



3.3. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

El llamado “problema” de la conciliación surge como consecuencia de la negación o invisibilización de una realidad: la del tiempo y el trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas. Este tiempo y este trabajo socialmente imprescindible se hace visible y se problematiza únicamente en el momento en que las mujeres, que silenciosamente se ocupaban de él, se incorporan al trabajo remunerado y se ven en la situación de tener que continuar asumiendo exclusivamente las tareas domésticas y de cuidado.

Esta situación es consecuencia directa de una visión androcéntrica y limitada del concepto de trabajo, que corresponde a la concepción que se forja durante la industrialización. En este momento se consolida la división sexual de las tareas del modo en que la conocemos en nuestra sociedad: los hombres se dedican al trabajo remunerado y adquieren el papel de proveedores, y las mujeres al trabajo doméstico, no remunerado, considerado como una extensión natural de la esencia femenina (“sus” labores) y, por lo tanto, carente de valor específico y, sobre todo, económico. El trabajo en el ámbito productivo se identifica así con el concepto de empleo y en compensación es remunerado, mientras que las personas que se dedican al trabajo doméstico pasan a ser consideradas como “inactivas” y “dependientes”. Esta concepción ha hecho que el trabajo doméstico sea una actividad que no tiene ni valor ni identidad, por lo que ha quedado sistemáticamente excluida de todo tipo de diseño o gestión del trabajo, de la educación, de la planificación urbana, de los sistemas de servicios sociales, etc., y por supuesto de una retribución y derechos laborales.

La invisibilización del trabajo doméstico es una de las consecuencias más importantes de su poca o nula valoración. No es casual que la conciliación se haya incorporado a la agenda pública cuando se ha convertido en un problema práctico y causa de las cargas psicológicas, económicas y sociales que padecen las mujeres. Tampoco lo es el que haya adquirido el propio nombre de “conciliación” como si se estuviera aludiendo a dos ámbitos: el público y privado, estancos, separados y que han de conciliarse. Lo que parece más apropiado es hablar de la necesidad de una “nueva organización social” y no tanto de “conciliación”, puesto que el reto consiste en ir haciendo camino hacia el horizonte de un nuevo modelo social más justo y democrático para mujeres y hombres. Este nuevo modelo debería ser un modelo basado en la armonización de las diferentes esferas de la vida, de tal manera que se pueda evitar la situación actual en la que prácticamente todas estas esferas deben acomodarse a una de ellas: la laboral. De la misma manera, este nuevo modelo debería valorar en su justa medida el



trabajo doméstico y de cuidado, esencial para el funcionamiento, reproducción y mantenimiento de nuestras sociedades, tanto o más que el productivo.⁶

3.4. Violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más graves de la desigualdad existente entre hombres y mujeres. En este sentido, es manifiesta la necesidad de trabajar urgentemente en la erradicación de esta grave e intolerable violación de los derechos humanos. Para ello, resulta imprescindible articular medidas y recursos para la protección y atención a las víctimas, pero también luchar activamente contra la discriminación que sufren las mujeres en nuestra sociedad en todas las esferas de la vida.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres dedica el capítulo VII del título III a abordar de forma específica la Violencia contra las Mujeres y establece una definición concisa de lo que se ha de entender por este tipo de violencia:

“cualquier acto violento por razón de sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”

En este sentido, es necesario remarcar que existen aún actitudes, valores y mensajes que se transmiten a través de la publicidad y de los medios de comunicación que refuerzan los valores de supremacía de los hombres sobre las mujeres, y que incluso pueden llegar a justificar, banalizar e incitar a la violencia contra las mujeres. En otros ámbitos como el laboral, cada vez son más las mujeres que se ven sometidas a diferentes formas de violencia como el acoso sexista y su variante, el acoso sexual.

La violencia contra las mujeres irá erradicándose en la medida en que se vayan alcanzando cotas mayores de igualdad no sólo en el plano social, sino en el subjetivo e individual. Por ello, es necesario incidir especialmente en un nuevo sistema de valores que rompa con el sistema sexo-género hasta ahora imperante, y sitúe a mujeres y hombres en un plano de igualdad, ya que esto permitirá un sistema social también más igualitario en el que las mujeres no tengan que verse sometidas a la violencia.

⁶ IV Plan de igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura.

*IV.
Características del
I Plan Estratégico
de Igualdad*





El plan viene definido por las siguientes **características:**

- ☑ **Se adecua a la existencia de la nueva Ley 4/2005** y los preceptos relativos a la Administración local.
- ☑ **Se adecua a los elementos estructurales del IV Plan;** ejes estratégicos, áreas de intervención, objetivos, acciones e indicadores de evaluación.
- ☑ **Carácter estratégico.** El plan tiene una visión estratégica sobre la implementación de las Políticas Públicas de Igualdad en el Ayuntamiento y en el municipio de Orduña. Se han determinado los objetivos estratégicos del Plan y acciones a desarrollar para su consecución, teniendo en cuenta los ejes estratégicos que propone el IV Plan.
- ☑ Presenta una **estructura sencilla, operativa y adaptada** a las necesidades y competencias de la administración local.
- ☑ **Contiene objetivos que permitirán avanzar hacia los retos en materia de igualdad,** atendiendo preferentemente a los objetivos prioritarios y soportando un equilibrio adecuado entre la factibilidad de dichos objetivos y los retos sociales pendientes en materia de igualdad a nivel de la administración local.
- ☑ **Es un plan flexible,** capaz de adaptarse a la realidad y los nuevos retos en relación a la situación de las mujeres y los hombres en el municipio de Orduña. Se ha concebido como un documento vivo, sujeto a un sistema de seguimiento y control, que le permita responder a las diversas situaciones de cambio tanto coyunturales como estructurales.
- ☑ **Dispone de un sistema de diseño, gestión, seguimiento y evaluación participativo.** Todas las fases de diseño, implementación y evaluación del Plan Local se han sometido por tanto a un proceso de contraste y control por parte de las y los distintos agentes sociales e institucionales.

V. *Metodología de elaboración*





FASE I: Análisis de la realidad del Municipio y del Ayuntamiento

En esta fase se ha realizado una aproximación a la realidad del municipio en el ámbito de las políticas de igualdad y de las distintas condiciones y posiciones de mujeres y hombres. Para ello, se ha tomado como base el diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres que se ha realizado en el municipio en 2007.

Además, se ha obtenido información de tipo cualitativo sobre las políticas de igualdad que se están desarrollando a nivel municipal y sobre la realidad de las mujeres en el municipio (sus demandas, problemáticas, intereses) a través de dos reuniones con informantes o agentes clave.

En primer lugar se han mantenido varias reuniones de trabajo con las personas técnicas que conforman el equipo de trabajo para el desarrollo del Plan de Igualdad:

- La Trabajadora Social, cuya dedicación al desarrollo de las Políticas Municipales de Igualdad es de un 15% de su jornada laboral, cuenta con experiencia de más de 20 años trabajando con mujeres y más de cuatro en la implantación de políticas de igualdad. Ha esto hay que sumar la formación que ha realizado en dicha materia a través de cursos y seminarios.
- Una Educadora Social, cuya dedicación al desarrollo de las Políticas Municipales de Igualdad será del 15% de su jornada laboral mientras se encuentre contratada una persona como Agente de Igualdad a través del programa INEM corporaciones locales. Dicho porcentaje se verá aumentando durante los períodos en los que esta persona no se encuentre contratada, a fin de garantizar el correcto desarrollo del Plan de Igualdad. En relación a su formación en la materia, apuntar que cuenta con más de 400 horas formativas, así como con tres años de experiencia en implantación de políticas de igualdad.
- La Concejala de Acción Social.

Se han abordado los siguientes temas:

- Políticas de Igualdad en el Ayuntamiento de Orduña**
 - ✓ Posicionamiento
 - ✓ Situación actual
 - ✓ Estructuras y funcionamiento
 - ✓ Proyectos y acciones desarrolladas



- ☑ **Principales conclusiones del diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres de Orduña, 2007**
 - ✓ Problemáticas detectadas en el municipio
 - ✓ Retos pendientes

En segundo lugar se mantenido una reunión con la asociación de mujeres del municipio en la que se trabajado sobre los siguientes puntos:

- ☑ **Presentación de las principales conclusiones del diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres de Orduña, 2007.**
- ☑ **Demandas que plantea la asociación de mujeres para su inclusión en el plan.**

Con la información recogida a través de estas reuniones y con el **diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres de Orduña 2007**, se ha elaborado un **análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)** de las Políticas de Igualdad tanto a nivel municipal como del propio ayuntamiento, que ha permitido diseñar los contenidos del Borrador del I Plan estratégico de Igualdad municipal.

FASE II: Definición de la estructura y contenido del Borrador del Plan

Tal y como se ha señalado, la estructura y contenidos del Plan municipal, se ha diseñado teniendo en cuenta el marco jurídico y técnico actual de referencia. En esta fase del proceso, el equipo técnico de la Consultoría de Género ha realizado el diseño del Borrador del Plan, incluyendo los ejes estratégicos y priorizando los objetivos, acciones a desarrollar y estableciendo los indicadores de evaluación oportunos.

De esta fase ha resultado el **documento borrador del Plan estratégico de Igualdad Municipal de Orduña.**



FASE III: Apertura de la estructura de contraste institucional y social del borrador

En esta fase se ha procedido a la apertura de un proceso de contraste del borrador del Plan con los y las distintos agentes sociales e institucionales. Se han desarrollado distintos mecanismos para tal fin:

- ✓ Reunión de contraste con el personal técnico de las áreas municipales.
- ✓ Reunión de contraste con las personas responsables a nivel político de las Políticas de Igualdad a nivel municipal.

En dichas reuniones de contraste se han abordado aspectos relativos a la:

- ✓ Adecuación del Plan a la realidad de las áreas municipales.
- ✓ Nivel de integración de la perspectiva de género en la implementación de la política específica en el área o servicio municipal.
- ✓ Percepciones en relación a las Políticas de igualdad de oportunidades
- ✓ Priorización de objetivos y acciones del Plan.
- ✓ Nivel de factibilidad e idoneidad de las estrategias y acciones diseñadas.

- ✓ Convocatoria abierta a la ciudadanía de Orduña para desarrollar un grupo de discusión, con el objetivo de contrastar el borrador del Plan de Igualdad. No obstante, finalmente no se pudo celebrar dicho grupo debido a que el número de personas asistentes no alcanzó el mínimo necesario para el buen desarrollo del mismo. Como alternativa se facilitó el borrador a la asociación de mujeres del municipio, quienes tuvieron la posibilidad de revisarlo y realizar las aportaciones que consideraron oportunas. Se facilitó así mismo el borrador del Plan a un grupo de mujeres y hombres de Orduña.

Una vez finalizado el proceso de contraste se han incorporado las aportaciones realizadas por parte de los y las agentes sociales e institucionales al borrador del plan. Por último se les ha remitido al equipo de trabajo para el desarrollo del Plan de Igualdad para que pudieran revisar la última versión.

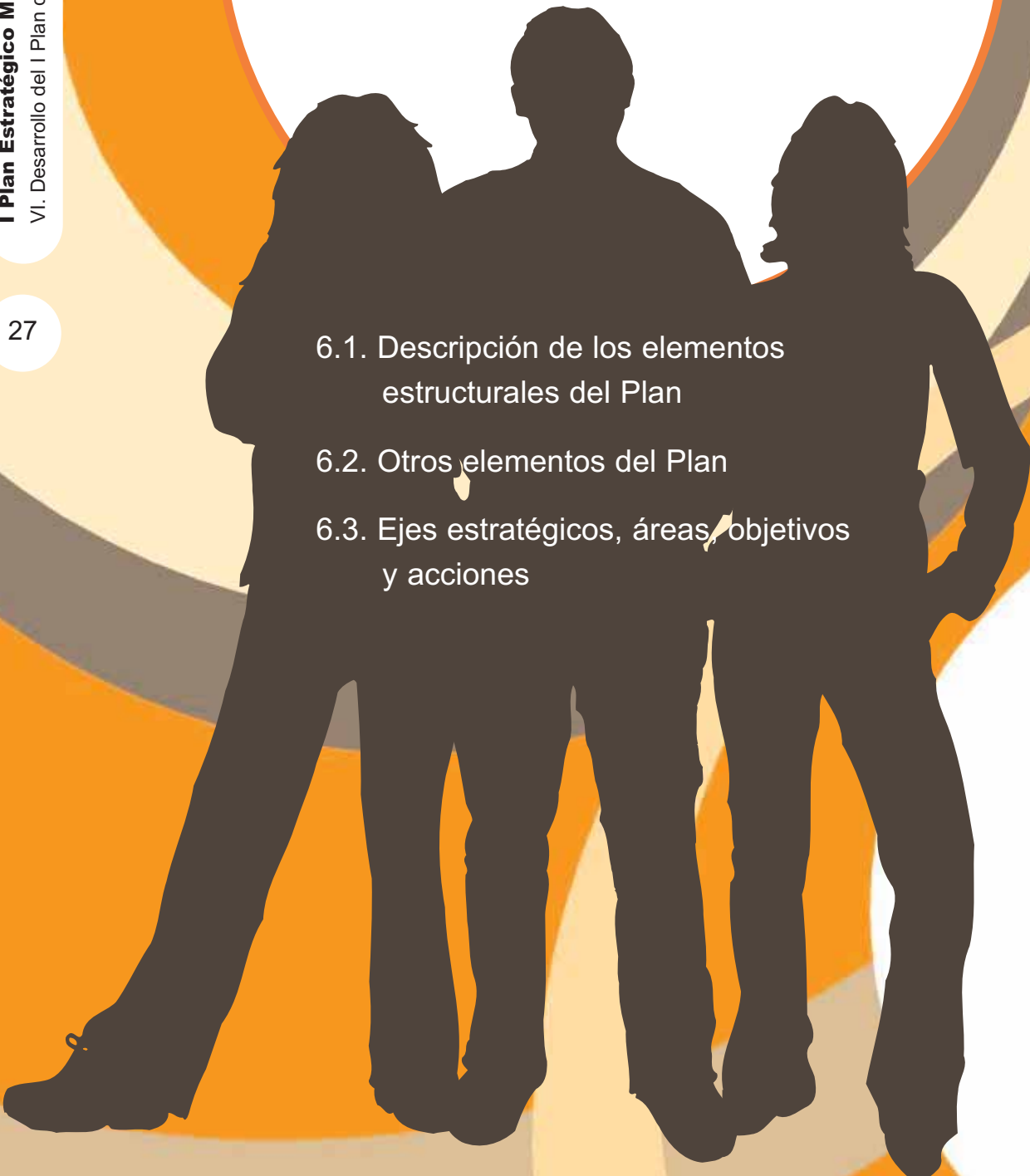
FASE IV: Elaboración informe final. Entrega y cierre del Proyecto. Plan Estratégico de Igualdad Municipal

Una vez incorporadas las aportaciones oportunas que se han derivado del proceso de contraste, se ha elaborado el documento definitivo y se ha entregado el proyecto a las personas del equipo de trabajo para el desarrollo del Plan de Igualdad.

A lo largo del proceso ha existido una regular interlocución a través de email y telefónicamente entre las personas del equipo e trabajo y la consultoría de género, lo cual ha permitido intercambiar información así como contrastar documentos de trabajo.



VI. *Desarrollo del I Plan de Igualdad*

- 
- 6.1. Descripción de los elementos estructurales del Plan
 - 6.2. Otros elementos del Plan
 - 6.3. Ejes estratégicos, áreas, objetivos y acciones

6.1. Descripción de los elementos estructurales del Plan

- Ejes estratégicos
- Áreas de intervención
- Objetivos
- Acciones





Ejes estratégicos

Definen las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que va a trabajar el Ayuntamiento de Orduña durante el periodo de vigencia del Plan. Los criterios según los cuales se ha determinado su prioridad son los siguientes:

- Están reflejados en la Ley 4/2005 y en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV:
- Tienen carácter interinstitucional y capacidad de estructurar las prioridades tanto de la ciudadanía como de todas las áreas y departamentos a nivel municipal.
- Suponen un reto en materia de Políticas de Igualdad, desde distintos organismos en materia de igualdad, nacionales y supranacionales.

Los ejes estratégicos que recoge el Plan estratégico Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Orduña, son los siguientes:

- Mainstreaming**
- Empoderamiento y participación sociopolítica**
- Conciliación y corresponsabilidad**
- Violencia ejercida contra las mujeres**

Áreas estratégicas de intervención

Las áreas son los ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad.

En este sentido el Plan estratégico de Igualdad Municipal se ha estructurado adaptándose, a la estructura departamental que presenta el Ayuntamiento de Orduña.

Sin embargo, hay que matizar que las responsabilidades de las áreas no se agotan necesariamente en un ámbito concreto, si bien, la estructuración por áreas contribuye a obtener una visión conjunta de qué se debe hacer -qué líneas políti-



cas se deben desarrollar en cada una para contribuir a la consecución de los objetivos de la igualdad.

Las áreas que componen el Plan Estratégico de Igualdad municipal son las siguientes:

- ✓ **AYUNTAMIENTO**
- ✓ **CULTURA / DEPORTE**
- ✓ **EDUCACIÓN**
- ✓ **TRABAJO- EMPLEO**
- ✓ **BIENESTAR SOCIAL**
- ✓ **SALUD INTEGRAL**
- ✓ **URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE**

Objetivos

Los objetivos definen la realidad social que se pretende cambiar, se caracterizan por ser concretos, medibles, operativos y fácilmente entendibles. Cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados.

Acciones

Son propuestas concretas para el desarrollo de los objetivos, señalan lo que se considera prioritario para la consecución del objetivo.

6.2. Otros elementos del Plan

- Indicadores de evaluación
- Cronograma
- Agentes/organismos con implicación y responsabilidad
- Recursos económicos





Indicadores de evaluación

Las políticas de Igualdad tienen el reto de integrar la evaluación y el seguimiento en sus procesos de diseño e implementación, a fin de mejorar en eficacia y eficiencia. En este sentido, el Plan de Igualdad municipal contempla en su diseño un sistema de evaluación.

- **El sistema de evaluación**, se refiere a los logros: resultados, productos, efectos e impacto. Las actividades de evaluación se plantearán con un carácter periódico y aportarán conclusiones acerca de la marcha general y la orientación del Plan de Igualdad.

Cronograma

Es un instrumento fundamental para organizar los tiempos y para adecuar el grado de implementación del plan, de forma que se asegure que al final del periodo de vigencia se han implantado las medidas diseñadas.

Se ha establecido qué objetivos son los que se van a desarrollar cada año, y se elaborará para ello un Plan Operativo Anual. De esta forma se dispondrá de una herramienta que facilitará la programación anual, y será lo suficientemente flexible como para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo.

Recursos económicos

Se establecerá un presupuesto anual destinado a la puesta en marcha de los Planes Operativos anuales derivados del I Plan estratégico para la igualdad de las mujeres y hombres de Orduña. El presupuesto que corresponde a las acciones a implementar cada año será aportado por las áreas implicadas en el desarrollo de las mismas.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

Se ha concretado qué agente u organismo tiene implicación y responsabilidad en el desarrollo de las acciones que se han diseñado para alcanzar los objetivos.

6.3.

Ejes estratégicos, áreas, objetivos y acciones

- ☑ Área 1. La Igualdad en el Ayuntamiento
- ☑ Área 2. Cultura/Deporte
- ☑ Área 3. Educación
- ☑ Área 4. Trabajo-Empleo
- ☑ Área 5. Bienestar Social/Acción Social
- ☑ Área 6. Salud Integral
- ☑ Área 7. Urbanismo y Medio Ambiente





Área 1.

LA IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO

Eje Mainstreaming

1. OBJETIVO

Integrar el enfoque de género en la toda la actividad municipal

- 1.1. Garantizar la contratación de **personal técnico especializado** para coordinar las políticas de igualdad que se desarrollen en el municipio con una dedicación suficiente para tal fin. (P.E. 2009)
- 1.2. **Aprobar el Plan Estratégico de Igualdad** en el pleno municipal. (P.E. 2009)
- 1.3. **Destinar un presupuesto anual para la implementación del Plan Estratégico de Igualdad Municipal.** (para el año 2009 se han destinado 19.000 €, cantidad que se mantendrá o incrementará para años posteriores en la medida de lo posible) (P.E. 2009-2012)
- 1.4. Incluir dentro de la composición del Ayuntamiento de Orduña una **estructura, que se encargue del impulso**, programación, asesoramiento y evaluación del presente Plan, de acuerdo con las funciones establecidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres. (P.E. 2010)
- 1.5. Constituir una **Comisión de Igualdad compuesta por personal técnico y político de todas las áreas municipales**, cuyo cometido sea el seguimiento y control de las Políticas de Igualdad a nivel municipal y que garantice el desarrollo y la implementación de los objetivos y actividades que recoge el presente Plan de Igualdad. (P.E. 2009)
- 1.6. Diseñar y desarrollar un **plan formativo que capacite al personal técnico, político y administrativo del Ayuntamiento** en la implantación del enfoque de género en sus áreas y en el desarrollo de políticas de igualdad. (P.E. 2009)



1.7. Elaborar una **Guía** que ofrezca recursos y estrategias que faciliten al personal municipal el **uso igualitario del lenguaje e imágenes** que se produzcan en el Ayuntamiento. (P.E. 2010)

1.8. Poner en marcha un **protocolo en el que se describa la manera de incluir la perspectiva de género** en la organización de jornadas, conferencias y premios organizados por el Ayuntamiento. (P.E. 2011)

1.9. Crear una **normativa** que determine, a través de disposiciones, la obligación de que todos los **informes, memorias y demás documentos** que se gesten desde el ayuntamiento, muestren los **datos desagregados por sexo**. (P.E. 2011)

1.10. Crear una **normativa** que determine, a través de disposiciones, cómo elaborar el pliego de condiciones de las **subvenciones desde una perspectiva de género**. (P.E. 2010)

1.11. Crear una **estructura de participación ciudadana**, que garantice la recogida de las opiniones de las mujeres del municipio respecto a la actividad municipal en materia de igualdad. (P.E. 2011)

1.12. Realizar una evaluación previa del impacto de género de aquellas normas o actos administrativos que se aprueben en el ayuntamiento. (P.E. 2012)

1.13. Continuar participando en la red interinstitucional **Parekatuz**. (P.E. 2009)

1.14. Participar en la red interinstitucional **Berdinsarea**. (P.E. 2009)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Evolución de la integración de la perspectiva de género en los planes del Ayuntamiento, medida mediante un índice ponderado de: Existencia de plan de legislatura, existencia de procesos de evaluación anuales, existencia de evaluación de impacto a final de período de vigencia del plan, porcentaje de planes en los que se ha definido un proceso, o procedimiento para integrar la perspectiva de género.
- Evolución de la permeabilidad política a la igualdad, medida mediante un índice ponderado de: existencia de planes de igualdad aprobados, existencia de compromiso explícito de alcaldía, existencia de reuniones bilaterales o multilaterales con otras concejalías y porcentaje de concejalías municipales participantes.



- Evolución de la permeabilidad técnica de la igualdad medida a través de un índice ponderado de: % personas con formación en igualdad del Ayuntamiento, media de horas de formación del personal formado, % de personas técnicas que participan anualmente en reuniones, jornadas de reflexión y/o procesos de evaluación de las políticas de igualdad, media de horas y días anuales de participación.
- Evolución de la participación en estructuras de gestión y coordinación medida mediante un índice ponderado de: % de concejales o concejales implicadas en la estructura de coordinación política, % de directoras y directores de departamento, % de departamentos con representante técnico/a y % de estructuras inter departamentales en las que participa el servicio de igualdad o personas con conocimientos de las políticas de igualdad.
- Evolución del diseño e implantación de herramientas, medida como la media ponderada de: % de estudios desagregados por sexo en todas sus fases, desde la fase de diseño hasta la de difusión, % de normas, actos, planes de las que se realiza una evaluación previa de impacto de género % de indicadores de resultados del plan del Ayuntamiento de que se dispone.
- Evolución de la integración de la perspectiva de género en los procedimientos, medida como la media ponderada de: % de contrataciones realizadas desde una perspectiva de género, % de subvenciones realizadas desde la perspectiva de género, % de presupuestos realizados que integran la perspectiva de género.
- Existencia de una partida presupuestaria para cada uno de los años de vigencia del **Plan Estratégico de Igualdad Municipal**, para la implementación de las acciones del mismo.
- Mantener la participación en la red interinstitucional **Parekatuz**.
- Participar en la red interinstitucional **Berdinsarea**.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de Alcaldía.
- Servicio de Igualdad.
- Todas las áreas municipales



2. OBJETIVO

Aumentar el grado de conocimiento e interés de la ciudadanía de Orduña en las políticas de igualdad que se desarrollan en el municipio

2.1. Difundir a través de los diferentes canales de comunicación municipales información sobre las políticas de igualdad municipales. (P.E. 2009-2012)

2.2. Acogerse y/o desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en relación a las políticas de igualdad impulsadas desde el municipio o desde otras administraciones públicas. (P.E. 2009-2012)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Número y evolución de consultas de la ciudadanía a personas responsables de las políticas de igualdad.
- Número de consultas realizadas al espacio de la página web municipal que se habilite para recoger información relativa a las medidas para la igualdad desarrolladas a nivel municipal.
- Número de informaciones sobre las políticas de igualdad difundidas a través de los diferentes canales de comunicación municipales.
- Grado de satisfacción con respecto a las actuaciones realizadas.
- Número y evolución de acciones y campañas de comunicación diseñados e implementados para las políticas de igualdad.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de Alcaldía.
- Servicio de Igualdad.



Eje Empoderamiento y participación sociopolítica

3. OBJETIVO

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

3.1. Implicar a los **órganos de participación del ayuntamiento** en temas relacionados con las políticas de igualdad. (P.E. 2009-2012)

3.2. Establecer cauces para **garantizar una participación equilibrada**⁷ de las mujeres y los hombres dentro del ayuntamiento. (P.E. 2010-2012)

3.3. Crear **grupos de discusión en los que participen las mujeres** que formen parte de la plantilla del Ayuntamiento, y de las sociedades públicas con vistas a conocer su situación, necesidades y expectativas dentro de la administración local. (P.E. 2011-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- 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.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de Alcaldía
- Servicio de Igualdad
- Todas las áreas municipales

⁷ A efectos de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, se entiende que hay una participación o presencia equilibrada cuando la presencia de mujeres y hombres, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.



Eje Conciliación y corresponsabilidad

4. OBJETIVO

Poner en marcha estrategias que faciliten un cambio en la organización social hacia la corresponsabilidad en el ámbito doméstico entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

4.1. Continuar desarrollando **acciones de información y sensibilización** en materia de conciliación. (P.E. 2010-2012)

4.2. **Continuar desarrollando programas de fomento de la corresponsabilidad dirigidos a la población adulta** tales como, talleres de corresponsabilidad, talleres de intercambio de tareas, etc. (P.E. 2009-2012)

4.3. Desarrollar talleres municipales dirigidos a hombres, en los que prepararles para el desempeño de un rol paterno responsable y en la asunción de las responsabilidades de cuidado a las personas mayores dependientes. (P.E. 2011-2012)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Nº de acciones desarrolladas para fomentar la corresponsabilidad de las mujeres y hombres de Orduña.
- Nº de programas/cursos desarrollados.
- Nº de mujeres y hombres formados.
- Nº de talleres dirigidos a hombres puestos en marcha.
- Nº de hombres participantes en los talleres.
- Nº de hombres de Orduña que se han acogido a permisos de paternidad y cuidado de personas dependientes o reducciones de jornada.
- Número y evolución de escuelas infantiles y centros educativos municipales, etc. Que desarrollan programas y actividades lúdico-educativas para niñas y niños en periodos vacacionales.



AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de Alcaldía.
- Servicio de Igualdad.
- Todas las áreas municipales

5. OBJETIVO

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

- 5.1. Desarrollar y/o acogerse a las **campañas de sensibilización** en el ámbito de la corresponsabilidad. (P.E. 2009-2011)
- 5.2. Desarrollar **acciones ejemplarizantes a favor de la corresponsabilidad** en cargos políticos y personas socialmente relevantes. (P.E. 2009-2012)
- 5.3. Poner en marcha campañas de sensibilización que fomenten el debate municipal sobre la necesidad de avanzar en la corresponsabilidad. (P.E. 2010-2012)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Número y evolución de programas/recursos orientados a la consecución del objetivo.
- Número de acciones ejemplarizantes a favor de la corresponsabilidad desarrolladas por cargos políticos y personas socialmente relevantes desagregado por sexo.
- Nº de campañas puestas en marcha y evolución de las mismas.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Servicio de Igualdad.
- Todas las áreas municipales



Eje Violencia ejercida contra las mujeres

6. OBJETIVO

Impulsar y mejorar la coordinación de la administración local en la lucha contra la violencia hacia las mujeres

6.1. Diseñar e implantar un **Protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales** en el que participen todos los agentes implicados en la atención y con capacidad de actuación en este ámbito. (P.E. 2010)

6.2. Realizar **acciones de capacitación relativas a la violencia de género** dirigidas al personal involucrado en el protocolo. (P.E. 2011)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Nº de reuniones mantenidas.
- Nº de acuerdos tomados.
- Nº de mejoras introducidas.
- Existencia del protocolo municipal de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres.
- Nº de acciones de capacitación desarrolladas.
- Nº de mujeres y hombres que han participado en las acciones de capacitación.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Servicio de Igualdad.
- Agentes implicados en la atención de la violencia ejercida contra las mujeres.



7. OBJETIVO

Realizar y/o acogerse a campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres

7.1. Continuar desarrollando **acciones de prevención y sensibilización en torno a la violencia contra las mujeres**, asociando la misma con la desigualdad de género. (P.E. 2009-2012)

7.2. Continuar desarrollando **manifestaciones en contra de la violencia**, convocando actos públicos de denuncia en los que se garantice la participación del personal político y de personas referentes en ámbitos sociales, culturales etc. (P.E. 2009-2012)

7.3. Conmemorar anualmente el 25 de noviembre, Día Internacional contra Violencia hacia las mujeres, con la participación de las asociaciones del municipio. (P.E. 2009-2012)

7.4. Poner en marcha un protocolo de prevención e intervención ante el acoso sexista y acoso sexual en el ayuntamiento. (P.E. 2011)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y evolución de campañas realizadas para erradicar la violencia que sufren las mujeres.
- Número de manifestaciones desarrolladas.
- Incidencia de las campañas en la percepción y posicionamiento ante la violencia contra las mujeres.
- Existencia del protocolo de prevención e intervención ante el acoso sexista y acoso sexual en el ayuntamiento.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Servicio de Igualdad
- Todas las áreas municipales



Área 2.

CULTURA DEPORTE

Eje Mainstreaming

1. OBJETIVO

Integrar la perspectiva de género en la planificación, realización y evaluación de las actividades culturales y deportivas

1.1. Realizar un **análisis anual de las políticas de cultura y de deporte** desde la perspectiva de género. (P.E. 2010-2012)

1.2. Elaborar y **difundir materiales o guías para el diseño, planificación, implementación y evaluación de actividades culturales y deportivas** con perspectiva de género. (P.E. 2011)

1.3. Realizar **evaluaciones previas de impacto en función del género de las actividades culturales y deportivas** que se vayan a desarrollar. (P.E. 2011-2012)

1.4. **Apoyo técnico, a las entidades culturales y deportivas que se encuentran en proceso de integrar la perspectiva de género** en sus estructuras y ámbitos de trabajo. (P.E. 2010-2012)

1.5. Incorporar en el pliego de condiciones de subvenciones la valoración y/o necesidad de incluir la perspectiva de género en los proyectos culturales y deportivos a subvencionar. (P.E. 2010)

INDICADORES EVALUACIÓN

- % de líneas de actuación de las áreas municipales de Cultura y deporte, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.

- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos desagregados por sexo.
- Evolución del % de documentos desarrollados con un uso no sexista del lenguaje.
- Número de evaluaciones previas de impacto realizadas/Número de evaluaciones detectadas como necesarias.
- Número de proyectos y normas modificadas con acciones correctoras/Número de evaluaciones realizadas con impacto negativo.
- Evolución de cumplimiento y resultados de las acciones para la igualdad diseñadas.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Áreas municipales de cultura y deporte.
- Entidades culturales y deportivas del municipio.

Eje Empoderamiento y participación sociopolítica

2. OBJETIVO

Reducir la desigualdad existente en el acceso de las mujeres, a los órganos y estructuras de poder y decisión del sistema deportivo público municipal

2.1. **Sensibilizar a las mujeres** para el desempeño de puestos directivos y de **liderazgo** en el ámbito deportivo. (P.E. 2010-2012)

2.2. Solicitar las normativas y reglamentos que regulan la composición y funcionamiento de los clubes relacionados con el deporte, con objeto de revisar y poder corregir y eliminar en su caso la segregación vertical y horizontal en los mismos. (P.E. 2010)





INDICADORES EVALUACIÓN

- Nº de mujeres que han participado en acciones de sensibilización para el desempeño de puestos directivos y de liderazgo en el ámbito deportivo.
- Evolución del % de mujeres que desempeñan puestos de liderazgo en el ámbito deportivo.
- Nº de reglamentos y normativas solicitados y revisados de los clubs deportivos.
- Evolución de la segregación vertical y horizontal en los clubs deportivos.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de deporte.
- Clubs deportivos
- Asociaciones deportivas

3. OBJETIVO

Diversificar la práctica deportiva de mujeres y hombres, posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes masculinizados y de hombres a la práctica de deportes feminizados

3.1. Realizar **campañas de sensibilización y/o acogerse a las campañas que realicen otras instituciones** dirigidas a la ciudadanía, orientadas a promocionar una **práctica deportiva exenta de estereotipos de género.** (P.E. 2010-2012)

3.2. Planificar, junto con los clubs y asociaciones deportivas, estrategias para fomentar la actividad deportiva entre las mujeres de Orduña. (P.E. 2010-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Evolución del número y distribución porcentual por categorías y modalidades deportivas de niñas y niños en el deporte escolar.



- Evolución del % de mujeres y hombres federadas/os en las distintas categorías deportivas
- Evolución % de mujeres federadas en prácticas deportivas masculinizadas
- Evolución % de hombres federados en prácticas deportivas feminizadas.
- Número de estrategias desarrolladas para fomentar la actividad deportiva entre las mujeres de Orduña.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de deporte.
- Asociaciones deportivas.
- Clubes deportivos de Orduña.

4. OBJETIVO

Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses

- 4.1. Realizar **prospecciones** sobre los intereses, necesidades y expectativas de las mujeres con relación a la **práctica deportiva**. (P.E. 2011-2012)
- 4.2. Informar y sensibilizar, con el objetivo de promocionar la práctica deportiva en las mujeres. (P.E. 2010-2012)
- 4.3. **Adecuación de la práctica deportiva** atendiendo a las demandas expresadas por las mujeres en los análisis de necesidades. (P.E. 2011-2012)
- 4.4. **Adecuación del uso de los tiempos en los que se practica deporte**, teniendo en cuenta los resultados de las prospecciones desarrolladas sobre los intereses y expectativas, etc. de las mujeres. (P.E. 2010-2012)
- 4.5. Desarrollo de campañas de sensibilización de manera coordinada con otras entidades para que las niñas en edad escolar no abandonen la práctica deportiva. (P.E. 2.012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- % de distribución y evolución de tiempos y usos de las instalaciones deportivas municipales de 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.
- Nº de campañas de concienciación desarrolladas.
- Nº de niñas en edad escolar que continúan en la práctica deportiva.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de deporte.
- Centros escolares municipales
- AMPAS

5. OBJETIVO

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

5.1. Realizar una **investigación de la aportación histórica y cultural** realizada por las **mujeres de Orduña o de su entorno**, en el patrimonio cultural. (P.E. 2012)

5.2. Desarrollo de fórmulas de colaboración entre agentes y entidades para la **promoción de la creación artística de mujeres** (ganar presencia en las actividades divulgativas culturales, trabajos específicos). (P.E. 2010-2012)

5.3. Fomento de la **presencia y participación de las mujeres en las manifestaciones culturales tradicionales**. (participación activa en la organización de las actividades, en los jurados etc.) (P.E. 2010-2012)





INDICADORES EVALUACIÓN

- Realización de la investigación de la aportación histórica realizada por las mujeres en el patrimonio cultural.
- Número y evolución de producciones o acciones culturales realizadas y/o producidas por mujeres en el municipio.
- Número y evolución de obras creadas o acciones realizadas en los municipios que fomenten una visión no sexista de la sociedad, por ámbitos.
- Número y evolución de mujeres y hombres que participan de las manifestaciones culturales tradicionales.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de cultura.

6. OBJETIVO

Incrementar y potenciar el tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad

6.1. **Establecer criterios para incorporar la perspectiva de género en la actividad** de las asociaciones del municipio. (P.E. 2011)

6.2. **Promover espacios en los que las mujeres de Orduña** puedan encontrarse y compartir inquietudes, necesidades en base a sus intereses y **facilitarles información** sobre las asociaciones que están funcionando, los pasos necesarios para constituirse como asociación, dónde encontrar recursos económicos etc. (P.E. 2010-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y evolución de asociaciones que desarrollan un proceso para inte-



grar 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.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de cultura.
- Asociaciones del municipio

Eje Conciliación y corresponsabilidad

7. OBJETIVO

Incrementar los espacios socioculturales en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado

7.1. **Incorporar imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad** en las actuaciones de difusión que se realicen desde las áreas de cultura y deporte, siempre que sea adecuado y pertinente a la actuación. (P.E. 2009-2012)

7.2. **Incorporar recursos de ayuda a la conciliación** (adecuación de horarios, guarderías, talleres infantiles, etc.) en los programas y actividades socioculturales que se desarrollen o financien desde el área de cultura. (P.E. 2010-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y evolución de programas y actividades asociados a las áreas de cultura y deporte en los que se incorporen mensajes dirigidos a la corresponsabilidad.



- Número y evolución de los recursos de ayuda a la conciliación que se desarrollen desde los programas socio-culturales.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de cultura.
- Área municipal de deporte.

Eje Violencia ejercida contra las mujeres

8. OBJETIVO

Reducir imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia

8.1. Diseñar y difundir un decálogo de recomendaciones y pautas para prevenir la violencia de género desde los medios de comunicación/difusión locales (web orria: www.urduna.com, zikoina aldizkaria ...) (P.E. 2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Diseño y difusión de un decálogo de recomendaciones y pautas para prevenir la violencia de género desde los medios de comunicación locales.
- Evolución del número de imágenes y contenidos mediáticos que presentan a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo.



AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de cultura.
- Medios de comunicación locales.



Área 3. EDUCACIÓN

Eje Mainstreaming

1. OBJETIVO

Integrar la coeducación en todos los programas anuales de los centros educativos del municipio

- 1.1. Facilitar información al personal de los centros sobre como incorporar la filosofía coeducativa. (P.E. 2010)
- 1.2. Crear espacios para el intercambio de experiencias coeducativas. (P.E. 2010-2012)
- 1.3. Ofrecer talleres de coeducación a las Asociaciones de madres y padres de los centros educativos de Orduña. (P.E. 2011)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número de documentos informativos facilitados a los centros escolares.
- Número de experiencias coeducativas desarrolladas.
- Número de talleres coeducativos desarrollados.
- Número de madres y padres que han participado.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de educación.
- Centros escolares del municipio.
- AMPAS



2. OBJETIVO

Promover el uso de materiales educativos en consonancia al artículo 30.⁸ de la Ley de Igualdad 4/2005

2.1. Diseñar y difundir una **Guía entre todos los Centros escolares del municipio, que ofrezca pautas generales para incorporar los objetivos coeducativos** que recoge el artículo 29.⁹ de la Ley de Igualdad 4/2005. (P.E. 2011)

2.2. Difundir entre los centros escolares del municipio **criterios educativos que integren la perspectiva de género** para la adquisición de libros, materiales educativos etc. (P.E. 2010)

⁸ Art. 30. Materiales didácticos

1. Se prohíbe la realización, la difusión y la utilización en Centros educativos de la Comunidad Autónoma de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.
2. Los libros de texto y demás materiales didácticos que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi han de integrar los objetivos coeducativos señalados en el párrafo 1 del artículo anterior. Así mismo, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y en sus imágenes garantizar una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

⁹ Art. 29. Curriculum

1. La Administración Educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos:
 - a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo integral.
 - b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.
 - c) La incorporación de conocimientos necesarios para que los alumnos y alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.
 - d) La capacitación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género.
 - e) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.
2. La Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, y fijará contenidos y tiempos específicos en todos los niveles educativos, contenidos y tiempos específicos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana, integrando en la misma aspectos y contenidos relacionados con el ámbito doméstico y con el cuidado de las personas, con el conocimiento del funcionamiento de las relaciones personales y con el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de métodos de convivencia basados en el respeto a la igualdad de sexos y a la diversidad.

INDICADORES EVALUACIÓN

- Diseño y difusión de una Guía que ofrezca pautas generales para incorporar los objetivos coeducativos, entre todos los Centros escolares del municipio.
- Número de Centros que tienen en cuenta las pautas que recoge la Guía para incorporar los objetivos coeducativos.
- Número de Centros escolares que tienen en cuenta criterios educativos que integren la perspectiva de género para la adquisición de libros, materiales educativos etc.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de educación.
- Centros escolares del municipio.
- AMPAS

Eje Conciliación y corresponsabilidad

3. OBJETIVO

Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de las chicas y chicos

4.1. Desarrollar **programas educativos** en los espacios educativos de competencia municipal orientados a **incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de los chicos y las chicas.** (P.E. 2011-2012)

4.2. Facilitar el acceso a **materiales que promuevan la corresponsabilidad a los centros, agentes etc.** que trabajan en el ámbito educativo. (P.E. 2009-2012)





INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y evolución de los programas de escuelas infantiles, “clubes jóvenes”, ludotecas, euskaltegis municipales, etc. que se desarrollan, incluyendo los programas educativos complementarios, para incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.
- Número de materiales enviados a los centros escolares que promueven la corresponsabilidad.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de educación/servicio de juventud.
- Centros escolares del municipio.
- Cultura/Ludotecas municipales.
- Euskaltegis municipales.

4. OBJETIVO

Impulsar en los Centros Educativos y escuelas infantiles la flexibilidad de los horarios y calendarios teniendo en cuenta las necesidades de los padres y madres en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

5.1. Proponer a los centros escolares la utilización de los patios de recreo fuera de los horarios lectivos. (P.E. 2010-2012)

5.2. Proponer a los centros escolares, ofrecer un horario de presencia en el centro antes de empezar el horario escolar, que permita a niñas y niños una estancia en el centro con personal especializado. Facilitar así mismo que los padres y madres puedan llevarles al centro escolar. (P.E. 2010-2012)

5.3. Continuar desarrollando en los centros escolares programas y actividades

lúdico-educativas para niñas y niños en periodos vacacionales al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (P.E. 2009-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y evolución de centros educativos municipales que utilizan los patios de recreo fuera de los horarios lectivos.
- Número y evolución de escuelas infantiles y centros educativos municipales, etc. con horarios flexibles y calendarios ampliados.
- Desarrollo de actividades lúdico educativas para niños y niñas en periodos vacaciones.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de educación.
- Centros escolares del municipio.
- Escuelas infantiles del municipio.
- AMPAS

Eje Violencia ejercida contra las mujeres

5. OBJETIVO

Impulsar la participación de los centros escolares en la elaboración del protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales

6.1. Convocar al personal de los centros escolares para que formen parte de la mesa de coordinación que se constituya para elaborar el protocolo del municipio de Orduña. (P.E. 2011)

6.2. Involucrar a las madres y padres en programas de sensibilización que puedan llevar asociados protocolos de actuación. (P.E. 2011-2012)





INDICADORES EVALUACIÓN

- Número de centros escolares municipales que participan en la mesa de coordinación.
- Número de aportaciones que realizan los centros escolares en la mesa de coordinación.
- Número de personas de los Centros Escolares municipales desagregado por sexo, que participan en la mesa de coordinación.
- Número de madres y padres que participan en los programas de sensibilización.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de educación.
- Centros escolares del municipio

6. OBJETIVO

Incentivar la participación de los centros escolares en los programas de prevención del maltrato hacia las mujeres que se pongan en marcha por las administraciones públicas. (Cómo por ejemplo el Programa NAHIKO de Emakunde)

7.1. Facilitar información relativa a los diferentes programas de prevención del maltrato que desarrollan las administraciones públicas. (P.E. 2011-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y evolución de centros que impulsan programas de prevención del maltrato contra las mujeres.



AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de educación.
- Centros escolares del municipio

7. OBJETIVO

Detectar indicios de violencia doméstica que se puedan observar entre el alumnado de los centros escolares y derivarlos para que sean atendidos por el personal responsable de acuerdo con el protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales

8.1. Ofrecer formación al profesorado de los centros escolares para la adquisición de habilidades en la detección y actuación en casos de violencia. (P.E. 2011)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y evolución de casos detectados y atendidos.
- Número y evolución de centros escolares que han implantado el protocolo de actuación ante los casos de violencia contra las mujeres.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de educación.
- Centros escolares del municipio



Área 4.

TRABAJO EMPLEO

Eje Mainstreaming

1. OBJETIVO

Integrar la perspectiva de género en la planificación, realización y evaluación de las actividades de los servicios de empleo

- 1.1. Realizar un análisis anual de las políticas de empleo desarrolladas desde el ayuntamiento desde la perspectiva de género. (P.E. 2010-2012)
- 1.2. Realizar evaluaciones previas de impacto en función del género de las intervenciones que desde esta área se vayan a desarrollar. (P.E. 2011-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- % de líneas de actuación del área municipales de Promoción económica, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos desagregados por sexo.
- Evolución del % de documentos desarrollados con un uso no sexista del lenguaje.
- Evolución del % de dedicación al impulso del Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres de Orduña.
- Número de evaluaciones previas de impacto realizadas/Número de evaluaciones detectadas como necesarias.



- Número de proyectos y normas modificadas con acciones correctoras/Número de evaluaciones realizadas con impacto negativo.
- Evolución de cumplimiento y resultados de las acciones para la igualdad diseñadas.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Promoción Económica.

Eje Empoderamiento y participación sociopolítica

2. OBJETIVO

Impulsar la equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres en el Ayuntamiento y en empresas dependientes

2.1. Sensibilizar a las empresas y organizaciones sindicales de Orduña para que incluyan en la negociación colectiva, medidas para garantizar la igualdad, medidas para la conciliación etc. (P.E. 2010)

2.2. Informar a las empresas de Orduña sobre los mandatos de la Ley 4/2005 y de la Ley Orgánica 3/2007 y sobre las posibilidades de financiación existentes. (P.E. 2.010)

2.3. Recopilar y difundir o poner a disposición de las empresas de Orduña y otros agentes como sindicatos etc. materiales relacionados con las experiencias desarrolladas en el ámbito de la inclusión de las políticas de igualdad. (P.E. 2.010)



INDICADORES EVALUACIÓN

- Número de convenios de empresa en los que se han incorporado medidas para garantizar la igualdad, medidas para la conciliación etc.
- Número de medidas puestas en marcha para garantizar la igualdad, medidas para la conciliación etc.
- Número de empresas de Orduña informadas sobre los mandatos de la Ley 4/2005 y de la Ley Orgánica 3/2007 y sobre las posibilidades de financiación existentes.
- Número de empresas de Orduña a las que se les ha facilitado materiales relacionados con las experiencias desarrolladas en el ámbito de la inclusión de las políticas de igualdad.
- Evolución en la contratación indefinida de mujeres y hombres en las empresas dependientes, según sector de actividad.
- Evolución en la Tasa de rotación de mujeres y hombres ocupados en las empresas dependientes.
- Evolución de la brecha salarial, existente por sectores de actividad, categorías profesionales y sexo.
- Evolución del número de personas empleadas por tipo de jornada y sexo.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Promoción Económica.
- Servicio de Igualdad.
- Empresas de Orduña.



3. OBJETIVO

Impulsar el aumento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del Ayuntamiento y de empresas dependientes

3.1. Analizar la participación diferencial de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de los distintos sectores de empleo del municipio. (P.E. 2010-2012)

3.2. Sensibilizar a las empresas de Orduña y sindicatos sobre la participación diferencial de las mujeres en puestos de responsabilidad, mediante el desarrollo de jornadas, encuentros de intercambio de buenas prácticas etc. (P.E. 2010-2012)

3.3. Continuar empleando el criterio de participación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección de los concursos y/o oposiciones del Ayuntamiento, jurados, etc. (P.E. 2010-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Tasas de ocupación masculina y femenina del sector privado, según ramas de actividad en el ámbito local.
- Ocupación femenina en puestos de responsabilidad del ámbito de la administración local.
- Desigualdad cuantitativa de mujeres y hombres en las tasas de ocupación de puestos de responsabilidad en el ámbito de la administración local.
- Personal directivo de las empresas y organismos autónomos públicos dependientes del Ayuntamiento.
- Desigualdad cuantitativa de mujeres y hombres en las tasas de ocupación en puestos de responsabilidad del sector privado, según ramas de actividad en el ámbito local.
- Número de mujeres y hombres que participan en los tribunales de selección de los concursos y/o oposiciones del ayuntamiento, jurados etc.



AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Promoción Económica.
- Servicio de Igualdad.
- Empresas de Orduña.

4. OBJETIVO

Potenciar el acceso de mujeres a empleos tradicionalmente masculinos y/o en el sector industrial

4.1. Mantener actualizadas las estadísticas sobre las tasas de paro y ocupación de sectores tradicionalmente masculinos por categorías y formación, con desglose por edad y sexo. (P.E. 2009-2012)

4.2. Realizar actividades orientadas a la sensibilización del empresariado sobre buenas prácticas existentes en materia de contratación de mujeres en sectores industriales tradicionales. (P.E. 2010)

4.3. Desarrollar programas de formación ocupacional y de formación-empleo en sectores tradicionalmente masculinos en los que se de prioridad a la participación de mujeres. (P.E. 2010-2012)

4.4. Divulgar las líneas de ayudas económicas existentes para el fomento de la contratación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos e industriales. (P.E. 2010-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- 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.



- Número de actividades realizadas orientadas a la sensibilización del empresario sobre buenas prácticas existentes en materia de contratación de mujeres en sectores industriales tradicionales.
- Número y evolución de mujeres que participan en programas de formación ocupacional y de formación-empleo.
- Número de acciones divulgativas realizadas en relación a las líneas de ayudas económicas existentes para el fomento de la contratación de mujeres en sectores industriales.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Promoción Económica.
- Servicio de Igualdad.
- Empresas de Orduña.

Eje Conciliación y corresponsabilidad

5. OBJETIVO

Crear las condiciones necesarias para posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- 5.1. Informar a las empresas de Orduña, sobre las medidas existentes para la conciliación y los derechos laborales de conciliación. (P.E. 2010)
- 5.2. Incluir entre los criterios de adjudicación de licitaciones, concursos y concesión de subvenciones, las medidas para la conciliación de la empresa licitadora. (P.E. 2011)
- 5.3. Flexibilizar las condiciones de participación en acciones formativas con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los/as participantes. (P.E. 2009-2012)



INDICADORES EVALUACIÓN

- Número de acciones informativas facilitadas a las empresas de Orduña.
- Número de empresas de Orduña que han implantado medidas que apoyen la conciliación vida personal, familiar y laboral según tamaño de la empresa, sector de actividad.
- Número de empresas de Orduña que han flexibilizado las condiciones de participación en acciones formativas con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los/as participantes.
- Tipo de medidas implantadas por las empresas de Orduña en esta materia.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Promoción Económica.
- Servicio de Igualdad.
- Empresas de Orduña.

Eje Violencia ejercida contra las mujeres

6. OBJETIVO

Dar a conocer protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista y acoso sexual en las empresas de Orduña

6.1. Realizar una campaña de información y sensibilización sobre el acoso sexista y acoso sexual en el trabajo dirigido a las empresas de Orduña. (P.E. 2011)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Evolución del porcentaje de las denuncias por acoso sexista y sexual interpuestas por personas que trabajan en empresas de Orduña.

- Número de empresas que han implantado protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexista y sexual en el sector privado.
- Porcentaje de convenios colectivos que recogen la tipificación del acoso sexista y acoso sexual como falta muy grave.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Promoción Económica.
- Servicio de Igualdad.
- Empresas de Orduña.



Área 5.

BIENESTAR SOCIAL ACCIÓN SOCIAL

Eje Mainstreaming

1. OBJETIVO

Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones que se desarrollen desde el área de Bienestar Social del ayuntamiento

- 1.1. Realizar un análisis anual de las políticas de acción social desde la perspectiva de género. (P.E. 2010-2012)
- 1.2. Conocer las necesidades, situación y condiciones diferenciales de las usuarias y usuarios de los servicios sociales municipales, con vistas a adaptar los recursos e intervención a las mismas. (P.E. 2010)
- 1.3. Realizar evaluaciones previas de impacto en función del género de las intervenciones que desde esta área se vayan a desarrollar. (P.E. 2011-2-012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- % de líneas de actuación del área, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos realizados por el 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, desagregado por sexo).
- Evolución de la formación del área medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Bienestar Social

Eje Empoderamiento y participación sociopolítica

2. OBJETIVO

Impulsar la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y que se encuentran en situación de riesgo de exclusión

- 2.1. Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social. (P.E. 2.011)
- 2.2. Dar a conocer a las y los responsables políticos la cobertura municipal frente a las necesidades sociales de las mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión social. (P.E. 2012)
- 2.3. Continuar implementando medidas orientadas al fomento del empleo de mujeres en riesgo de exclusión social y programas de apoyo a la contratación. (P.E. 2009-2012)
- 2.4. Informar sobre las posibilidades de acceso a las viviendas de Etxebide. (P.E. 2009-2012)



INDICADORES EVALUACIÓN

- 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 acude a los Servicios Sociales del municipio.
- Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión atendidas por los Servicios Sociales del municipio.
- Evolución del número y tipología de medidas implementadas, dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión social.
- 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.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Bienestar Social

3. OBJETIVO

Impulsar la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social

3.1. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social. (P.E. 2011)



3.2. Informar sobre los recursos de formación ocupacional y los psicosociales y derivar a los mismos a las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social. (P.E. 2009-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social, entendida como:
- Evolución del % de mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social que acuden a los Servicios Sociales del municipio.
- Evolución del % de mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social atendidas por los Servicios Sociales del municipio
- 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.
- Tipo y nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado para atender las necesidades de las mujeres inmigrantes.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Bienestar Social

Eje Conciliación y corresponsabilidad

4. OBJETIVO

Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado

4.1. Acogerse a las directrices del programa Zainduz, dirigido a personas cuidadoras y personas en situación de dependencia. (P.E. 2010)



4.2. Facilitar atención y orientación a las mujeres/personas que se dedican a la atención de personas que carecen de autonomía desde el área de Bienestar Social. (P.E. 2009-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres cuidadoras, entendida como:
- Evolución del % de mujeres cuidadoras que solicitan apoyo y orientación a servicios sociales municipales
- Evolución del % de mujeres cuidadoras atendidas por los servicios sociales municipales.
- 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.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Bienestar Social.

5. OBJETIVO

Garantizar que todos los programas de inserción laboral que se pongan en marcha para personas usuarias de los Servicios Sociales tengan en cuenta sus necesidades de conciliación

5.1. Adaptar los horarios de trabajo de los programas de inserción laboral que se pongan en marcha, sin que tenga una repercusión negativa en el desempeño de su trabajo, a la realidad de las responsabilidades de cuidado de las personas usuarias. (P.E. 2010-2012)



INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y tipo de programas de inserción laboral en los que han sido adaptados los horarios de trabajo a la realidad de las responsabilidades de cuidado de las personas que participan en los mismos.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Bienestar Social

Eje Violencia ejercida contra las mujeres

6. OBJETIVO

Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia

6.1. Acogerse a las campañas de sensibilización, información y divulgación del ciclo de violencia, que desde otras administraciones realicen dirigidas a la ciudadanía. (P.E. 2009-2012)

6.2. Facilitar la participación del personal de los Servicios Sociales, en acciones formativas sobre la prevención de la violencia. (P.E. 2011)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Nº de casos de violencia detectados a partir de actuaciones desarrolladas.
- Nº y tipo de campañas de sensibilización, información y divulgación realizadas por otras administraciones a las que se han acogido desde el ayuntamiento de Orduña.
- Nº de mujeres y de hombres que trabajan en los Servicios Sociales municipales que han participado en acciones formativas.



AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Bienestar Social.

7. OBJETIVO

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

7.1. Difundir periódicamente datos sobre la violencia contra las mujeres, a través de los medios de comunicación local. (P.E. 2009-2012)

7.2. Formar al personal técnico de los servicios sociales y agentes de Igualdad del ayuntamiento en el desarrollo e impulso de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales. (P.E. 2011)

7.3. Mantener los recursos de asistencia jurídica y psicológica municipal o mancomunada para mujeres víctimas de maltrato y agresiones sexuales y ampliar la oferta en caso de que fuera necesario. (P.E. 2009-2012)

7.4. Introducir en los temarios de empleo público municipal de servicios sociales cuestiones relacionadas con la atención e intervenciones con mujeres víctimas de violencia. (P.E. 2010)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número de acciones de difusión realizadas sobre datos de la violencia contra las mujeres, a través de los medios de comunicación local.

- Número de técnicas y técnicos de los servicios sociales formados para el desarrollo de e impulso de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.
- Tipo de recursos de municipales de asistencia jurídica y psicológica.
- Número de cuestiones relacionadas con la atención e intervención con mujeres víctimas de violencia introducidas en los temarios de empleo público dirigido al personal de servicios sociales.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Bienestar Social.
- Medios de comunicación locales





Área 6.

SALUD INTEGRAL

Eje Mainstreaming

1. OBJETIVO

Facilitar información sobre sus competencias en materia de igualdad, al sistema sanitario municipal

1.1. Enviar al Centro de Salud municipal un dossier informativo sobre las actuaciones que están realizando con perspectiva de género en este ámbito desde otros municipios. (P.E. 2010)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Envío del dossier informativo al centro de salud municipal.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Salud.
 - Centro de Salud municipal

2. OBJETIVO

Mejorar el abordaje de las enfermedades con especial incidencia en las mujeres

2.1. Apoyar al Centro de Salud para la realización un estudio para conocer las enfermedades con mayor incidencia en las mujeres. (P.E. 2012)



2.2. Difundir datos sobre las enfermedades de alta incidencia entre las mujeres. (P.E. 2011)

2.3. Realizar campañas de prevención sobre las mismas. (P.E. 2011)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Realización del estudio para conocer las enfermedades con mayor incidencia en las mujeres.
- Número de campañas de prevención realizadas.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Salud.
- Centro de Salud municipal

Eje Empoderamiento y participación sociopolítica

3. OBJETIVO

Aumentar la información y toma de decisiones de las mujeres sobre su salud y gestión de la misma

3.1. Desarrollar campañas de sensibilización orientadas a aumentar la información y la toma de decisiones de las mujeres sobre su bienestar físico y mental. (P.E. 2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Desarrollo de la campaña de sensibilización orientada a aumentar la información y la toma de decisiones de las mujeres sobre su bienestar físico y mental.



AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Salud.
- Centro de Salud municipal

Eje Conciliación y corresponsabilidad

4. OBJETIVO

Proponer la ampliación de los horarios de atención médica para facilitar la conciliación de la atención a la salud y vida personal, familiar y laboral

4.1. Realizar **prospecciones** sobre las necesidades de mujeres y hombres de recibir atención médica en horarios distintos a los que están funcionando. (P.E. 2012)

4.2. Dar a conocer el resultado de la prospección realizada al Centro de Salud municipal. (P.E. 2.012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Realización de la prospección para conocer las necesidades de mujeres y hombres en relación a los horarios de atención médica.
- Número de reuniones mantenidas con el Centro de Salud municipal.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Salud.
- Centro de Salud municipal.



Eje Violencia ejercida contra las mujeres

5. OBJETIVO

Garantizar una adecuada atención a la salud física y psíquica de las mujeres víctimas de violencia, mediante la implantación y mejora continúa del Protocolo local de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres

5.1. Asegurar la revisión y mejora continua de todos los planes y medidas destinados a planificar la actuación de los servicios sanitarios ante situaciones de violencia hacia las mujeres. (P.E. 2.010)

5.2. Dar a conocer y capacitar al personal sanitario sobre su actuación en base al **protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.** (P.E. 2011)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número de planes y medidas revisados.
- Número y tipo de mejoras puestas en marcha.
- Número de acciones de capacitación desarrolladas.
- Número de personas participantes en las acciones formativas desagregado por sexo.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área municipal de Salud.
- Centro de Salud municipal.



Área 7.

URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

Eje Mainstreaming

1. OBJETIVO

Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo y medio ambiente

- 1.1. Realización de estudios de definición de las necesidades de mujeres y hombres en los ámbitos de urbanismo y medio ambiente. (P.E. 2011)
- 1.2. Realizar un análisis anual de las políticas de urbanismo y medio ambiente municipales desde la perspectiva de género. (P.E. 2010-2012)
- 1.3. Definir indicadores de calidad en el planeamiento urbanístico, diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo acordes con el principio de igualdad de oportunidades. (P.E. 2011)
- 1.4. Realizar evaluaciones previas de impacto en función del género de las actuaciones que desde esta área se vayan a desarrollar. (P.E. 2011-2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- % de líneas de actuación de las áreas municipales de urbanismo medio ambiente revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y estudios realizados y difundidos teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos realizados por el área que hace un uso del lenguaje no sexista.



- Número y evolución de indicadores de calidad definidos para los ámbitos de urbanismo y medio ambiente.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de Urbanismo y medioambiente.

Eje Empoderamiento y participación sociopolítica

2. OBJETIVO

Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en la planificación urbanística

- 2.1. Analizar la participación efectiva de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los procesos de participación y consulta asociados a urbanismo y medio ambiente. (P.E. 2011)
- 2.2. Sensibilizar a las personas responsables de la planificación, diseño y mejoras en urbanismo y medio ambiente respecto a la importancia de la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen. (P.E. 2011)
- 2.3. Elaborar folletos sobre la implicación de los procesos urbanísticos en la vida de las personas. (P.E. 2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y evolución de convocatorias de participación ciudadana en torno a la planificación, diseño y mejora en urbanismo y medio ambiente



- 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 y medio ambiente.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de Urbanismo y medioambiente.

3. OBJETIVO

Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.)

3.1. Analizar los nombres de las calles, plazas, etc. Así como los monumentos y elementos simbólicos. (P.E. 2010)

3.2. Diseñar y poner en marcha itinerarios histórico-culturales para evidenciar las aportaciones de las mujeres. (P.E. 2011)

3.3. Canalizar las demandas y sugerencias de la ciudadanía en este ámbito. (P.E. 2009-2012)

3.4. Crear una norma que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la elección de monumentos, con el fin último de fomentar la incorporación de nombres de mujeres a calles, plazas, monumentos y así aumentar el reconocimiento simbólico social de las mismas. (P.E. 2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y evolución de:



- monumentos y nombres de edificios dedicados a mujeres
- nombres de mujeres que se han incorporado al callejero
- mujeres que se prevé incorporar al callejero, monumentos, etc. en los espacios urbanos de nuevas construcción
- nombres de mujeres propuestos

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de Urbanismo y medioambiente.
- Área de Cultura

Eje Conciliación y corresponsabilidad

4. OBJETIVO

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

4.1. Suprimir las barreras arquitectónicas existentes, para garantizar la accesibilidad tanto a personas con movilidad reducida como a personas que cuidan de personas dependientes. (P.E. 2011)

4.2. Adaptar los espacios públicos y los privados de uso colectivo a las personas que realicen labores de cuidado. (P.E. 2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Número y tipo de obstáculos a la conciliación relacionados con el diseño urbano (ubicación de servicios, zonificación, barreras arquitectónicas, uso de tiempos, etc.) identificados y neutralizados.



AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de Urbanismo y medioambiente.

Eje Violencia ejercida contra las mujeres

5. OBJETIVO

Identificar los lugares del municipio en el que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización, estableciendo criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sientan inseguras

5.1. Realizar un diagnóstico sobre los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras, considerando factores como la seguridad personal, la seguridad vial etc. (P.E. 2011)

5.2. Adecuar progresivamente las deficiencias detectadas garantizando, entre otras medidas, una iluminación y limpieza suficiente de todas las zonas de los municipios. (P.E. 2012)

5.3. Introducir en la normativa municipal correspondiente criterios de seguridad desde la perspectiva de género. (P.E. 2012)

INDICADORES EVALUACIÓN

- Realización de un diagnóstico sobre los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras.
- Número y tipo de puntos sensibles identificados y de intervenciones realizadas para neutralizarlos.

- Número de deficiencias corregidas.
- Número y tipo de intervenciones que se realizan siguiendo la normativa.

AGENTES/ORGANISMOS CON IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

- Área de Urbanismo y medioambiente.
- Asociaciones de mujeres del municipio





URDUÑAKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE ORDUÑA

