



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GERNIKA-LUMO (2008-2011)



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER





Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

INDICE DEL DOCUMENTO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO CONCEPTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	5
2. MARCO NORMATIVO PARA POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	9
3. ESTRATEGIAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE GERNIKA-LUMO.....	14
4. SITUACIÓN DE PARTIDA PARA EL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	26
4.1. Introducción.....	27
4.2. Aspectos metodológicos.....	30
1. Metodología.....	31
2. Cronograma.....	35
4.3. Situación cuantitativa en Gernika-Lumo.....	36
1. Población.....	37
2. Área de Servicios Generales.....	41
3. Área de Cultura y Deporte.....	45
4. Área de Educación.....	48
5. Área de Trabajo.....	50
6. Área de Inclusión Social.....	55
7. Área de Salud.....	57
8. Área de Urbanismo y Medio Ambiente.....	58
4.4. Síntesis de las entrevistas con agentes de interés.....	59
1. Participantes en el proceso de entrevistas.....	60
2. Valoración de la idoneidad del plan.....	64
3. Permeabilidad del Plan en el Ayuntamiento.....	96
4.5. Conclusiones y recomendaciones.....	102
1. Conclusiones.....	103
2. Recomendaciones.....	109
4.6. Índices de tablas y gráficos.....	112
4.7. Anexos.....	116
5. ESTRUCTURA Y GESTIÓN DEL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE GERNIKA-LUMO.....	121
6. MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE GERNIKA-LUMO.....	125
7. OBJETIVOS RELACIONADOS CON CADA ÁREA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE GERNIKA-LUMO.....	132
1. Área de Servicios Generales.....	134
2. Área de Cultura.....	141
3. Área de Deporte.....	146
4. Área de Educación.....	151
5. Área de Trabajo.....	158
6. Área de Inclusión Social.....	164
7. Área de Salud.....	171
8. Área de Urbanismo, Transp. público y Medio Ambiente.....	176
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	184
ANEXOS.....	189



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

INTRODUCCIÓN



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

El Ayuntamiento de Gernika-Lumo en el Pleno Municipal del 13 de junio de 2001 aprobó el I Plan de Acción Positiva para conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el municipio.

Ese marco de actuación ha tenido varias prorrogas, la última hasta diciembre de 2007. En primavera de este año se pone en marcha un proceso de diseño, contraste y consenso de nuevas medidas políticas que favorezcan en Gernika-Lumo la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos y áreas que competen al Ayuntamiento. El resultado ha sido el II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres en Gernika-Lumo, cuya vigencia estará relacionada con la legislatura actual, 2008-2011.

Dicho Plan tendrá como referencia normativa la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de CAPV. Normas que, por una parte, impulsan políticas de igualdad en el ámbito interno de la administración y la implantación de medidas estratégicas y, por otra, actuaciones hacia la ciudadanía para responder a las necesidades inmediatas de las mujeres.

Tanto la Ley de Igualdad 4/2005 como el IV Plan de Igualdad de la CAPV, además de ser el marco legislativo de referencia, han servido de marco metodológico para la concreción de los objetivos, medidas y estrategias, con el fin de actuar coordinadamente con otras instituciones supramunicipales.

El nuevo Plan se caracteriza, también, por reunir aquellas acciones que tomen en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres de nuestro pueblo. Para conseguirlo se abrió un proceso de participación con diferentes agentes representativos de la población de Gernika-Lumo en el que han participado, durante el mes de noviembre y diciembre agentes políticos, personal técnico del Ayuntamiento y Organismos Autónomos y agentes sociales. Gracias a las aportaciones de todas estas personas y el contraste con datos cuantitativos obtenidos de diferentes fuentes, el contenido del Plan ha mejorado ostensiblemente y se ha adaptado a la realidad de las y los ciudadanos de nuestro municipio.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Este documento en el que se desarrolla el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo, se estructura en siete apartados principales. El primero de ellos será la introducción al marco conceptual de la igualdad de género y su aportación al ámbito político; el siguiente, hace referencia al marco legislativo en el que se apoyan las medidas concretadas; el tercer punto describe las estrategias que se utilizarán para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres; en el siguiente capítulo se presentan las conclusiones de las entrevistas a personas implicadas en el desarrollo del Plan y las conclusiones del análisis cuantitativo; le sigue la sección dedicada a explicar el modelo de seguimiento y evaluación que se va a llevar a cabo; y por fin, a continuación, se desarrollan los objetivos, las acciones, estrategias y las responsabilidades asignadas. El documento finaliza con un glosario de términos que ayudan a descifrar el, a veces, técnico lenguaje empleado y los anexos necesarios para completar la información del documento.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

En este capítulo se desarrollan los principios generales que sustentan conceptualmente este Plan. Estos orientarán las políticas que en material de igualdad de oportunidades se realicen en Gernika-Lumo: igualdad real.

La idea de **igualdad** ha ido evolucionando en el concepto y en la aplicación de las políticas que han buscado la mejora de la calidad de vida de las mujeres. Así, desde su conversión como eje básico de los estados democráticos y modernos, ha pasado a ser el ideal de organización social, impulsado por planteamientos interdisciplinares: la Filosofía, el Derecho, la Economía, la Política, la Educación, etc., hacen bandera de la Igualdad como principio de actuación ideológica y práctica.

Al hablar de igualdad hay que hacer mención a las tres dimensiones que la componen: la dimensión positiva, la negativa y la compensadora. Según la dimensión positiva, todas las personas somos iguales; la dimensión negativa de la igualdad, por su parte, refunde la idea de que aunque exista la prohibición de cualquier tipo de discriminación, la Ley no garantiza la desaparición de las exclusiones; y, finalmente, la dimensión compensadora, busca equilibrar las desigualdades con medidas que avalen la igualdad real.

Teniendo en cuenta estas dimensiones, desde la *perspectiva de géneros* se distingue entre la *Igualdad Formal* y la *Igualdad Real*.

La **Igualdad Formal** hace referencia a las reglas, leyes, normas de las instituciones o entidades que promueven la igualdad entre mujeres y hombres. Integra el *principio de no discriminación*, de igualdad frente a las leyes, es decir, *igualdad de derecho*, no de hecho. A pesar de ser una condición necesaria para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, no es suficiente y, asimismo, lo reconoce el Consejo de Europa (1982) "*La igualdad entre mujeres y hombres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho, ni siquiera en las sociedades que proclaman ideales democráticos*".



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

La igualdad real es la **igualdad de trato**. Se traduce en la no discriminación basada en el sexo de la persona, ni directa ni indirecta. Hay discriminación directa cuando una persona es tratada menos favorablemente que otra por razón de sexo o circunstancia relacionado con el sexo. Es discriminación indirecta cuando un hecho perjudica sustancialmente a una proporción alta de personas del mismo sexo.

Este principio integra la idea de diferenciación como mediación necesaria para la *igualdad de hecho*. Ésta requiere de oportunidades y de resultados, de ahí que sea necesario trabajar en **la Igualdad de Oportunidades**, es decir, en el derecho a ser tratadas con dignidad en el plano de la igualdad con respecto a los hombres.

El objetivo de la igualdad de oportunidades es crear un marco de intervención que permita a las mujeres y hombres participar libremente en esferas de la sociedad con las mismas condiciones, visibilidad, autonomía y responsabilidad. Este es un término de cualidad y está directamente relacionado con los Derechos Humanos. Es un instrumento en aras a conseguir mayor calidad de vida de las mujeres y para ello utiliza las *acciones positivas*.

Aquellas, las **acciones positivas** son medidas temporales, el punto de partida y el tratamiento diferenciado para conseguir la igualdad de oportunidades. Tienen relación con otro tipo de medidas, la **discriminación positiva**, que son el punto de llegada, las medidas que garantizan en un comienzo los resultados. La acción positiva consiste en una estrategia que favorece a quienes parten con desventaja, para que alcancen el nivel de quienes llevan ventaja, y así llegar en un momento concreto a la igualdad de oportunidades.

Estas acciones se recogen en los denominados **Planes de Acción Positiva** o *Planes de Igualdad*. Esto son las herramientas políticas y administrativas que articulan objetivos y guían las actuaciones concretas para la consecución de la Igualdad de Oportunidades.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Ha sido en las diferentes *Conferencias Mundiales sobre las Mujeres* donde se han fraguado las políticas que, entorno a la idea de igualdad entre mujeres y hombres, se han diseñado a nivel de entidades sociales, política local o instituciones de más alto calado. Aquellos encuentros han tenido como fin integrar la igualdad de oportunidades en las agendas de las políticas internacionales. En todos aquellos congresos, se dieron avances hasta llegar hoy al acuerdo mundial de la necesidad de aplicar las estrategias de *Empoderamiento* y *Transversalización*¹ de género (Beijing, 1995).

Aplicar la ***perspectiva de género*** en el Ayuntamiento significa tener en cuenta, sistemáticamente en todas las fases de planificación, desarrollo y evaluación, las diferentes situaciones, condiciones, necesidades, deseos de mujeres y hombres, incorporando objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y actuaciones de la Administración.

¹ Traducciones de los términos en inglés *empowerment* o *gender mainstreaming*. Estos términos se desarrollan en el capítulo 3.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

2. MARCO NORMATIVO PARA LAS POLITICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

En últimos años, en la Comunidad Autónoma del País Vasco se han realizado a nivel local, territorial y autonómico diferentes normas y planes de acción positiva para impulsar la igualdad de oportunidades en la Administración. En referencia a la Administración Local para el desarrollo del II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo, tomaremos dos de referencia: La Ley 4/2005 de la Comunidad Autónoma del País Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma Vasca (Directrices VIII legislatura)

La **Ley 4/2005 de la Comunidad Autónoma del País Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres**² es la norma actual de mayor rango que formula objetivos y planteamientos de cara a la igualdad de géneros. Esta Ley supone un gran salto cualitativo en la dirección de aplicar la transversalidad o mainstreaming de género, ya que antes de esta Ley se provenía de la práctica de crear políticas específicas hacia "la mujer". Así en el año 1998, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988 de creación del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de la Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.

En la Ley 4/2005 hay una mención explícita para las administraciones locales, aspecto que involucra de lleno al Ayuntamiento de Gernika-Lumo. En concreto, en referencia a lo que compete a los ayuntamientos, en el Título I, se encomienda a la administración local, en su artículo 7 la siguiente tarea:

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:

² La Ley se puede encontrar en www.euskadi.net/bopv (2005/03/05)



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- 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 recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.*
- i) *Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.*
- j) *Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.*



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

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.

2.- Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el párrafo anterior por parte de las administraciones locales, éstas contarán con asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con las oportunas medidas de fomento de las correspondientes administraciones forales.

Y 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 del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión".



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Por otra parte, Emakunde ha publicado en el 2007 el **IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV**³ aprobado en el 2006. Este integra las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la VIII legislatura. Surge como resultado de la evolución y los avances experimentados durante los años de vigencia de los tres planes anteriores, y en el nuevo marco que abre la aprobación de la *Ley 4/2005 del 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres*.

El *IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV* asume la acción positiva y la integración de la perspectiva de género o mainstreaming. Estas estrategias producen un efecto sumativo que contribuye a lograr los objetivos de la igualdad. En concreto en el IV Plan se recogen cuatro ejes, que centran los grandes pilares de la intervención en materia de igualdad -mainstreaming, empoderamiento y participación sociopolítica, corresponsabilidad y conciliación y violencia contra las mujeres- ; y las áreas, que estructuran los principales ámbitos institucionales de diseño, implantación y ejecución de esas intervenciones: cultura, educación, trabajo, inclusión social, salud, urbanismo y medio ambiente. Los ejes estratégicos definen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años en estas áreas.

Como consecuencia, para diseñar el II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres en Gernika-Lumo, se han tomado estas dos normas mencionadas y sus mandatos para adaptar y concretar en este Ayuntamiento los principios básicos desarrollados.

³ El Plan se puede encontrar en www.emakunde.es



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

3. ESTRATEGIAS PARA LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GERNIKA-LUMO



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Como se ha adelantado, el II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo se adapta las estrategias que se proponen en el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV, en concreto, se desarrollarán de manera estratégica la transversalización o *mainstreaming* de género, el empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres, la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y, por fin, la violencia contra las mujeres en Gernika-Lumo.

3.1. **Mainstreaming de género**

⇒ El concepto

El espíritu de la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995) movilizó a mujeres y hombres en todo el planeta e inició un proceso de cambio gracias a las estrategias que se consensuaron: *Empoderamiento de las mujeres* y el *Mainstreaming de género*. Compromisos internacionales reafirmados como vigentes en 2005, en la Asamblea de la ONU para la revisión de Beijing+10

El concepto de *mainstreaming* aparece por primera vez en textos internacionales posteriores a la celebración de la Tercera Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres (Nairobi, 1985) en relación con el debate sobre el papel de las mujeres en el desarrollo. En este debate se planteaba la importancia de integrar los valores de las mujeres en los trabajos de desarrollo, así como la necesidad de implicar a los Gobiernos para que tuvieran en cuenta las cualidades de las mujeres a la hora de diseñar políticas, planes, declaraciones, objetivos, programas y otros documentos políticos importantes.

Mainstreaming de género se puede definir como la integración, la transversalización, la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en todos los ámbitos. *Mainstreaming* es un proceso político a la vez que técnico. Implica nuevas maneras de idear y enfocar políticas, cambios en la cultura organizativa e institucional y conducirá a alteraciones en las estructuras sociales. Contempla la plena participación de la mujer en todos los aspectos de la vida así como también, el análisis de todas las propuestas en lo que concierne a políticas generales o sectoriales y los programas desde una perspectiva de igualdad de género.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Como se ha dicho es en la Conferencia Internacional celebrada en Beijing (1995), donde la estrategia del Mainstreaming fue asumida por la Plataforma de Acción que se adoptó al final de la Conferencia al afirmar en repetidas ocasiones que " *los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible del Mainstreaming de género en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente*".

⇒ La Ley

A través del *análisis con perspectiva de género* se evalúa cómo afectan las políticas a hombres y mujeres, comparando el impacto. Es necesario que las instituciones con poder de decisión, tengan en cuenta las repercusiones que tendrán sus políticas en mujeres y en hombres, con el fin de que la sociedad sea más justa. En este sentido, los países comunitarios deben contemplar la igualdad en sus políticas, según el *Tratado de Ámsterdam*. El Tratado de Ámsterdam de la Comunidad Europea (1997), tiene como misión promover un desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas, un crecimiento que respete el medio ambiente, un alto grado de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros. Incluye en estas disposiciones la igualdad entre mujeres y hombres.

Resumiendo, los objetivos del mainstreaming o transversalidad son:

- Extender la igualdad de oportunidades a todas y cada una de las políticas y programas comunitarios, especialmente en los ámbitos económico, laboral y educativo.
- Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas responsables de la vida económica y social.
- Establecer las condiciones necesarias para que hombres y mujeres puedan conciliar su vida profesional y familiar.
- Que el nivel de participación en la toma de decisiones sea equitativo entre hombres y mujeres.
- Mejorar las condiciones para poder disfrutar del derecho a la igualdad.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

3.2. Empoderamiento y participación sociopolítica

⇒ El concepto

El *Empoderamiento* es el proceso de toma de conciencia del poder que las mujeres tienen, para mejorar el acceso a los recursos, aumentar la participación en la toma de decisiones y en la capacidad de influir.

El Empoderamiento es una estrategia que consiste en propiciar que las mujeres accedan al uso y control de los recursos materiales e ideológicos –simbólicos- y que ganen influencia y participen en el cambio social (Vargas, Milú, 2006). Es una estrategia desarrollada en los años ochenta por las organizaciones de mujeres de América Latina, África y Asia y tiene como propósito que las mujeres logren mayor poder en todos los ámbitos de su vida, haciendo énfasis en la importancia de fortalecer sus organizaciones como mecanismos para la participación en los espacios donde se toman las decisiones y afectan a sus vidas (Mugialdai, Clara y cool. 2002).

El Empoderamiento se sustenta en tres elementos: la toma de conciencia por parte de las mujeres de su subordinación, la organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean, y la movilización para la identificación de sus intereses prácticos y estratégicos (Fundación Mujeres, 2004).

Según este enfoque las mujeres ganan poder e influencia, acceso a los recursos materiales y no materiales y participan en el cambio social. Se convierten en generadoras de procesos de cambio.

Empoderarse supone un cambio: la mujer deja de “vivir para las demás personas”, sometida al hombre y sin libertad, y empieza a vivir “para sí misma”, como protagonista absoluta; luego se convierte en un ser individual único e independiente, con personalidad propia y libertad de decisión y actuación, que empieza a quererse y cuidarse a sí misma. Una mujer está empoderada cuando es consciente de que tiene derechos y libertades; cuando desarrolla autoconfianza y seguridad, basadas en su autoridad, es decir, confianza en sus



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

capacidades para hacer cosas (ser capaz de tomar decisiones y llevarlas a cabo); y, cuando, otras personas la toman en cuenta.

Pero, para lograr cambios en las estructuras de poder, hace falta que las leyes reconozcan y legitimen el avance, los derechos, oportunidades y aportaciones de las mujeres.

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

⇒ El concepto

A pesar de la incorporación al mercado laboral de las mujeres, éstas no han dejado en ningún momento de ocuparse de las labores domésticas y del cuidado de la familia y, aunque hay hombres que asumen algunas tareas como el cuidado de las criaturas, siguen sin ver estas labores como propias.

Esto provoca una doble jornada para la mujer que además de trabajar fuera del hogar debe seguir haciéndolo al llegar a casa. Conseguir la igualdad en el hogar es necesario para conseguir la igualdad en el mundo laboral. La corresponsabilidad doméstica y familiar será el medio por el que las mujeres podrán llegar conciliar la vida laboral, familiar, social y personal.

La corresponsabilidad es la responsabilidad compartida, y debe ser una de las bases de la convivencia. En una familia, la corresponsabilidad se traduce en el hecho de que todos los miembros de la familia asuman y compartan las responsabilidades en la toma de decisiones y en la planificación de todas las tareas necesarias para el buen funcionamiento de la misma.

Conseguir el objetivo de la corresponsabilidad solo puede traer beneficios para todas las personas: Igualdad entre hombres y mujeres, relaciones sin tensiones ni conflictos, poder disfrutar del tiempo de ocio todas y todos por igual.

Para conseguir una completa integración de la mujer en el mundo laboral es necesario que ambos cónyuges puedan trabajar y cuidar de su familia sin que sea necesario renunciar a



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

uno de los dos. La conciliación de la vida laboral con la familiar y la personal pretende conseguir una armonía entre estas esferas y con el objetivo de que ninguna se vea resentida por la otra.

⇒ La Ley

En 1999 el Parlamento español, en cumplimiento de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria en materia de conciliación, aprueba la *Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. El objetivo de la Ley es introducir los cambios legislativos necesarios para que las empleadas y empleados puedan participar de la vida familiar, dando así un paso hacia la igualdad de mujeres y hombres. Intenta favorecer los permisos de maternidad y paternidad, pero a la vez otorga ayudas a las empresas para que quien se beneficie de los permisos no tenga problemas a la hora de acceder al trabajo. Además se ponen los medios necesarios para los padres participen en la educación de sus hijos e hijas aumentando los permisos de paternidad, con excedencias, etc.

La Ley de Igualdad de la CAPV (4/2005) dispone en su articulado que: Las administraciones públicas vascas promoverán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico. Asimismo, adoptarán las medidas oportunas para que las normas que desarrollen lo previsto en el artículo 49 incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en dicho ámbito (Artículo 35). Y dedica un capítulo para regular medidas a favor de la conciliación, Capítulo VI, Conciliación de la vida personal, familiar y social:

Artículo 47.- Disposición general. Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Artículo 48.- Condiciones de empleo.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

1.- Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

2.- Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de destinar ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como para que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

3.- La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.

Artículo 49.- Servicios sociocomunitarios.

1.- Las administraciones públicas vascas han de establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente.

2.- La Administración de la Comunidad Autónoma, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de poner los medios necesarios para garantizar la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia que cubran las necesidades de cada zona o comarca en las edades previas a la escolarización y que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles.

3.- Las administraciones públicas vascas en sus convocatorias de ayudas dirigidas a servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, centros de día,



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

residencias y demás centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, han de dar preferencia a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.

4.- La administración educativa, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de garantizar la existencia de un servicio completo de comedores escolares en todas las etapas educativas en función de la demanda.

5.- Las administraciones públicas vascas han de poner los medios necesarios a fin de que a lo largo de la escolaridad infantil y primaria exista una atención complementaria, de carácter extracurricular, al horario y calendario escolar preestablecido, de modo que se facilite la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.

6.- Las administraciones públicas vascas han de establecer ayudas para la creación y el mantenimiento de empresas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

7.- Las administraciones públicas vascas establecerán programas de desahogo y otro tipo de medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial a las personas que realicen labores de cuidado, y estudiarán y, en su caso, apoyarán iniciativas y fórmulas de apoyo mutuo entre particulares para el cuidado de personas.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

3.4. La violencia contra las mujeres

⇒ El concepto

Violencia de género es todo tipo de agresión física, psicológica o sexual entre personas en las que existe o ha existido relación de parentesco o afectiva, en su gran mayoría las agresiones son de varones (pareja, padres, hermanos, hijos) hacia mujeres, de ahí que prefiramos denominarla malos tratos y violencia contra las mujeres.

Cierta parte de la sociedad entiende la diferencia sexual como una fuente de discriminación y sumisión de uno de los dos sexos, y no como un elemento de riqueza humana. La violencia es la forma de imponer las propias razones y de someter y controlar la voluntad de otras personas.

La Organización Mundial de la Salud, define *violencia de género* como "*cualquier comportamiento dentro de una relación íntima presente o anterior que causa daño físico, psíquico o sexual*". La violencia de género fue reconocida por primera vez en 1985, por Naciones Unidas, aunque fue en 1993 cuando se la consideró un problema de derechos humanos, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena.

⇒ La Ley

La Ley de Igualdad de la CAPV (4/2005) dice: "*A los efectos de la presente ley, se considera violencia contra las mujeres cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el 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*"

La Ley de Igualdad de la CAPV (4/2005) dispone en el Capítulo VII contra la Violencia contra las Mujeres, regulando para la investigación, prevención y formación, la atención y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales, protección policial, asesoramiento jurídico, asistencia psicológica, pisos de acogida y servicios de urgencia



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

prestaciones económicas, también aboga por ayudas en la adquisición de vivienda, todo esto bajo la coordinación interinstitucional.

La *Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* comenzó a aplicarse el 28 de junio de 2005. Sus objetivos son actuar contra la violencia, por ser una manifestación de desigualdad y relaciones de poder del hombre sobre la mujer; y, crear medidas de protección para prevenir, sancionar y erradicar la violencia, y prestar atención a las víctimas.

La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* se centra especialmente en la prevención y protección, y pretende crear juzgados específicos y aumentar las ayudas a las víctimas (acceso a vivienda, incentivos a empresas para su contratación, etc.), además de la apertura de centros de rehabilitación integral.



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

La Ley contempla los siguientes puntos:

- Medidas de sensibilización, prevención y detección: dotar a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, en los servicios sociales, sanitarios, publicitarios y mediáticos. Los/as profesionales de estas áreas recibirán una formación complementaria, de sensibilización y respeto de los derechos y libertades, tolerancia e igualdad entre hombres y mujeres, e incluso de prevención y resolución pacífica de conflictos. También se diseñarán campañas de información y sensibilización dirigidas a toda la ciudadanía y se sancionará a la publicidad o medios de comunicación que utilicen la discriminación de género.
- Consolidar los derechos de las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género, para que puedan acceder con mayor facilidad a los servicios establecidos con ese fin. Se hará a través del acceso a la información (sobre derechos, recursos existentes), asistencia social y jurídica.
- Reforzar los servicios de información, atención psicológica, emergencia, apoyo social, acogida, y recuperación integral, así como apoyo educativo a la unidad familiar y formación preventiva en los valores de igualdad.
- Garantizar derechos económicos para las víctimas de violencia de género y así facilitar la integración social. Las víctimas tienen derecho a la reducción de su jornada laboral, a la movilidad geográfica y cambio del centro de trabajo, suspensión de la relación laboral (que se considera periodo de cotización) y extinción del contrato, en cuyos casos se bonificará a las empresas en las cuotas a la Seguridad Social. Asimismo, se favorecerá su inserción en el mercado laboral y se promoverá el autoempleo. Las víctimas tienen derecho también a ayudas económicas, en caso de disponer de salarios bajos o dificultades para conseguir un empleo. Por otro lado, tendrán prioridad para el acceso a viviendas protegidas o residencias públicas para mayores.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- Impulsar políticas que sirvan para ofrecer un servicio de tutela institucional a las víctimas de violencia de género. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer se encarga de asesorar, evaluar, elaborar informes (reflejando las necesidades de reformas legales) y colaborar con las instituciones para asegurar el máximo nivel de tutela a las víctimas.
- Fortalecer el marco penal y procesal para asegurar una mejor protección a las víctimas y agilizar el procedimiento judicial, tras una denuncia por violencia.
- Coordinar bien todos los recursos para asegurar la prevención de episodios de violencia y la sanción adecuada para el agresor. En este sentido, existen peticiones para agravar las penas.
- Promover la participación y colaboración de asociaciones y organizaciones que trabajan contra la violencia doméstica. Y en general, animar a toda la ciudadanía a combatirla como problema común a todos y todas.
- Fomentar la especialización de colectivos profesionales que trabajan en ofrecer información, atención y protección a las víctimas. Esta ley incluye el refuerzo de dotaciones de fuerzas de seguridad especializadas, para que aumente la eficacia de la protección.
- Garantizar que las medidas adoptadas tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de violencia de género, favoreciendo a aquellas en situación de discapacidad o exclusión social.

A su vez, la Ley contempla la apertura de juzgados contra la violencia doméstica o por razón de sexo y una Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, que proteja a las víctimas desde el ámbito judicial. Estos juzgados permiten que las administraciones y los organismos que ayudan a las víctimas puedan coordinarse mejor. Muy importante es también la adopción de medidas educativas para formar a los colectivos de jóvenes en una cultura igualitaria y no discriminatoria.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

4. SITUACIÓN DE PARTIDA PARA EL II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

4.1. Introducción



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

El estudio que se presenta a continuación forma parte del diagnóstico de partida para el diseño del II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo (2008-2011). Estudio que se ha realizado en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2007.

Este diagnóstico pretende dar a conocer la realidad de la situación de las mujeres y hombres del municipio, a través de una serie de indicadores relativos a las distintas áreas de la realidad social. Estos indicadores serán herramientas útiles para detección y visualización de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres de Gernika-Lumo. El objetivo último de este análisis es facilitar el desarrollo de políticas públicas en materia de igualdad en el Ayuntamiento de Gernika-Lumo, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres con una visión íntegra de sus condiciones de vida.

Para este proceso se ha utilizado una metodología mixta, es decir, una metodología de corte cuantitativo y cualitativo. Así, el documento sintetiza datos obtenidos, por una parte, de estadísticas de la propia Administración local, de Organismos Autónomos Municipales, de Lanbide, del Instituto Vasco de Estadística-Eustat, del Instituto de Estadística Nacional (INE), del estudio de EHU-UPV: *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi-2004* (2005)⁴ y EHU-UPV⁵: *Estudio sobre la desigualdad de género en Bizkaia* (2006); y, por otra, de agentes de ámbitos bien distintos del municipio, personal de la administración local, de asociaciones, entidades municipales, cargos políticos, etc.

Si bien no se han podido recoger todos los datos cuantitativos desagregados por sexo, lo conseguido nos proporciona una visión de lo que está sucediendo en algunos ámbitos. Por otra parte, el hecho de que no exista una recogida sistemática desagregada por sexo, evidencia la necesidad de establecer procesos y crear herramientas para poder medir el impacto de las actuaciones de igualdad en estos espacios.

Desde el punto de vista cualitativo, se han realizado entrevistas en profundidad a las y los agentes mencionados, lo que ha permitido conocer la idoneidad de la estructura y gestión

⁴ Elizondo, Arantxa, Martínez, Eva; Novo, Ainhoa (2005). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi* (2004). EHU-UPV

⁵ Alonso, Aurora; Fernández-Macho, González, Pilar (2006): *Estudio sobre la desigualdad de género en Bizkaia* (2006). EHU-UPV



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

del Plan, así como la permeabilidad del propio Ayuntamiento para la implantación de políticas de género en sus áreas.

Se ha buscado la mayor heterogeneidad de informantes para dar una visión amplia de la ciudadanía de Gernika-Lumo. Así, mujeres y hombres del ámbito de la cultura, educación, bienestar social, el ámbito sociolaboral, medio ambiente, deportivo,... han sido instadas e instados como fuente de información.

El cuerpo de este documento está compuesto de cuatro grandes capítulos, cada uno de los cuales nos irá dando pistas para la confección final del II Plan de Igualdad.

El primero capítulo describe los aspectos metodológicos que han guiado este estudio, resumiendo el método, los instrumentos y momentos de cada una de las fases.

El segundo capítulo hace referencia a toda la información referente a ámbitos de interés de Gernika-Lumo: la población en general, el Ayuntamiento, el ámbito de la cultura y deporte, el ámbito de la educación, el ámbito del trabajo, de la inclusión social, de la salud y, finalmente, de urbanismo y medio ambiente.

El tercer capítulo, sintetiza el resultado de las entrevistas realizadas durante el mes de noviembre a cerca de 40 personas representativas en el estudio: personal político y técnico del Ayuntamiento, técnica y técnicos de Organismos Autónomos y agentes sociales que intervienen en ámbitos diferentes en el municipio. En este capítulo se valora la idoneidad del Plan para el Ayuntamiento de Gernika-Lumo y se hace un análisis inicial de la permeabilidad de algunas de las áreas del Ayuntamiento para la implantación de políticas de igualdad.

Finalmente, el cuarto capítulo recoge las conclusiones del estudio y adelanta recomendaciones para el diseño definitivo del II Plan Municipal de Igualdad de Gernika-Lumo (2008-2011).

Se abren, asimismo, unos apartados para índices de tablas y gráficos y otro para anexos.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

4.2. Aspectos metodológicos



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

En este capítulo se describen los elementos que han constituido la metodología tanto para la obtención y tratamiento de de información cuantitativa, como aquellos que han acompañado a las entrevistas, método de recabar opinión, aportaciones y consenso de agentes con diferente grado de implicación en lo que va a ser el II Plan Municipal de Igualdad.

1. METODOLOGÍA

Tal y como se ha adelantado, el diagnóstico de partida se ha realizado con la obtención de datos cuantitativos y datos cualitativos.

Concretamente, la información cuantitativa se ha obtenido mediante el rastreo y explotación de datos proporcionado por las siguientes fuentes de información: Eustat, INE, Lanbide, Ayuntamiento y Organismos Autónomos de Gernika-Lumo (Recursos Humanos, Kultur-Etxea Fundazioa, Kirol-Patronatoa, Mancomunidad de Servicio Sociales de Busturialdea,...). Con estos datos hemos podido objetivar y estandarizar variables objeto del propio análisis.

La información cualitativa se ha obtenido mediante 40 entrevistas en profundidad recabando la opinión subjetiva de 46 personas (26 mujeres y 20 hombres), sobre las políticas de igualdad que se pretenden implantar mediante el II Plan mencionado. Se han obtenido percepciones, actitudes, representaciones de las personas beneficiarias del propio Plan sobre los aspectos significativos del mismo.

Para la entrevista se creó una herramienta que serviría de guión técnico antes de la misma y durante la misma. Teniendo en cuenta los diferentes ámbitos de actuación de las y los mencionados agentes, se confeccionaron dos cuestionarios diferenciados⁶. El primero, dirigido a todas las personas a entrevistar, pretendía medir la idoneidad del Plan; y, el segundo, dirigido específicamente a las personas que tendrán que implementar el Plan (responsables políticos y personal técnico del Ayuntamiento), ha querido medir el grado de permeabilidad en las áreas del consistorio para implementar políticas de igualdad.

⁶ Anexo 1: Cuestionarios para las entrevistas



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Como se ha mencionado anteriormente, las entrevistas se han realizado durante el mes de noviembre, siguiendo un plan de actuación específico para las mismas. Tras la labor de analizar y adecuar de manera provisional el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres para la CAPV, a la realidad del municipio, se elaboró un documento base de debate.

Dicho documento se presentó, por una parte, a la Comisión de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento, para su conocimiento y aprobación; y, por otra, se hizo una sesión pública para dar a conocer a la ciudadanía el proceso y la metodología que se llevaría a cabo en torno a la recogida de información. Este acto se celebró el 7 de noviembre en el Elai-Alai Aretoa de Gernika-Lumo por la responsable política, Begoña Landa, y la responsable del Servicio de la Mujer del Ayuntamiento, Ixone Badiola. Al acto habían sido invitadas 121 entidades de municipio, toda la representación política del Ayuntamiento, así como su personal técnico. Acudieron 20 personas, 15 mujeres y 5 hombres en representación de asociaciones, centros escolares, organismos autónomos y personal técnico y político.

Tras el reparto de una carpeta con el material a todas las personas que habían sido elegidas como muestra para las entrevistas, se acordaron citas bien en el propio Servicio Municipal para Mujeres, sito en la Kultur-Etxea, bien las instalaciones de trabajo de las personas entrevistadas y en un caso vía on-line.

Todas las entrevistas fueron grabadas para su posterior tratamiento. También se han devuelto las entrevistas para corroborar el contenido de las mismas. Se pretendía profundizar y consensuar el resultado. Para esta tarea, en la mayoría de los casos la vía de comunicación ha sido on-line y en el resto, comunicación física directa.

A continuación se resumen las características más significativas de ambos análisis en las siguientes tablas:



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Tabla nº 1: Resumen ficha técnica cuantitativa

Método e instrumentos de recogida de datos	<p>Recopilación de los datos públicos página web (eustat, INE, Lanbide)</p> <p>Análisis de datos de las publicaciones</p> <p>Ficha con ítems⁷ enviada a las áreas de ayuntamiento y organismos autónomos.</p>
Fuentes	<p>Áreas del Ayuntamiento: responsable de personal, responsable del padron, interventora,...</p> <p>Organismos Autónomos: Mancomunidad Servicios Sociales de Busturialdea, Kirol-Patronatoa, Lan Ekimenak, Kultur Etxea Fundazioa, Bakearen Museoa,...</p> <p>Institutos estadísticos: EUSTAT, LANBIDE, INE</p> <p>Publicaciones:</p> <p>Elizondo, Arantxa, Martínez, Eva; Novo, Ainhoa (2005). <i>Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi (2004)</i>. EHU-UPV.</p> <p>Alonso, Aurora; Fernández-Macho, González, Pilar (2006): <i>Estudio sobre la desigualdad de género en Bizkaia (2006)</i>. EHU-UPV</p>
Universo	<p>Población</p> <p>Servicios municipales: Ayuntamiento</p> <p>Ámbito cultural y deportivo</p> <p>Ámbito educativo</p> <p>Ámbito del trabajo</p> <p>Ámbito de la inclusión social</p> <p>Ámbito de la salud</p> <p>Ámbito de urbanismo, transporte y medio ambiente</p>
Ámbito	Gernika-Lumo
Fecha	Octubre de 2007

⁷ Anexo 2: Ficha de recopilación de datos



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Tabla nº 2: Resumen ficha técnica de entrevistas

Método e instrumentos de recogida de datos	Entrevistas en profundidad personal y vía on-line.
Fuentes	<p>Personal político del Ayuntamiento: EA, ANV, PNV, Aralar.</p> <p>Personal técnico del Ayuntamiento: Secretario, técnico de euskera, director udaltzaingoa, técnica de urbanismo, informático, interventor, representante sindical, arquitecto</p> <p>Personal técnico de Organismos Autónomos: Lan Ekimenak, Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea (área de la mujer, EISE, inmigración, coordinación general), Bakearen Museoa, Kultur Etxea Fundazioa, Kirol Patronatua, Gazte Informazio Bulegoa</p> <p>Agentes sociales: EPA, Berritzegunea, Gernikako BHI(Hezkidetz Mintegia), Emakide, Emakume Alargunen Elkarte, Gernika Gogoratz, Caritas, Osakidetz.</p>
Universo	<p>Servicios municipales: Ayuntamiento</p> <p>Ámbito cultural y deportivo</p> <p>Ámbito educativo</p> <p>Ámbito del trabajo</p> <p>Ámbito de la inclusión social</p> <p>Ámbito de la salud</p> <p>Ámbito de urbanismo, transporte y medio ambiente</p>
Ámbito	Gernika-Lumo
Nº de entidades y personas entrevistadas según sexo y ámbito	<p>40 entrevistas: 16 entrevistas a personal político, 8 entrevistas a personal técnico del Ayuntamiento, 9 entrevistas a personal técnico de Organismos Autónomos, 13 entrevistas a agentes sociales.</p> <p>46 personas participantes en las entrevistas (26 mujeres y 20 hombres)</p>
Fecha y tiempo estimado utilizado para las entrevistas	<p>Noviembre de 2007</p> <p>De media las entrevistas duraron 40 minutos</p>



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

2. CRONOGRMA

El cronograma recoge las actividades que se han ejecutado para este proceso en su globalidad. La planificación ha estado condicionada por el proceso de creación de borrador del Plan, la nueva legislatura y la oportunidad de poner en marcha el Plan en el año 2008.

Tabla nº 3: Cronograma para el análisis de la situación de Gernika-Lumo

	julio	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
Decisión política de la creación de un nuevo Plan					
Diseño de proceso de creación del II Plan: diagnóstico, borrador de objetivos y acciones del Plan, evaluación del Plan.	■				
Contraste con datos históricos de la acción desarrollada a nivel local en materia de igualdad.		■			
Creación de herramientas.		■	■		
Presentación y coordinación con la concejala		■			
Creación de documentación: marco legislativo, modelo de entrevistas, borrador de Plan,		■	■		
Recopilación de datos cuantitativos: rastreo y explotación analítica de datos			■		
Presentación a la Comisión de Bienestar				■	
Presentación público del borrador.				■	
Recopilación de datos cualitativos: Entrevistas y análisis de la información.				■	
Redacción del Plan definitivo a partir de los análisis cuantitativo y cualitativo.				■	■
Aprobación en Pleno.					■
Presentación pública del Plan definitivo					■



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

4.3. Situación cuantitativa en Gernika-Lumo



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

En este capítulo se estudian los datos cuantitativos que se han ido recogiendo de las fuentes señaladas. Los ámbitos de estudio corresponden a las áreas en las que se ha estructurado, en el borrador inicial, el II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres, es decir, aquellas áreas que estructuran los principales ámbitos institucionales de implantación y ejecución de las políticas de igualdad: población en general, servicios generales del Ayuntamiento, cultura, educación, trabajo, inclusión social, salud, urbanismo y medio ambiente. Se ofrecen los datos obtenidos en gráficos y el análisis correspondiente a cada uno de ellos

1. POBLACIÓN

Este apartado se analiza la población de Gernika-Lumo según las siguientes variables: número de mujeres y hombres empadronados en el pueblo y edad, estado civil, lugar de nacimiento, nacimientos y defunciones y núcleos familiares.

Según los datos del Padrón Municipal facilitados por el mismo servicio, la población de Gernika-Lumo en 2007 es de 16.326 personas. De ellas, algo más de la mitad son mujeres (51,32%), lo que supone una escasa diferencia por sexo de la ciudadanía.

La diferencia entre los sexos por grupos de edad no es muy alta hasta llegar a los 72 años. Así, entre las personas de menos de un año hasta los 26, es mayor la presencia de hombres (51,76%); de los 27 a los 40 comienza a ser mayor la de mujeres (52,73%); de los 41 a los 71 es una distribución muy igualitaria (50,84% son mujeres); es destacable, como se ha dicho, a partir de los 72 años donde comienza a hacerse visible la proporción mayoritaria de mujeres (61,27%), las distancia aumenta entre las personas mayores de 85 años, las mujeres constituyen 7 de cada 10 (73,33%)

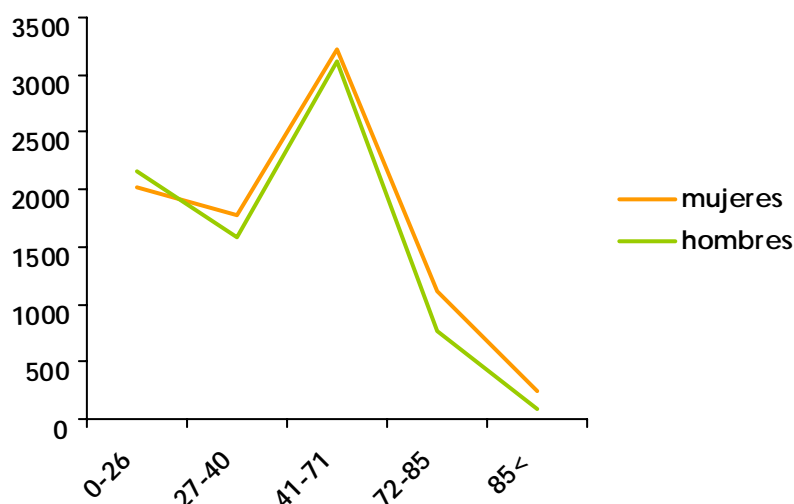


Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria
UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 1: Mujeres y hombres de Gernika-Lumo en términos absolutos por edad.



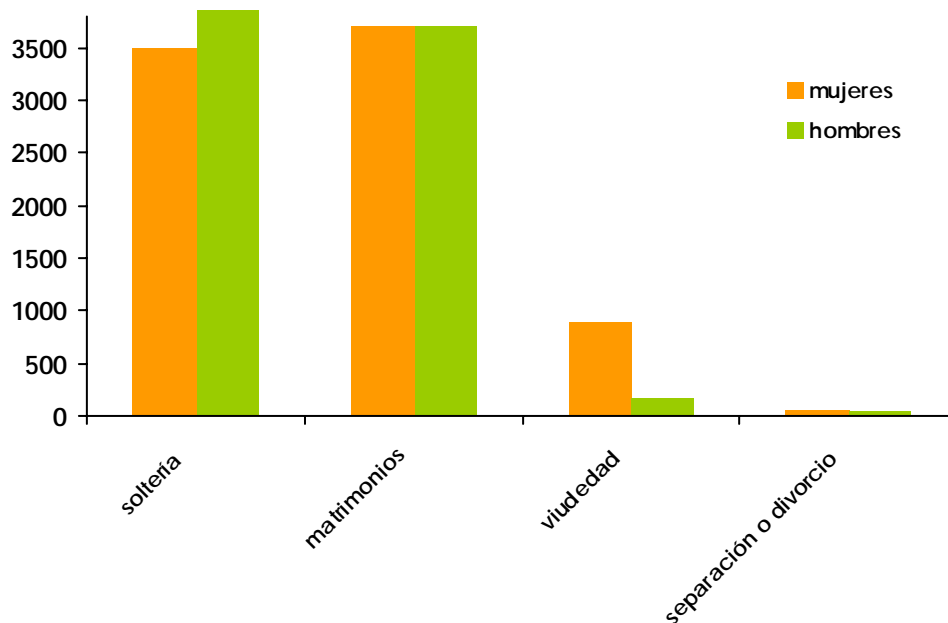
Fuente: Padrón municipal

Entre estos datos podemos destacar la diferencia entre los sexos en edades avanzadas. Aspecto generalizable a otras zonas de los países desarrollados. La feminización de la población más anciana exige atención y políticas para atender las situaciones específicas de este segmento de la población: viudedad, calidad de la vivienda, salud, intereses socioculturales, bajas pensiones, etc.

En cuanto a la población tenemos otra variable de análisis como el estado civil. Entre los criterios de análisis (soltería, matrimonio, separación o divorcio y viudedad) el más destacado en la segregación por sexo es la situación de viudedad, siendo el 84,55% mujeres (según datos de INE). El matrimonio es una opción importante en cuanto que tanto mujeres y hombres de manera paritaria optan por ello, frente a la situación de separación o divorcio.



Gráfico nº 2: Mujeres y hombres de Gernika-Lumo en términos absolutos y su estado civil.



Fuente: INE, 2007 (referentes a 1991)

Según el lugar de nacimiento la población de Gernika-Lumo, en los datos del INE de 2005, el 47,93% del total había nacido en el mismo municipio. Según los datos de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea, la proporción de personas extranjeras que vivían en el pueblo en 2007 es del 6,8%, siendo muy parecida la presencia de mujeres (566) y hombres (534).

Los datos de nacimientos y defunciones nos ofrecen el panorama real de relevo en la población. En Gernika-Lumo, según los datos aportados por el Padrón Municipal, en 2007 nacieron un 45,75% de niñas y un 54,24% de niños, en total 153 criaturas. Sin embargo, según Eustat, el número de defunciones fueron en el año 2005 un total de 165 personas (50% de hombres y otro 50% de mujeres). Se observan según estos datos que en Gernika-Lumo están naciendo menos criaturas que las personas que están falleciendo lo que supone un crecimiento vegetativo negativo.



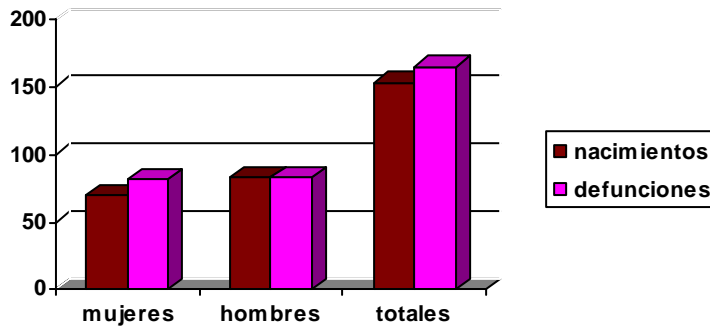
Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 3: Mujeres y hombres de Gernika-Lumo en términos absolutos por nacimiento y defunciones.



Fuente: Padrón Municipal y Eustat

En cuanto al estado civil de las madres de criaturas nacidas vivas (159 en el 2005, según Eustat) se reparten 123 madres casadas y 36 no. Como conclusión, se puede decir que el matrimonio heterosexual sigue siendo una de las instituciones preferentes para tener criaturas. No conocemos nuevas paternidades o maternidades en parejas homosexuales.

En cuanto a los núcleos familiares monoparentales, los datos del Eustat publicados en 2006, muestran una diferencia por sexo entre los padres con criaturas (70) y las madres con criaturas (431) de una diferencia de 361 puntos, lo que da una visión clara del papel que tienen las mujeres y hombres respecto a la responsabilidad familiar.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

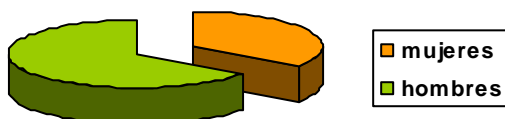
2. ÁREA DE SERVICIOS GENERALES: EL AYUNTAMIENTO

Esta área quiere mostrar las oportunidades o limitaciones que tiene el Ayuntamiento para los requisitos básicos en el desarrollo institucional de las políticas de igualdad. Engloba tanto al personal político de la Corporación Municipal, su estructura y reparto de cargos, como al personal de la administración. Estas y estos serán quienes protagonicen la puesta en marcha de medidas de igualdad en el Ayuntamiento de manera transversal y en las distintas áreas de trabajo.

En este punto se ofrecen los datos aportados por las personas responsables de Recursos Humanos del Ayuntamiento. Todos ellos hacen referencia a la situación actual en el año 2007, tomando en cuenta la composición de la nueva corporación tras las elecciones municipales del 27 de mayo de 2007.

Entre las personas empleadas en el Ayuntamiento la diferencia de sexos favorece a los hombres (65%) por lo que se podría decir que es una plantilla masculinizada en todas las situaciones (funcionariado, funcionariado interino, laboral fijo y eventuales). Entre las personas técnicas superiores, de cuatro dos son mujeres (tesorera e interventora) y dos hombres (arquitecto y secretario).

Gráfico nº 4: Mujeres y hombres empleados en el Ayuntamiento de Gernika-Lumo.



Fuente: Recursos humanos del Ayuntamiento



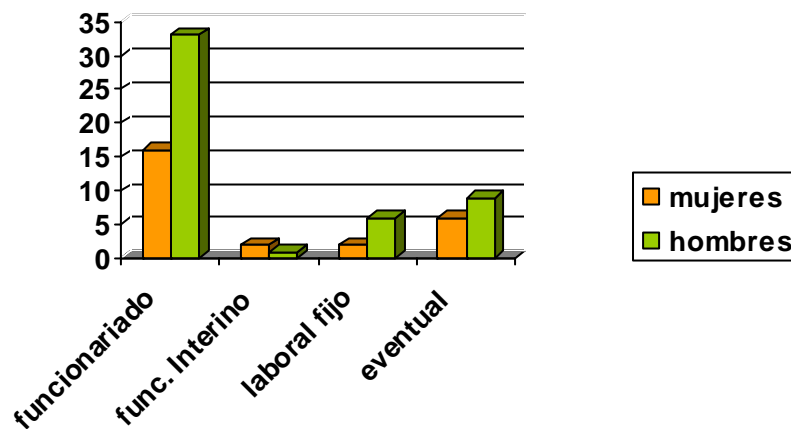
Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 5: Mujeres y hombres empleados en el Ayuntamiento de Gernika-Lumo, según situación laboral.



Fuente: Recursos humanos del Ayuntamiento

En los Organismos Autónomos dependientes del Ayuntamiento, Kirol Patronatoa, Lan Ekimenak, Kultur Etxea Fundazioa y Udal Euskaltegia, la distribución del personal es muy paritaria según sexo (31 mujeres y 32 hombres) y situación fija o eventual. La diferencia está en los cargos directivos, siendo tres varones directores (Kirol Patronatoa, Kultur Etxea Fundazioa y Udal Euskaltegia) y dos mujeres directoras (Lan Ekimenak y Bakearen Museoa⁸).

Gráfico nº 6: Mujeres y hombres empleados en Organismos Municipales Autónomos Municipales de Gernika-Lumo.



Fuente: Recursos humanos del Ayuntamiento

⁸ Es interesante el dato de la plantilla de Bakearen Museoa, el 100% son mujeres.



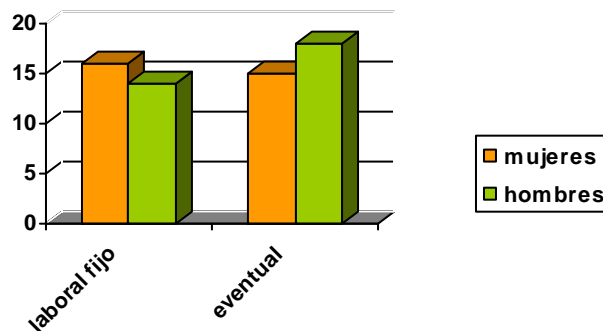
Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

Gráfico nº 6: Mujeres y hombres empleados en Organismos Municipales Autónomos Municipales de Gernika-Lumo.



Fuente: Recursos humanos del Ayuntamiento

En lo que se refiere a los cargos políticos, la reciente creada corporación municipal presenta una estructura favorable a la representación femenina, el 57,14% (12 mujeres y 9 hombres) pero no así los cargos de mayor representatividad⁹:

Tabla nº 4: Representación de hombres y mujeres en cargos políticos

Representación	Mujeres	Hombres	Total
Alcaldía	0	1	1
Composición del Gobierno Municipal	1	5	6
Responsables de 7 áreas	3	4	7
Presidencias de 5 Comisiones Informativas	1	5	5
Representación por sexo en 8 entidades	6	7	13
Portavoces de partidos:	3	2	5

⁹ Según la Ley de Igualdad (4/2005) se entiende que hay una representación equilibrada cuando cada sexo está representado como mínimo por un 40%. En el Título I, Capítulo III de esta Ley: Participación sociopolítica, se dispone que las Administraciones Públicas han de promover en los órganos de dirección la participación equilibrada de mujeres y hombres.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Según estos datos las diferencias son favorables a los hombres, ya que de 37 cargos de alta representatividad, sólo 14 están ocupados por mujeres, lo que representa el 37,83% del total. Las instituciones públicas deben ser reflejo de los principios de la igualdad de oportunidades y no de las desigualdades sociales existentes, de ahí que deba corregir las brechas de género y segregaciones que puedan existir en la corporación.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

3. ÁREA DE CULTURA Y DEPORTE

En el área de la cultura se hará referencia a los diferentes sectores de la misma, dándole un carácter integral a la misma: deporte, asociacionismo, creación artística, etc. En todos esos ámbitos de la cultura la participación, expresión, valor y vivencias estarán marcados por el género.

En las entrevistas realizadas al personal de Kultur-Etxea Fundazioa, Bakearen Museoa, Emakide, Emakume Alargunen Elkartea, Kirol Patronatua, Gazte Informazio Bulegoa y Gernika Gogoratuz se percibía una clara distinción en la participación de hombres y mujeres en la vida cultural de Gernika-Lumo. La segregación por sexo en los ámbitos son más favorables a los hombres en el deportivo, asociaciones tipo espeleología, txokos gastronómicos,...; y, a las mujeres (hasta un 90%, según el director de Kultur-Etxea Fundazioa) en actividades tipo teatro, charlas, talleres, excursiones, como usuarias del Museo, de la Biblioteca, de las actividades organizadas por Emakide (Asociación Sociocultural de Mujeres) o la Asociación de Viudas (Emakume Alargunen Elkartea), de la propia Escuela de Música. El perfil de estas mujeres es de mujer de edad mediana-alta.

Como ejemplo tenemos los siguientes datos, la participación de las niñas en los talleres organizados en Kultur-Etxea es altamente significativo (86,36%). También son ellas en mayor tasa proporcional las socias del Lizeo Antzokia (62,17%). Estos datos demuestran que son las niñas de Gernika-Lumo las que, también, consumen en mayor medida actividades culturales organizadas desde Kultur-Etxea a nivel infantil.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfica nº 7: Talleres organizados en Kultur Etxea, curso 2007-2008, desagregado por sexo



Fuente: Kultur-Etxea

Gráfica nº 8: Personas socias de Lizeo Antzokia, curso 2007-2008, desagregado por sexo



Fuente: Kultur-Etxea

La práctica deportiva es una de las actividades donde se puede observar en la actualidad gran diferencia entre mujeres y hombres, son muchos los deportes altamente masculinizados y con barrera de género muy fuertes.

Según el director del Organismo Autónomo Kirol-Patronatua, se han hecho actuaciones concretas en las instalaciones deportivas para facilitar el uso a las mujeres (taquillas dobles para ropa larga, enchufes en los vestuario de mujeres, sauna mixta, ...), material adecuado para actividades que especialmente hacen las mujeres, actividades dirigidas a mujeres (premios, cartelería, impulso a la participación de chicas y chicos en deportes no competitivos como gimnasia rítmica o pelota, ...), bonos especiales para familias monoparentales, etc. El director de este Organismo ha recibido formación en igualdad, por



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

lo que se prevé que se pondrán medidas específicas para la promoción de la igualdad en el ámbito deportivo de Gernika-Lumo.

En las entrevistas, tanto agentes políticos como sociales, hacían énfasis en fomentar valores no competitivos en el deporte. Potenciar tanto en mujeres y hombres, de distintas edades, el deporte como un medio para disfrutar de nuestro cuerpo, de nuestro tiempo, de las personas, de nuestra salud.

El asociacionismo es un cauce de participación ciudadana muy importante. La realidad asociativa es muy heterogénea y, a veces también, espontánea y libre, lo que garantiza en mayor medida la participación de las mujeres, por la propia flexibilidad que las asociaciones cuentan. Sin embargo, también existen desigualdades por sexo, bien por el ámbito de actuación bien por los cargos o participación real de las y los miembros de los grupos asociativos. Según los datos aportados por el director de Kultur-Etxea Fundazioa, las asociaciones donde se concentran las mujeres son las ya nombradas Emakide y Emakume Alargunen Elkartea. Las mujeres más jóvenes, también, están participando entorno a Astra. Sin embargo no se ha hecho nunca un estudio con enfoque de género sobre la participación sociocultural en Gernika-Lumo. Es por ello, que sería recomendable, realizar dicho estudio y conocer el número de asociaciones y clasificación, el reparto de los recursos (subvenciones, locales, ...) por asociaciones, etc.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

4. ÁREA DE EDUCACIÓN

La educación es una de las áreas fundamentales del desarrollo íntegro de las personas. Tanto la Educación Formal como la No Formal permiten a las niñas y niños desarrollar capacidades que les habilitarán para participar en el ámbito social, familiar y laboral. Sin embargo, la Educación hoy en día todavía se caracteriza por transmitir valores desiguales por sexo, reforzando las diferencias de género para chicas y para chicos, socializando según estereotipos de género. Por ello, es un ámbito de relevancia para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, porque puede neutralizar las discriminaciones sexistas mediante proyectos coeducativos.

La escolarización de la población se mide, fundamentalmente, por las matriculas en los diferentes niveles de titularidad pública y privada y todos los modelos lingüísticos existentes. En Gernika-Lumo, durante el curso 2005-2006 el reparto por sexo era el siguiente:

Tabla nº 5: Matriculaciones en los niveles educativos, desagregados por sexo.

	mujeres	varones	total alumnado
Enseñanzas de régimen general	1690	1626	3316
Educación Infantil	360	408	768
Educación Especial (exclusivamente alumnado de aulas)	0	0	0
Educación Primaria	449	518	967
E.E. (Educación Primaria)	2	2	4
E.S.O.	352	356	708
E.E. (E.S.O.)	0	3	3
E.P.A. alumnado que cursa estudios para la obtención del título de graduado escolar	265	198	463
Bachillerato	195	132	327



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

F.P. Grado superior	67	9	76
---------------------	----	---	----

Fuente: Eustat

Según estos datos el 51% de las personas estudiantes son mujeres. Las y los estudiantes se concentran, principalmente, en la educación obligatoria. En los grados superiores las diferencias en la segregación por sexo es mayor, en el bachillerato un 59,63% son chicas y en FP Grado Superior un 88,15%. Por lo que respecta a las enseñanzas de necesidades educativas especiales, destaca la ausencia de mujeres en ESO, sobre 3 varones. En educación para personas adultas, es mayor el porcentaje de mujeres (57,23%).



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

5. ÁREA DE TRABAJO

El área de trabajo contempla dos dimensiones importantes de mencionar. La primera hace referencia al trabajo no remunerado y la segunda, al trabajo remunerado o empleo.

Es necesario recordar el trabajo que muchas mujeres realizan en el ámbito doméstico y del cuidado sin remuneración económica ni reconocimiento social. Este trabajo no está reconocido como valor de cambio pero sí es necesario analizar la aportación que a la sociedad están haciendo muchas mujeres para el desarrollo y enriquecimiento social.

En las entrevistas realizadas se proponía realizar un estudio para conocer la realidad de las amas de casa de Gernika-Lumo. Estudio que pondría de manifiesto el perfil real de éstas, cuáles son las necesidades y sus dificultades de participación social y laboral.

El empleo o trabajo remunerado también tiene grandes desigualdades de género que merece la pena analizar: la segregación horizontal o la vertical, la invisibilidad de trabajos en la economía sumergida, las tasas de desempleo, etc. Son factores que atacan más a las mujeres que a los hombres, factores que abren grandes desigualdades entre mujeres y hombres.

El empleo es uno de los factores que más condicionan, hoy en día, nuestras vidas, la organización diaria, los proyectos vitales, la integración social, etc. están totalmente mediatizados por las características de empleo, la situación en él y el acceso al mismo.

Las categorías que vamos a utilizar para medir las diferencias en el empleo existentes en Gernika-Lumo son la actividad, la ocupación y el paro.

Las *personas activas* son las que tienen empleo y están dispuestas a acceder al mercado laboral, e *inactivas*, las que no se encuentran en ninguna de esas dos situaciones, es decir, las que realizan tareas de hogar, de cuidado, estudiantes, jubiladas, pensionistas y discapacitadas.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

La *tasa de actividad* es el porcentaje de personas que tienen empleo o están dispuestas a acceder al mercado laboral. Por otra parte, la *tasa de ocupación* o de empleo es la proporción de personas que tienen empleo sobre el total de personas en edad de trabajar; y la *tasa de paro* las que no tienen empleo sobre el conjunto de población activa.

Tabla nº 6: Mujeres y hombres inactivos, ocupados y parados, en números absolutos.

	mujeres	hombres	total
Tota población	7872	7392	15264
Inactivas	5026	3504	8530
Población ocupada	2464	3601	6064
Población parada	382	287	669

Fuente: Eustat

Demandantes de empleo	317	186	503
-----------------------	-----	-----	-----

Fuente: Eustat



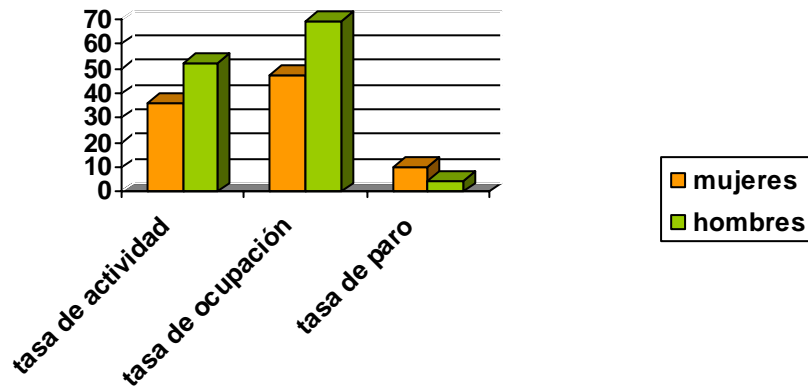
Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfica nº 9: Tasa de actividad, de ocupación y de paro, por sexo.



Fuente: Gobierno Vasco

Como se observa la brecha de género en la tasa de ocupación es del 21, 82 %.

Tabla nº 7: Mujeres y hombres en paro según franjas de edad y sexo

Trimestres	< de 25 años			de 25 a 34 años			de 35 a 44 años			> de 44 años			TOTAL		
	3º - 06	3º - 07	%	3º - 06	3º - 07	%	3º - 06	3º - 07	%	3º - 06	3º - 07	%	3º - 06	3º - 07	%
Hombres	11	21	90,9	61	38	-37,7	40	28	-30,0	89	99	11,2	201	186	-7,5
Mujeres	16	17	6,3	87	82	-5,7	88	70	-20,5	126	148	17,5	317	317	0,0
TOTAL	27	38	40,7	148	120	-18,9	128	98	-23,4	215	247	14,9	518	503	-2,9

Fuente: Lanbide

Según los servicios de fomento de empleo del municipio, Lan-Ekimenak, se están trabajando proyectos específicos para mujeres en el marco del Plan Estratégico del organismo. Sin embargo, manifiestan la necesidad de realizar un balance de su entidad con el asesoramiento del Servicio Municipal para Mujeres para conocer las posibilidades y dificultades de implantar políticas de igualdad en la entidad. También proponen, hacer un estudio pormenorizado de la situación laboral con enfoque de género. En dicho estudio, habría que insertar todos los colectivos: inmigrantes, jóvenes, mujeres mayores, ...



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Vamos a hacer mención a los interesantes datos de la comarca que se ofrece en el estudio de Alonso, Aurora; Fernández-Macho, González, Pilar (2006): *Estudio sobre la desigualdad de género en Bizkaia* (2006). EHU-UPV.

Este informe técnico correspondiente al Índice de Igualdad de Género o Índice EqualX, como es más conocido, ya aparece en el primer trabajo que este equipo realizó para la Diputación Foral de Bizkaia sobre desigualdad de género, titulado "*Estudio sobre la Desigualdad de Género en Bizkaia*", que actualmente se puede consultar en la página web de la diputación (www.bizkaia.net). En dicho estudio aparece el mencionado informe técnico porque en el mismo se crearon y calcularon índices de igualdad de género para las comarcas bizkainas.

El Índice de Igualdad de Género es un índice diseñado por el Instituto Nacional de Estadística de Suecia para conocer el grado de desigualdad de género existente desde un punto de vista territorial. Es decir, es un índice calculado tanto para las regiones suecas como para los municipios con el que se pretende conocer el grado de igualdad de género existente en (y entre) las regiones o los municipios del país para un conjunto de variables socioeconómicas que se incluyen en dicho índice. En Suecia se le conoce más como el índice EqualX (Gender Equality Index) que como el Índice de Igualdad de Género.

De los estudios realizados en esta investigación, resaltamos aquellos de interés para este diagnóstico. La comarca de Gernika-Bermeo es la segunda comarca con menor desigualdad de género para los indicadores medidos en el índice. Ocupa la primera posición en el indicador de empleo, (su diferencia relativa es la menor de las 7 comarcas tomadas como referencia en el estudio que se presenta) y dos segundos puestos en el indicador de desempleo medido en niveles y en el indicador político.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

A nivel de municipios encontramos que, si se tomara como un valor aceptable de desigualdad un valor del índice EqualX de 55,50, que es el valor del cuartil del 50 %, esta comarca tiene a todos sus municipios, excepto a seis, por debajo de ese valor, Gernika-Lumo (36,429). Con respecto a los indicadores, sus resultados para el indicador de empleo son espectaculares con sólo 3 municipios con valores de sus rankings por encima del valor 56, donde 56 es el valor medio de los posibles valores (1 a 111) que puede tomar un ranking municipal (además, también es prácticamente el valor del cuartil del 50 %).



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

6. ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL

En nuestro entorno más cercano, aún persisten personas en situación de especial vulnerabilidad. Gracias a los estudios de género se ha hecho visible la situación de exclusión social que viven muchas mujeres. Como consecuencia de esas investigaciones se ha extendido el término de *feminización de la pobreza*. Este hace referencia a la exclusión social que las mujeres tienden a vivir, en mayor proporción que los hombres. Situaciones de precariedad que se pueden dar en todos los contextos, de hecho, los hogares con mayor pobreza, son los encabezados por mujeres.

Por otra parte, Gernika-Lumo, según los datos del 2005 con los que cuenta Eustat, cuenta con un total de 16 centros de servicios sociales, públicos y privados: dos asociaciones, tres servicios generales, seis centros de día, tres residencias y dos centros ocupacionales y especiales de empleo. Hay que mencionar que cuenta con un protocolo de actuación y acogida para situaciones emergencia por malos tratos a las mujeres.

Es la Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea quien gestiona, fundamentalmente, proyectos, servicios y recursos para paliar situaciones de exclusión social. En dicho organismo, trabajan 14 personas, 11 mujeres y 3 hombres, como se observa, es una plantilla feminizada. La coordinadora, trabajadoras sociales, técnicas y auxiliares de administrativo son mujeres; los hombres tienen las laborales de trabajador social uno, educador de menores otro y administrativo el último.

Como se ha explicado, los SSMB gestionan servicios, entre ellos, un Centro de Día, el Servicio Ayuda a Domicilio y Apoyo Jurídico.

En el Ayuntamiento de Gernika-Lumo, existe el Área Municipal de Desarrollo Social y Local cuyos servicios son: Servicio Municipal de Prevención de Drogodependencias y el Servicio Municipal para Mujeres, ambos servicios cuentan con varios programas uno de los cuales es Apoyo Psicológico.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

En esta área toma relevancia la situación de las personas inmigrantes. Este colectivo que va en aumento en Gernika-Lumo, como hemos explicado en otro apartado, necesita de medidas concretas para favorecer el acceso y uso de todos los recursos sociales y promover la convivencia en el pueblo.

La técnica de inmigración de MSSB, agentes sociales personal político han resaltado en las entrevistas la necesidad de integrar en el II Plan de Igualdad acciones dirigidas a promover valores de convivencia y acciones dirigidas a mejorar su situación sociolaboral, siempre destacando el respeto a sus orígenes.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

7. ÁREA DE SALUD

La salud es otro ámbito de estudio para conocer la realidad de las mujeres y hombres. La salud la debemos entender de manera integral, es decir, para analizar la salud hay que conocer los aspectos psicológicos, biológicos, sociales y culturales que influyen en ella. La calidad de vida de mujeres y hombres viene condicionada por la percepción de la propia salud, las posibilidades de acceso y uso de las instalaciones y servicios sanitarios, así como los comportamientos de riesgo para la salud. En el análisis de estos criterios se observan diferencias por sexo dignas de atajar.

Gernika-Lumo, según los datos del 2005 con los que cuenta Eustat, cuenta con un total de cinco centros extrahospitalarios públicos: un ambulatorio, un centro de salud, un servicio de urgencias, un centro de salud mental y un centro asistencial mutual. De la misma manera cuenta con centros privados de salud (igualatorios, centros de odontología, ...). En los servicios municipales se cuenta con una responsable de prevención de drogodependencias que trabaja directamente con familias, centros escolares, jóvenes, etc. La asociación de mujeres Emakide, organiza periódicamente charlas y actividades entorno a temas relacionados con la salud de las mujeres. El Ayuntamiento subvenciona cursos de educación afectivo-sexual anualmente, en todos los centros educativos. Cursos que tienen mucho éxito como demuestra la repetición continua en varios periodos escolares.

Según la persona trabajadora de Osakidetza que ha sido entrevistada, la percepción actual es que hay pocas actividades de fomento a una salud integra.

Sería interesante realizar un estudio donde se detalle el acceso y uso de los recursos para la salud, desde un enfoque de género, analizando, mujeres y hombres que usan los recursos sanitarios, percepción de la salud, diagnósticos diferenciados por sexo, consumo de sustancias tóxicas por sexo y edad, hábitos sexuales por sexo y edad, uso y necesidades de contracepción por sexo y edad, interrupciones de embarazo por edad.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

8. ÁREA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

La organización urbanística y territorial de Gernika-Lumo se ha diseñado tradicionalmente tomando en cuenta las necesidades del mundo productivo. Un mundo, como sabemos, masculinizado y que no ha contemplado las necesidades cotidianas de las mujeres.

Si bien no hay un estudio sobre el impacto de las políticas urbanísticas en la vida de las mujeres o la participación de las mujeres en el diseño urbanístico o la consideración explícita de las necesidades de las mujeres; sí contamos con los datos recogidos en el proceso de elaboración del libro sobre las mujeres de Gernika-Lumo en el siglo XX¹⁰. Como dato destacable se menciona la falta de mujeres del pueblo reflejadas en la nomenclatura del callejero. Entre la información recogida no había ninguna calle que tuviera nombre de mujer. Como consecuencia, se aprobó en pleno la denominación de una calle (sin hacer) como *Eugenia Idoyaga*.

La actuación en este área tiene que ser clara desde los principios de igualdad, promoviendo y garantizado la participación de las mujeres en procesos de planificación y decisión, adecuando las infraestructuras locales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mejorando la seguridad de las mujeres en los espacios públicos y reconociendo las aportaciones de las mujeres a través de elementos simbólicos (nombres, monumentos,...)

¹⁰ Aiape Arbe, Andrea (2005). *Gernikar Emakumeak XX. Mendean. Ahotsak eta Bizipenak*. Gernikako Udala.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

4.4. Síntesis de las entrevistas con agentes de interés



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Como se adelantado en el capítulo sobre los aspectos metodológicos, el análisis cualitativo se ha hecho con la información obtenida de las entrevistas realizadas, durante el mes de noviembre de 2007, a diferentes agentes. Los objetivos del encuentro con personas representativas de distintos ámbitos eran los siguientes:

- Contrastar las medidas provisionales que se habían diseñando en el proceso de creación del Plan.
- Valorar de manera conjunta la pertinencia y factibilidad de su aplicación.
- Recoger las sugerencias y propuestas de mejora que se puedan hacer desde las diferentes posiciones políticas y desde distintos ámbitos sociales.

En este capítulo se presenta el resultado del tratamiento de la información obtenida en las entrevistas personales que se han realizado al personal político y técnico del Ayuntamiento de Gernika-Lumo, así como a personal de las plantillas de entidades municipales autónomas y a agentes sociales.

1. PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE ENTREVISTAS

Con el fin de contar con la mayor representatividad de mujeres, por un lado, y de ámbitos implicados en el proceso de diseño, implantación, ejecución, seguimiento y evaluación del II Plan, por otro, se elaboró una muestra que incluía a todo el arco político del Consistorio, a personal de todas las áreas del Ayuntamiento, a personal técnico (del más alto cargo de responsabilidad a ser posible) de los organismo autónomos y a personas que coordinan o dinamizan entidades sociales. En la siguiente tabla, se hace un listado de todas las personas invitadas a las entrevistas, de las que al final participaron, por ámbito, cargo y sexo.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Tabla nº 8: Listado de entidades y personas participantes en las entrevistas por ámbito, cargo y sexo.

	Entidad/ Cargo	Nº de carpetas repartidas	Nº de citas conseguidas	Nº Entrevistas realizadas	Total de personas por sexo y ámbito	
					Mujeres	Hombres
Personal Político	Alcalde				3	4
	Concejales y Concejales					
Personal técnico	Secretario				3	5
	Técnico de euskera					
	Director de Policia Municipal					
	Técnica de Urbanismo					
	Informático					
	Interventora					
	Representante sindical					
	Arquitecto					
Organismo Autónomos	Lan Ekimenak				6	2
	SSB					
	Coordinadora Responsable Área Mujer Técnica de Inmigración					
	Bakearen Museoa Directora					
	Gazte Bulegoa Informadora Juvenil					
	Kultur Etxea Director					
	Musika Eskola					



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

	Kirol Patronatua Director					
Agentes sociales	EPA Director				10	3
	Berritzegune Responsable del programa Nahiko					
	Heziketa Mintegia Profesoras del Instituto					
	Emakide Presidenta Secretaria					
	Alargunen Elkartea Vicepresidenta					
	Astra					
	Gernika Gogoratuz Coordinadores					
	Caritas Responsable					
	Ideasur					
	EISE				e-postaz	
	Osakidetza Enfermera					
	TOTAL	44	43	43	40	26



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

De las 44 entrevistas que se pretendían hacer, a responsables políticos, personal técnico y entidades o agentes sociales, se han hecho 40, lo que representa el 90,9% de respuesta global, un porcentaje muy positivo. A todas las personas elegidas como muestra para las entrevistas se les ha repartido una carpeta con el material que contenía un CD con los documentos y el cuestionario, en euskera y castellano, así como un resumen en formato papel para facilitar la presentación. En el caso de Astra no se ha podido contactar con una persona portavoz o representante, a pesar de haber hecho varios intentos por diferentes vías.

El total de las personas entrevistadas ha sido de 46, siendo el 56,52% mujeres. Este dato es importante, ya que uno de los objetivos de las entrevistas era conocer los intereses y, necesidades de las mujeres y, por otro, obtener la impresión de mujeres y hombres sobre las prioridades e impacto de la igualdad de género. Como conclusión, podemos decir que es un dato significativo que da por cumplidos dichos objetivos.

Entre ellas, 16 son cargos políticos (6 mujeres y 10 hombres), lo que representa el 34,78% de representatividad, el grupo más alto. 8 son personal técnico del Ayuntamiento (3 mujeres y 5 hombres), en este caso el 17,39% del total. En este grupo uno de los hombres entrevistados no responde directamente al cuestionario, por lo que no se le cuantificará en los gráficos comparativos. Por otra parte, entre de los organismos autónomos, han respondido a los cuestionarios 9 personas (7 mujeres y 2 hombres), el 19,56% del total. Para finalizar, el último grupo es el que hemos denominado "agentes sociales", y han participado 13 personas (10 mujeres y 3 hombres), esto significa que el 28,26% de las personas entrevistadas eran personas que intervienen en algún ámbito de interés para el desarrollo social de Gernika-Lumo.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

2. VALORACIÓN DE LA IDEONEIDAD DEL PLAN

En esta sección se presenta la valoración que han hecho las personas entrevistadas en cuanto a la idoneidad del Plan en su conjunto, es decir, el grado de conformidad con el II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo. Asimismo, se recogen las opiniones sobre la estructura del Plan, la definición de los ejes estratégicos, áreas, objetivos y acciones descritas en el texto marco (se añade tras el comentario el tipo de agente que opina). En otro apartado de este punto se valoran las posibles dificultades que se pueden encontrar durante la aplicación y ejecución del Plan. También se recogen todas las propuestas de mejora al Plan, así como el grado de adhesión al modelo de gestión diseñado para el Plan.

2.1. Valoración del planteamiento general del Plan.

Este punto hace referencia a la conformidad con el II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo. En las siguientes gráficas se observa el grado de acuerdo con el planteamiento general por grupos de agentes participantes: grupo de cargos políticos, personal técnico del Ayuntamiento, personal técnico de los Organismos Autónomos y personas representantes de entidades sociales que intervienen en Gernika-Lumo. A continuación, se argumentan los motivos que otorgan para apoyar sus valoraciones.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 10: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan de agentes políticos, desagregado por sexo.

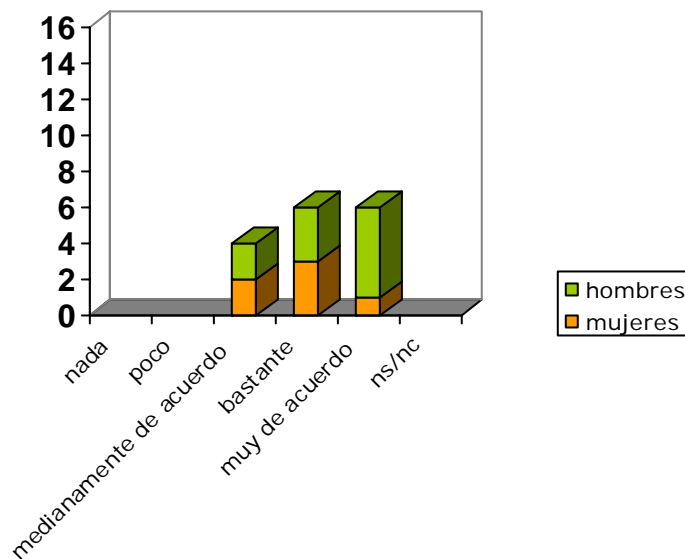


Gráfico nº 11: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan de agentes técnicos del Ayuntamiento, desagregado por sexo.

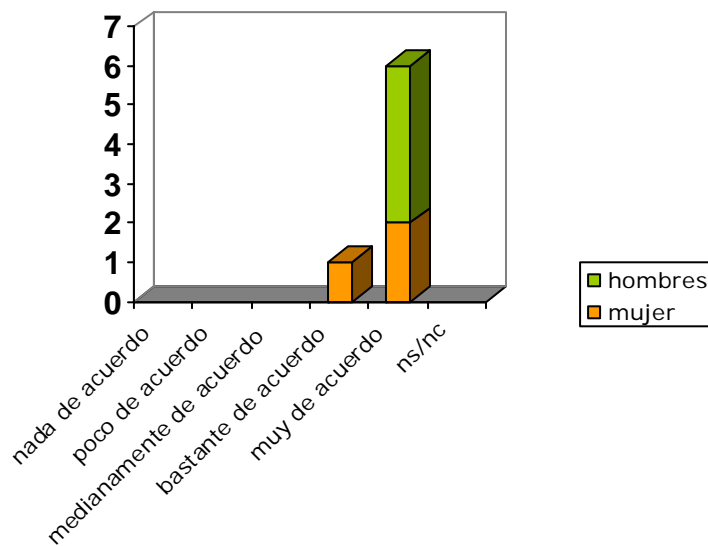




Gráfico nº 12: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan de personal técnico del Organismos Autónomos, desagregado por sexo.

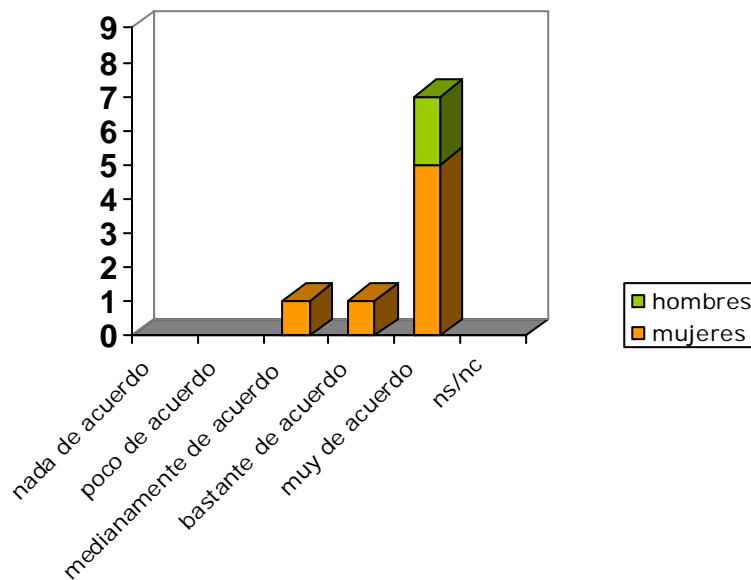


Gráfico nº 13: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan de agentes sociales, desagregado por sexo.

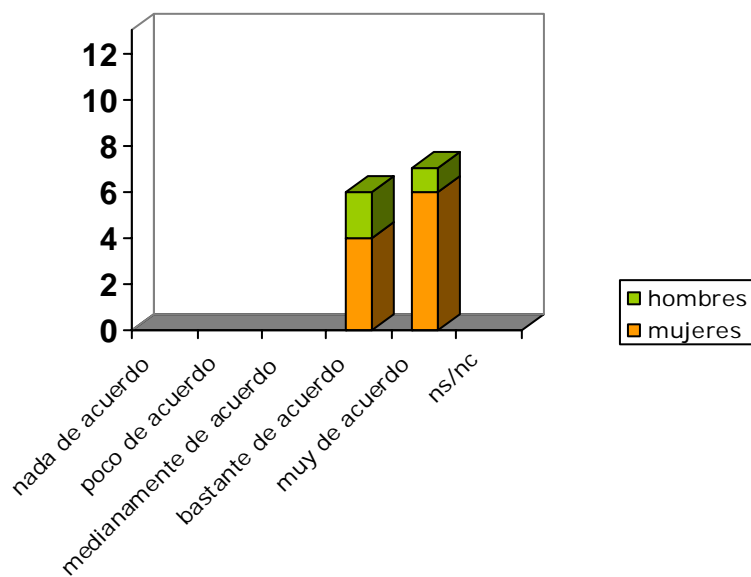
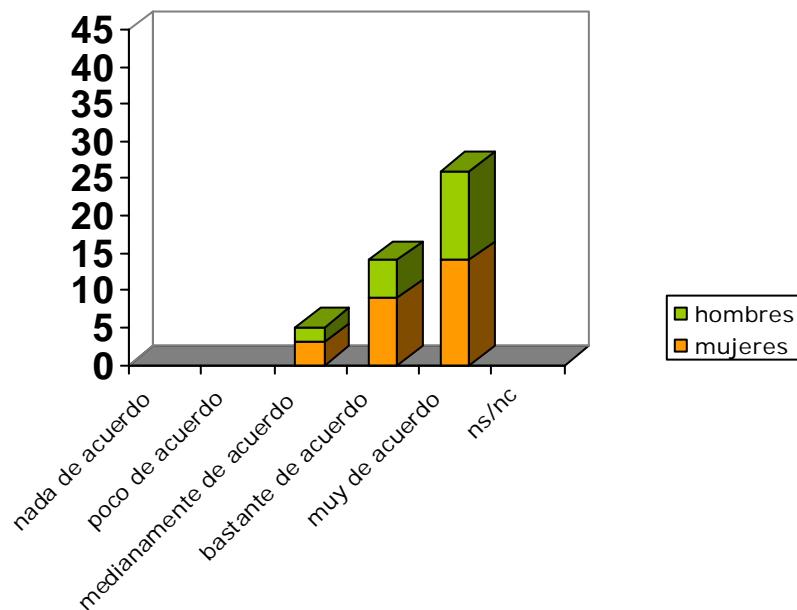




Gráfico nº 14: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan del total de personas entrevistadas, desagregado por sexo.



De los **datos** de estas gráficas podemos obtener las siguientes conclusiones:

- Según los datos globales, hay un alto grado de conformidad con el Plan. Así, 57,77% está muy de acuerdo con el mismo; mientras que el 31,11% manifiesta estar bastante de acuerdo y el 11,11%, medianamente de acuerdo. Nadie ha respondido no estar en nada o poco de acuerdo con el Plan.
- Por sexos, el 53,84% de mujeres está muy de acuerdo con el plan; el 34,61% bastante de acuerdo y el 11,53% medianamente de acuerdo. Entre los hombres, el 63,15% muy de acuerdo, el 26,31% bastante de acuerdo y el 10,52% medianamente de acuerdo.
- Entre grupos, los sectores de las técnicas y técnicos del Ayuntamiento y Organismos Municipales Autónomos se posicionan mayoritariamente en "muy de acuerdo", respectivamente. El de cargos políticos y representantes sociales se posiciona en "bastante de acuerdo" o "muy de acuerdo".
- La valoración global es muy positiva ya que el 88,88% del total de las personas entrevistadas se posicionan en "muy de acuerdo" o "bastante de acuerdo".



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Entre las **opiniones** obtenidas las explicaciones a estos datos son:

Intencionalidad

- En papel queda todo muy bien, llevarlo a la práctica es más complicado y surgen dificultades. Estos planes suelen ser declaración de intenciones. Suelen quedarse sin recursos económicos, equipos de trabajo,... (Agente social).
- Se reconoce la intención de hacer cosas pero no parece haberse hecho una reflexión profunda. Por ejemplo, se planifican varias cosas en el área de trabajo para dar respuesta a la necesidad de cuidados de criaturas. De alguna manera, se está delegando la responsabilidad del cuidado en estos servicios, lo que provoca una institucionalización de las niñas y niños a edades muy tempranas. Como consecuencia se observan contradicciones: en el nombre de la conciliación, las criaturas está más tiempo en la escuela u otros servicios, para trabajar más, tener más dinero, consumir más. Sería necesario una reflexión más profunda entorno a las consecuencia de este modelo (agente social).
- A pesar de estar muy de acuerdo, parece muy teórico. Será complicado poner en marcha todas las acciones (técnica de organismo autónomo).
- Comparto la ideología y la filosofía en sí pero la forma de llevarlo a cabo... es muy complicado (técnica de organismo autónomo).
- Muy interesante que se tenga en cuenta la perspectiva de género pero es muy complejo y habría que simplificarlo (técnica del ayuntamiento).
- Gran parte de este Plan se puede decir que es "literatura" pero, por otra parte, es necesario algo así. Está bien plantear formación básica para saber qué hay que hacer y cómo. Una gran parte quedará en la actitud personal de cada cual (técnico de organismo autónomo).
- Por lo que se puede observar el Ayuntamiento tiene interés y ganas en llevar adelante este plan y poner recursos. Se tienen en cuenta a diferentes agentes y esto está bien (asociaciones, sindicatos, agentes sociales, personas educadoras,...) (agente social).



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Necesidad:

- Las mujeres lo necesitan (agente social).
- Todo Gernika lo necesita (agente social).

Liderazgo del Plan:

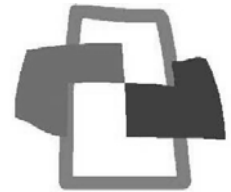
- Detrás de este Plan hay mujeres que lo están liderando. Las mujeres suelen ser más tenaces en estas cuestiones. Es garantía de que se llevará a cabo (agente social).

Ámbito de actuación (el Ayuntamiento):

- El ámbito de actuación es el adecuado: el Ayuntamiento y sus áreas. Cada una tiene un quehacer y aparecen como implicadas y responsables de los objetivos (técnica de organismo autónomo).
- Está bien enfocado, está dentro de la lógica y objetivos coherentes para las mujeres. Es un marco claro de actuación (responsable política).
- Es necesario un Plan de este tipo pero hay que coordinarlo e integrarlo con otros planes municipales (técnico de ayuntamiento).
- Es posible hacer lo que se propone pero siempre con la ayuda técnica del Servicio de la Mujer y con formación interna (técnico de ayuntamiento).
- El contenido es muy claro y está bien diseñado. Trabajar primero en la institución para impactar, posteriormente, en el pueblo es muy acertado (agente social)
- Como marco es adecuado (agente social).
- El marco es muy adecuado, además de responder a la Ley de Igualdad y el IV Plan de CAPV (técnicas de organismo autónomo)
- Es un plan bastante abierto. Esto permite ir definiendo anualmente la planificación y mejorando las cuestiones más débiles de los periodos anteriores (técnicas de organismo autónomo).
- Responde a la Ley de Igualdad (agentes sociales y técnico de organismo autónomo).
- Es un tema importante y prioritario (técnico de ayuntamiento).
- Está acorde a las necesidades actuales y equivalente a otros planes elaborados por otras instituciones (cargo político)



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- Es un plan con un punto de vista general, integrador que engloba a las distintas áreas del Ayuntamiento, en caso contrario nos quedamos en el propósito (personal técnico del ayuntamiento).
- Hay que comenzar, aunque sea para fomentar la reflexión (personal técnico del ayuntamiento).
- Lo considero necesario y está muy bien planteado. Quizá falta algún aspecto metodológico: la evaluación, cronología (técnica de organismo autónomo).
- Faltaría un apartado para la evaluación que garantizara un feed-back y valorara los logros. Debería ser de manera continua y transversal que apareciese en las tablas de los objetivos (cargos políticos)
- Poca concreción en cuanto al modo de poner en marcha las acciones (como atraer a la gente, quién gestionará todo esto). Por otra parte, se debería hacer un listado de las medidas concretas que se van a llevar a cabo. (cargos políticos).
- No estoy totalmente de acuerdo porque el plan es muy amplio y puede existir algún aspecto que no comparta (cargo político)
- En cultura se propone poco, es un espacio de interés social y con muchas posibilidades de desarrollo (agentes sociales)
- En deporte es fundamental cuestionar los modelos de competitividad que existen y no impulsar a las mujeres a que participen en los mismos.
- Es básico atender las necesidades de las mujeres maltratadas desde el Ayuntamiento (agente social)
- Excepto en formación no se contemplan más acciones dirigidas a los hombres. Serían necesarios programas específicos de análisis de los modelos hegemónicos de la feminidad y masculinidad.
- Las prioridades en Inclusión social coinciden con las de los propios servicios del municipio (técnicas de organismo autónomo).
- Me han parecido muy adecuadas las áreas en las que está estructurado el plan. Me ha parecido muy importante la transversalización como idea. Aunque me parece que para conseguirlo se tiene que sustentar sobre una estructura social muy tejida en nuestro municipio, aunque creo que en este tema hemos tomado diferentes iniciativas (técnica de organismo autónomo)



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



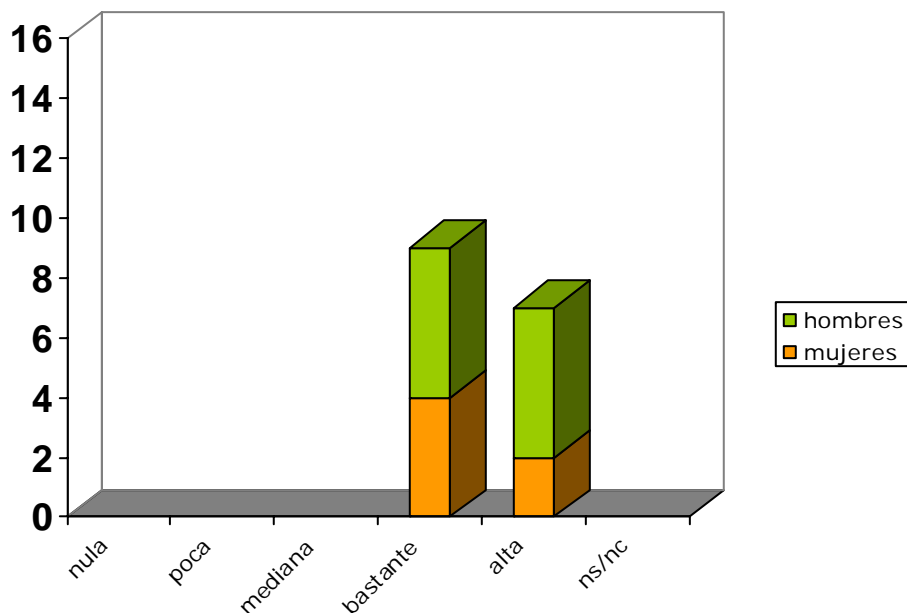
Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

2.2. Valoración de la correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones.

Este punto hace referencia al grado de congruencia entre los contenidos planteados en el Plan. Hay que adelantar que en los documentos repartidos a las persona entrevistadas no se entregaba un diagnóstico específico de la situación de Gernika-Lumo, sí unas líneas generales de la situación de las mujeres en la CAPV. De esta manera, en los siguientes gráficos se recoge la comparativa del grado de correspondencia de los contenidos según la información recogida en las entrevistas.

Gráfico nº 15: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según las y los agentes políticos, desagregado por sexo.





Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 16: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según el personal técnico del Ayuntamiento, desagregado por sexo.

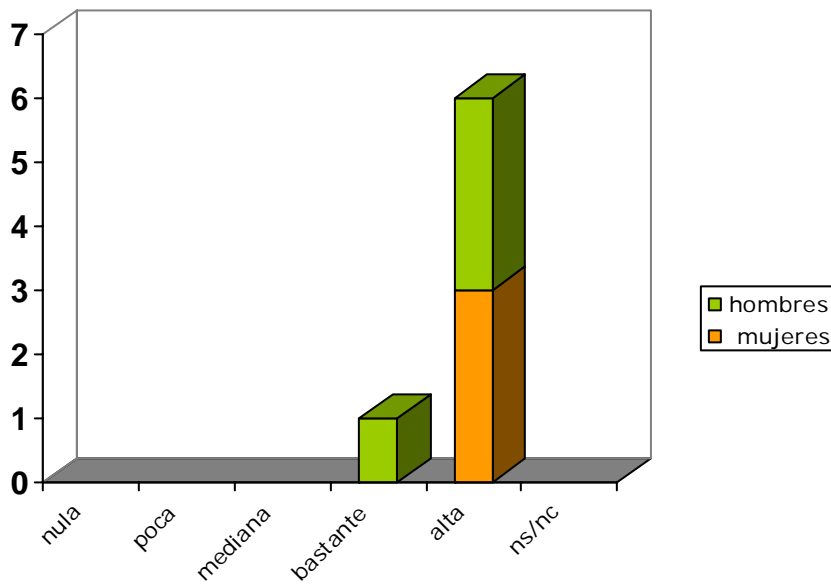
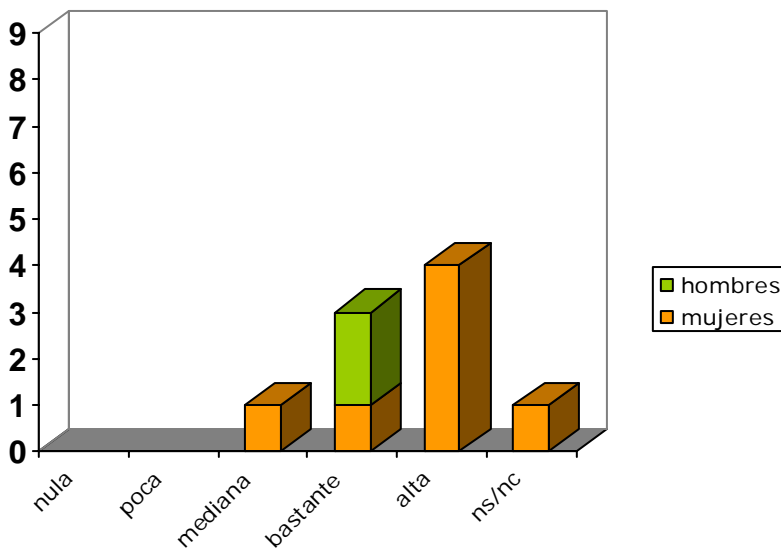


Gráfico nº 17: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según el personal técnico de los Organismos Autónomos, desagregado por sexo.





Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 18: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según las y los agentes sociales, desagregado por sexo.

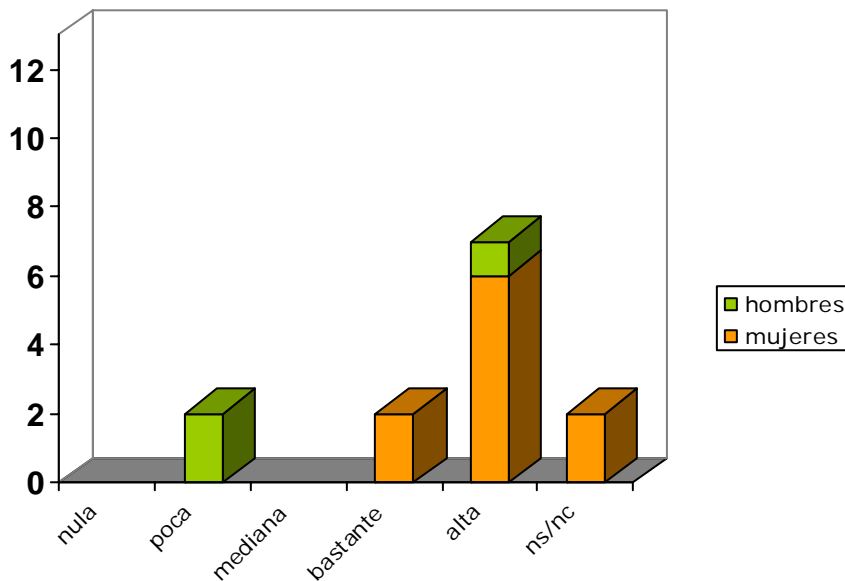
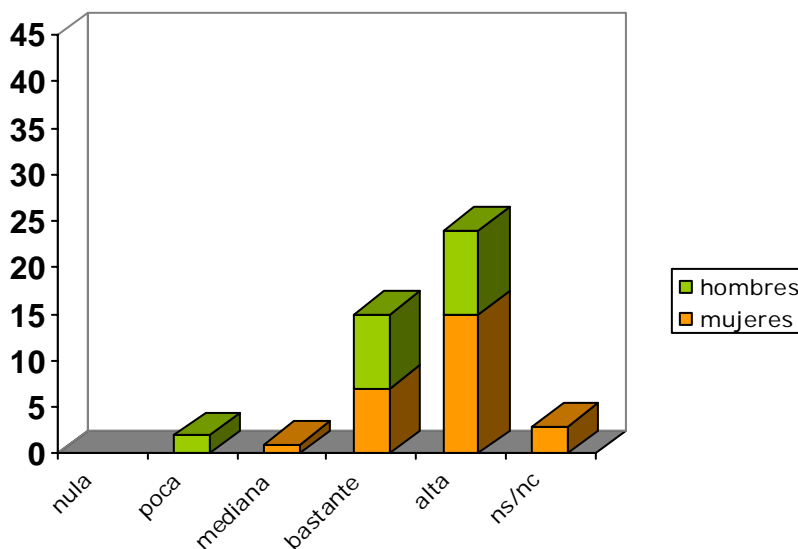


Gráfico nº 19: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según el total de las personas entrevistadas, desagregado por sexo.



De los **datos** de las gráficas podemos obtener las siguientes conclusiones:



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- Según los datos globales, el 53,33% de las personas entrevistadas considera que hay una correspondencia alta, el 33,33% dice que hay bastante correspondencia, el 2,22% que la correspondencia es mediana, un 4,44% manifiesta la poca corresponsabilidad entre los elementos puestos a consideración y, por fin, el 6,66% no sabe/no contesta a la pregunta.
- Por sexos, el 57,69% de las mujeres cree que hay una correspondencia alta; el 26,92% que hay bastante correspondencia, el 3,84% que la correspondencia es mediana y un 11,53% no sabe/no contesta. Entre los hombres, el 47,36%, dice que la correspondencia es alta, el 42,10% que es mediana y 10,52% que hay poca correspondencia.
- Entre grupos de personas entrevistadas las diferencias son las siguientes: de las y los cargos políticos el 56,25% dice que hay bastante correspondencia; el 85,71% del personal técnico dice que la correspondencia es alta; las personas que trabajan en Organismos Autónomos tiene una opinión más repartida, pero el 66,66% piensa que hay bastante o alta correspondencia; entre las y los agentes sociales, el dato más significativo, el 53,84% dice que hay una correspondencia alta.

El **argumentario** para apoyar estos datos es el siguiente:

Estructura:

- Muy adecuada (técnica de Organismo Autónomo).
- Bien estructurado. En todas las áreas donde se les da mayor protagonismo a las mujeres, mayor actividad. Se percibe insertada la perspectiva de género (cargo político).
- Está muy bien estructurado pero se debería explicar en todas las áreas, sobre todo a las personas que lo tengan que poner en marcha (técnico del Ayuntamiento).
- Muy buena planificación, es comprensible y admisible (agente social).
- Muy bien estructurado (técnicas de Organismo Autónomo).
- Interesante trabajar el tema de la igualdad en los distintos sectores de la población (agente social)
- Se pretende impactar en las personas de diferentes ámbitos (agentes sociales). Las acciones corresponden con los objetivos, así aparece sobre el papel (técnico del Ayuntamiento).



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- Perfectamente definidas áreas, objetivos, acciones lo que facilitará el desarrollo operativo (cargo político).
- Hay algunos apartados que están menos desarrollados que otros, sería recomendable equipararlos (agente social).
- Está muy detallado (cargo político).

Diagnóstico:

- No se ha presentado un diagnóstico adecuado sobre la situación de Gernika-Lumo, por lo tanto, es complicado describir y valorar objetivos y acciones que no se basen en aquél (agentes sociales).
- Sin diagnóstico es complicado valorar. Sin embargo, los contenidos de las tablas: objetivos, acciones, estrategias,... sí presentan coherencia (técnica de Organismo Autónomo).
- Debe de existir correspondencia entre los distintos diagnósticos, objetivos y acciones de cada área (técnico del Ayuntamiento).

Indicadores:

- Los indicadores de evaluación que se proponen son muy cuantitativos, por lo que hay introducir, indicadores cualitativos. Por otra parte, tampoco se explicita de dónde partimos, por lo que será difícil los logros (agentes sociales).

Metodología:

- No comparto la metodología de trabajo, el orden del trabajo debería ser distinto planteando las estrategias más adelante, después de definir quien puede hacer qué y desde dónde (técnica de Organismo Autónomo).



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Recursos asignados:

- Este Plan quiere abarcar diferentes ámbitos, para ello necesitará de recursos humanos y económicos, aquí puede estar el problema. Debe ser un Plan flexible para mantener relaciones con diferentes agentes y poder hacer un plan de gestión anual (técnico del Ayuntamiento).
- Falta concretar los recursos asignados para su puesta en marcha y desarrollo (agentes sociales).

Áreas:

- No consideramos importantes los temas que se plantean en Urbanismo y Medio Ambiente, excepto la violencia en contra de las mujeres (cargos políticos).
- El Deporte lo consideramos un instrumento más que un área de trabajo, lo consideramos más un medio "fácil" para conseguir la igualdad (cargos políticos).
- El área de Educación está muy escaso. Se menciona durante el documento la importancia que se le debe dar a la educación pero el Plan no recoge la necesidad de educar en igualdad (sólo en el eje de mainstreaming) (cargos políticos)

Lenguaje:

- Se utiliza una terminología demasiado técnica, no se entiende (agente social)
- El Plan es muy complicado de entender (agente social).
- La única pega de este Plan es el lenguaje que es demasiado técnico (técnicas de Organismo Autónomo).

Participación:

- Se percibe baja la participación de las y los agentes sociales en el diseño de este Plan. Hay que tomar en cuenta a las personas y redes sociales que pueden impulsar el desarrollo comunitario (agentes sociales).
- En aquellos ámbitos en los que las mujeres participan de manera mayoritaria (como en cultura) trabajar para, con y hacia las mujeres será más fácil que en otros. De ahí que el cumplimiento de unos objetivos, sobre otros, será más sencillo (técnica de Organismo Autónomo)



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Otras transversales:

- No se ha tomado en cuenta la perspectiva de la interculturalidad, reto de actualidad. Las mujeres emigrantes tienen una realidad diferente que hay que insertarla (agentes sociales).

Prioridades:

- Sensibilización y formación es lo adecuado para empezar (técnica del Ayuntamiento).
- Adecuar el área de deportes y analizar la realidad de los equipos deportivos (técnico de Organismo Autónomo).
- Se han planteado las acciones más prioritarias para hacer frente a los problemas que dan los obstáculos para implantar la igualdad (técnica del Ayuntamiento).
- Técnicamente y como diseño me parece que está muy bien. La dificultad estriba en la implicación y compromiso político y técnico que precisa para poderlo poner en práctica (técnica de Organismo Autónomo).

2.3. Valoración sobre las posibles dificultades para el Plan

En este apartado se valoran las dificultades durante el proceso y los resultados esperados al finalizar el Plan. En las siguientes gráficas se observa el grado de percepción sobre la existencia o no de dificultades por grupos de agentes que han participado en las entrevistas, desagregados por sexo. A continuación se describen las dificultades que se prevén.

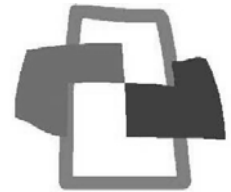


Gráfico nº 20: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según las y los agentes políticos, desagregado por sexo.

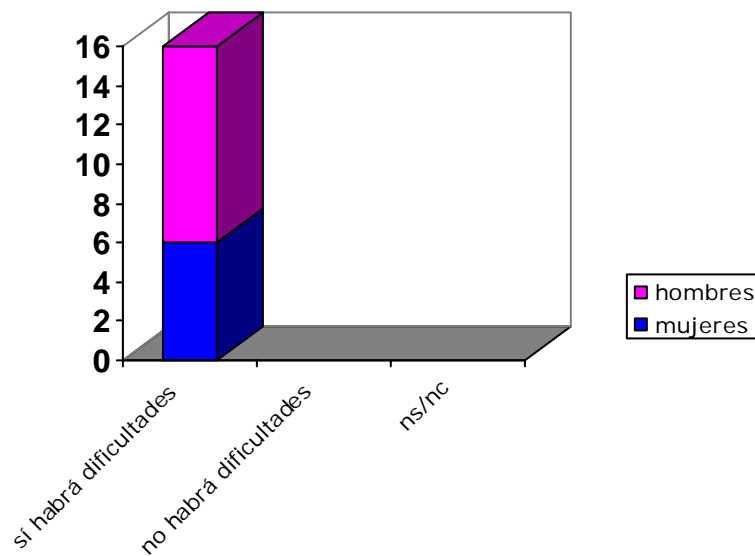


Gráfico nº 21: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según el personal técnico del Ayuntamiento, desagregado por sexo.

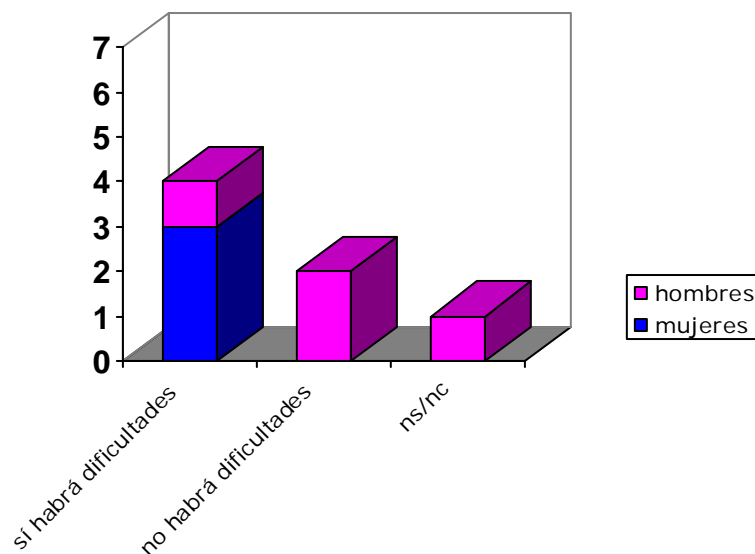




Gráfico nº 22: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según el personal técnico de los Organismos Autónomos, desagregado por sexo.

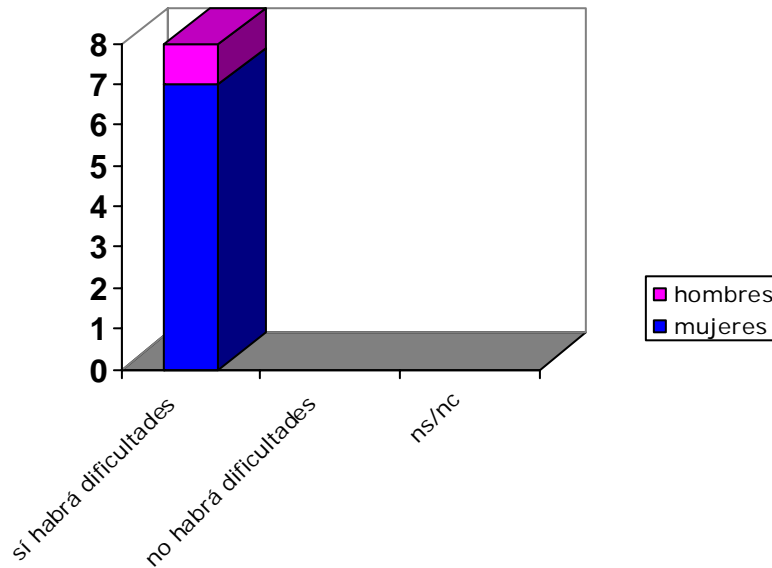
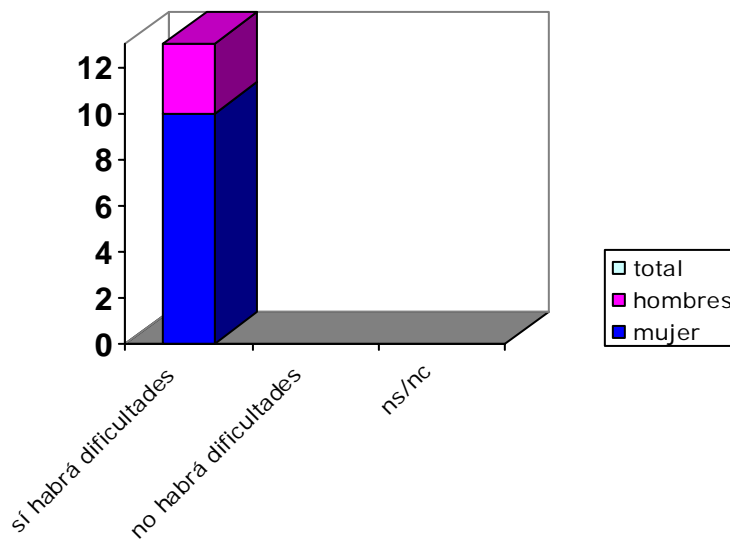


Gráfico nº 23: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según agentes sociales, desagregado por sexo.





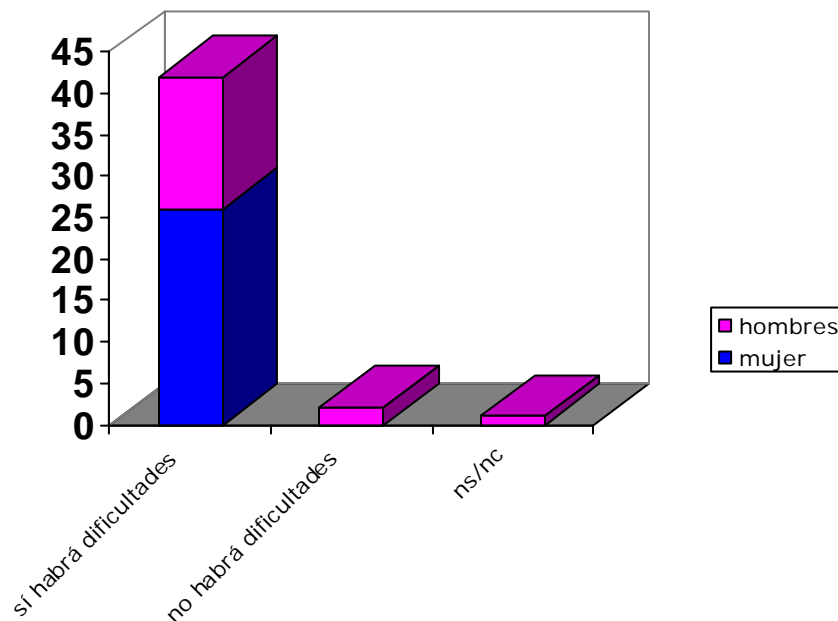
Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 24: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según todas las personas entrevistadas, desagregado por sexo.



De los **datos** de las gráficas podemos obtener las siguientes conclusiones:

- Según los datos globales, el 93,33% de las personas entrevistadas considera que sí habrá dificultades, frente a un 4,44% que cree que no. Una única persona no sabe/no contesta.
- Por sexos, el 100% de las mujeres sí piensa que habrá dificultades, igual que el 84,21% de hombres. Entre estos últimos hay un 10,52% que creen que no habrá dificultades.
- Entre grupos de personas entrevistadas las diferencias son las siguientes: el 100% de las y los cargos políticos, el personal técnico de los Organismos Autónomos y las y los agentes sociales tienen la seguridad de que habrá dificultades. Entre el personal técnico del propio Ayuntamiento hay más variación, siendo el 28,57% del mismo (todos hombres) quienes opinan que no habrá dificultades.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria
UNESCO Saria
2002 - 2003

Las **dificultades** que se prevé que vaya a haber encontramos las siguientes:

Falta de recursos:

- Si no hay asignados presupuestos económicos, esto no irá adelante. Es básico otorgar las cantidades necesarias en cada acción (agentes sociales y técnicas y técnicos de Organismos Autónomos).
- Se deben nombrar responsables y equipos de trabajo (agentes sociales, técnico y técnica de Organismo Autónomo).
- A veces, es complicado, encontrar referentes o personas que sirvan como recurso para implantar y transmitir la igualdad (técnica de Organismo Autónomo).

Falta de cultura comunicativa y de difusión:

- El Ayuntamiento debe difundir los logros que se están alcanzando en esta materia. Todo el pueblo debe conocer qué se está haciendo y qué se está consiguiendo
- Es importante que las cosas que se hagan se publiquen y los resultados se den a conocer. Que den a conocer también cómo van las cosas que aparecen en estos planes (agentes sociales).
- Hay muchas cosas por hacer. Normalmente, al principio se hacen las cosas con ganas e ilusión pero luego se va enfriando. Si se da a conocer que hay buenos resultados, nos animaremos más (técnico del Ayuntamiento).
- Una vez de hacer el trabajo a nivel interno, el Ayuntamiento tiene que comunicar el trabajo hecho y comenzar a concienciar a la población (técnica de Organismo Autónomo).

Falta de compromiso real hacia las políticas de igualdad en la clase política:

- Es muy difícil de hacer. Poca confianza de que se hagan muchas cosas. Mejor es hacer una cosa y bien, que muchas y no llegar a nada. La gente se da cuenta que de no se está haciendo lo que se tiene que hacer. Con este tema de la mujer, no se hace lo que se tiene que hacer. Por ejemplo, si quisieran acabarían rápidamente con las diferencias salariales entre mujeres y hombres en el mismo puesto trabajo, con el maltrato,... Muchas fiestas y presentaciones con esto de la igualdad pero luego nada. Son los primeros en no cumplir. En los cargos altos siempre están los hombres y hoy en día hay mujeres que



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

están muy bien preparadas. Las instituciones tienen que implicarse y obligar a inspeccionar y garantizar la igualdad planes (agentes sociales). Sabemos que todo esto, lo de la igualdad, es muy lento.

- Lo más importante es que las y los cargos políticos interioricen este Plan (agentes sociales y técnica de organismo autónomo).
- En la teoría, sí suele aparecer el compromiso por la igualdad y en este Plan está muy bien, pero la aplicación es otra cosa. Se está viendo en casos de necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todavía se considera una cuestión personal o de la propia mujer, no una cuestión social. No hay regulado un protocolo para hacer frente a las necesidades en este tema. Por otra parte, las mujeres todavía tenemos grandes dificultades para acceder a puestos o categorías de mayor responsabilidad. Si bien en el discurso no hay nada reprochable, en el día a día todavía hay una discriminación encubierta que no sale (técnica de Organismo Autónomo).

Cuestión personal:

- Estos asuntos están muy relacionados con las actitudes personales, es ideológico y muy profundo. No sólo vale con campañas. Hay que buscar los resultados a largo plazo (técnica de Organismo Autónomo).
- Se conseguirá en función de la implicación personal. Si nos implicamos el personal del Ayuntamiento, la ciudadanía y, sobre todo, los hombres, se conseguirá. Esto no es sólo asunto de mujeres (agente social)
- La implicación de la gente cada vez es más escasa, esto dificultará mucho la puesta en marcha de estas acciones (agente social).

Falta de disponibilidad y formación:

- En muchos casos no se podrá llevar adelante por carga de trabajo y falta de formación. Deberían organizarse cursos pero que fuesen muy prácticos y relacionados con nuestro día a día, tanto para mujeres como para hombres (técnicas de Organismos Autónomos).



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Por el diseño del propio Plan:

- La falta de concreción, puede ocasionar en quedarse en una mera declaración, sin implicar a agentes en los medios que se van a poner. Esto puede ocurrir por falta de interés, de ganas o por falta de conocimientos (cargos políticos).
- Las dificultades aparecen en el paso de lo planificado a las acciones (cargo político y técnica de Organismos Autónomos).
- La perspectiva de género es un concepto que no se entiende bien (técnico del Ayuntamiento)

Resultados esperados:

- Una parte importante de lo que se propone sí se conseguirá porque estamos en ello, en la Corporación y en otras partes. Aunque no consigamos todo, poco a poco estamos trabajando para conseguir la igualdad y todo lo que se consiga está bien. Tenemos empeño y estamos trabajando día a día. Creo que el porcentaje de consecución será alto (cargo político).
- A corto plazo no se conseguirá gran cosa pero sí a medio plazo. Queda una labor ardua de concienciación social y de cambios de valores, para conseguir una plena interacción entre hombres y mujeres en condiciones de igualdad (cargo político).
- No todo pero sí una parte importante del mismo (técnica de Ayuntamiento)



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

2.4. Mejoras al II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo

En este apartado se describirán todas las aportaciones de mejora que se han hecho en las entrevistas. Se estructurarán según las áreas del propio Plan.

Aportaciones de mejora al diseño del Plan

- Facilitar la lectura del Plan utilizando un lenguaje más sencillo y explicando la terminología utilizada (técnica de organismo autónomo).
- Tratamiento y promoción del euskera a través del Plan (técnico del Ayuntamiento).
- Informar a todo el personal del Ayuntamiento sobre la importancia de este Plan y establecer métodos de trabajo, coordinación y responsables en cada área (técnico del Ayuntamiento).
- Crear un protocolo de lenguaje no sexista para la administración (técnica de Organismo Autónomo)
- Determinar persona o servicio de referencia para poner en marcha todas estas acciones (técnica de Organismo Autónomo)
- Todo lo que se planifique para las áreas o servicios municipales que sea con sentido práctico para facilitar el trabajo (técnica de Organismo Autónomo)
- Insertar un diagnóstico real de la situación de Gernika-Lumo (agentes sociales) y ajustar el plan a lo local, realizando un estudio previo de las disposiciones del personal político y técnico dispuesto a llevar a cabo este plan; servirá también como una actuación demostrativa para los más reticentes (técnica de Organismo Autónomo)
- Transversalizar la interculturalidad en el Plan y adecuar las herramientas y servicios a las diferentes culturas con las que convivimos (idioma, por ejemplo) (agentes sociales).
- Coordinar este Plan con otros que existen o se están diseñando a nivel municipal y que pretenden dar respuestas a problemáticas sociales (plan de inmigración, plan de convivencia) (agentes sociales).
- Transversalizar los principios de la diversidad sexual y establecer medidas concretas para la sensibilidad hacia estas opciones (agentes sociales).
- Trabajar la diversidad de modelos de familia (agentes sociales).
- Insertar ejemplos e iniciativas concretas (cargo político).



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- Desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación del Plan en todos sus procesos (cargo político).
- Darle entidad propia al área de Deporte, diferenciándolo de Cultura (cargos políticos)

Aportaciones de mejora al área correspondiente a los Servicios Generales del Ayuntamiento.

Eje mainstreaming de género

- Crear un Consejo de Igualdad, multisectorial para trabajar servicios, recursos y conocimientos de la problemática específica en el campo de la Igualdad (cargo político).
- Revisar el padrón municipal por si quedaran rastros de estereotipos y discriminación de género tipo "viuda de ..." (cargos políticos).
- Incluir criterios de género en las licitaciones y adjudicaciones de contratos que hace la Administración con empresas (cargos políticos)
- M1: Hacer actividades de sensibilización para que realmente en el Ayuntamiento se crea lo de la igualdad (agentes sociales).
- M1: Analizar las situación de salarios, cargos de responsabilidad,... en el Ayuntamiento desde con enfoque de género para conocer si existen situaciones diferencias por género (agentes sociales).

Eje de empoderamiento

- Garantizar la presencia de las mujeres en todas las presentaciones públicas del Ayuntamiento como protagonistas y responsables de las políticas públicas (cargos políticos)
- Crear foros para el conocimiento mutuo de las personas que viven en Gernika-Lumo y para el impulso de la convivencia (agentes sociales)
- Tomar en cuenta en homenajes y actos de otro tipo que las mujeres han existido y existen (cargos políticos)
- E2: Tener en cuenta que las mujeres inmigrantes tienen otras necesidades diferencias a las mujeres de Gernika-Lumo. Será complicado que se acerquen y participen en las asociaciones de mujeres de aquí. En todo caso, tener en cuenta experiencias que se



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

están haciendo en otros municipios tipo "Mujeres en la diversidad" (Basauri) para conocerse y enriquecerse mutuamente. Con la gente inmigrante más joven se puede intervenir de manera indirecta en los centros educativos o lugares de encuentro de jóvenes (técnica de organismo autónomo).

Eje de Conciliación y Corresponsabilidad

- Crear el Plan de conciliación para el Ayuntamiento (técnica del Ayuntamiento)
- C1: Hacer campañas específicas para los hombres en el Ayuntamiento para que se potencie entre los hombres el tema de la corresponsabilidad (agentes sociales).
- C2: entre las personas inmigrantes hay que tener en cuenta la diferencia en el sistema de valores, por lo tanto, habrá que buscar la manera de sensibilizar e informar de manera específica para despertar su interés y necesidad por estas cuestiones (técnica de organismo autónomo).

Eje de Violencia contra las mujeres

- Trabajar en profundidad el tema del maltrato contra las mujeres (agentes sociales).

Aportaciones de mejora al área de Cultura

Eje mainstreaming de género

- Garantizar en la biblioteca cuentos y libros no sexistas (agente social).

Eje de empoderamiento

- Dar prioridad a las autoras de libros (cargos políticos)



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Aportaciones de mejora al área de Deporte

Eje mainstreaming de género

- Realizar un diagnóstico con las asociaciones deportivas de Gernika-Lumo para conocer la realidad diferencial entre chicas y chicos y dar respuestas a las necesidades (técnico de Organismo Autónomo)
- Hacer alguna campaña para potenciar valores contrarios a la competitividad (cargos políticos y agentes sociales)

Aportaciones de mejora al área de Educación

- Dar una visión más integral a esta área, más allá de la educación académica, integrando también la educación en el tiempo libre (cargos políticos)
- Realizar campañas de coeducación en la sociedad (agente social) y en los centros educativos "modelos igualitarios de socialización y la tolerancia cero en la utilización de lenguajes y expresiones sexistas" (cargo político).
- Analizar los textos y materiales didácticos con enfoque de género y enseñar a utilizar otro tipo de materiales que transmitan otros valores (cargos políticos).
- Analizar y planificar el trabajo que se puede hacer con las familias entorno a la coeducación.

Eje de Conciliación y Corresponsabilidad

- Analizar el objetivo C1.2.. Los centros educativos son espacios para la educación y no para "aparcar" criaturas. No se deben de entender como servicios. Además, no es competencia de los centros tomar medidas cuando hay problemas de horarios.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Aportaciones de mejora al área de Trabajo

Eje de empoderamiento

- E2: implantación de un sistema de seguimiento, en contacto con sindicatos y organizaciones de mujeres, para el cumplimiento de los planes de igualdad que, de acuerdo con la Ley, tienen que desarrollar las diferentes empresas (cargo político).

Aportaciones de mejora al área de Inclusión Social

Eje de empoderamiento

- Hacer un estudio sobre la realidad de las mujeres viudas de Gernika-Lumo, identificar y dar respuestas a las necesidades reales. Hay mujeres que viven, realmente, en situación de pobreza, alimentándose mal y sin tener ni para calefacción. Tienen que estudiar cómo dan las ayudas económicas desde bienestar social. (agente social).
- Hacer un estudio sobre la realidad de las amas de casa de Gernika-Lumo, identificar y dar respuestas a las necesidades reales.. (agente social).
- Crear un Servicio de información o asesoría para ayudar y apoyar a las personas viudas en papeleo, problemas psicológicos, información de ayudas económicas, ...) (agente social).
- E1: Conocer exhaustivamente a los colectivos que se mencionan para caer en estereotipos o ideas preconcebidas (técnica de organismo autónomo).

Eje de Conciliación y Corresponsabilidad

- Plan específico de integración en el ámbito laboral de las mujeres con cargas familiares, programa de descanso como apoyo (cargo político).
- C1: Crear los mecanismos adecuados que garanticen la incorporación de las mujeres y hombres inmigrantes que trabajan en este sector en la "bolsa de ayuda" (técnica de organismo autónomo).



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Eje de Violencia contra las mujeres

- V1: Analizar y poner en marcha programas específicos que vayan dirigidos a las mujeres inmigrantes, teniendo en cuenta sus características (técnica de organismo autónomo, agentes sociales).

Aportaciones de mejora al área de Salud

Eje de empoderamiento

- Realizar campañas para el uso de anticonceptivos masculinos.
- Realizar programas de orientación sexual para jóvenes (agentes sociales)
- E1: En la creación de programas de salud (sexualidad, anticoncepción, alimentación,...) tener en cuenta la realidad de la que parten las mujeres inmigrantes, ya que sus códigos, recursos, valores y oportunidades son diferentes (técnica de organismo autónomo).
- Informar sobre pautas de salud adecuadas y promover que se tomen en cuenta las "enfermedades de las mujeres".

Aportaciones de mejora al área de Urbanismo y Medio Ambiente

Eje de Conciliación y Corresponsabilidad

- Abogar por adjudicación de viviendas sociales a mujeres con responsabilidades familiares (cargo político).

Eje de Violencia contra las mujeres

- Crear una casa de emergencia para situaciones de maltrato (responsable político).
- Entablar contactos con Diputación para adaptar horarios de autobuses a los horarios de las mujeres.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

2.5. Valoración del modelo de gestión

En este apartado se valora el modelo de gestión propuesto para el Plan, el cual propone que para operativizar el desarrollo de las políticas de igualdad en todos los niveles del Ayuntamiento, el Alcalde Jose M^a Gorroño, será su mayor aliado y representante, compartiendo esta responsabilidad política con la concejala delegada, Begoña Landa.

Este Plan se podrá realizar si, desde la perspectiva de la transversalidad, se asume por todas las áreas y servicios de la Corporación, tanto con un compromiso formal que se traducirá en financiación económica, como con un compromiso personal a favor de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. De esta manera, para la consecución de cada objetivo se ha asociado al mismo, Área/s del Ayuntamiento responsable de su cumplimiento.

El Servicio de la Mujer del Ayuntamiento será el encargado de coordinar y asesorar en la parte técnica a todas las personas y áreas implicadas.

En las siguientes gráficas se observa el grado de acuerdo con el modelo de gestión descrito.



Gráfico nº 25: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según agentes políticos, desagregado por sexo.

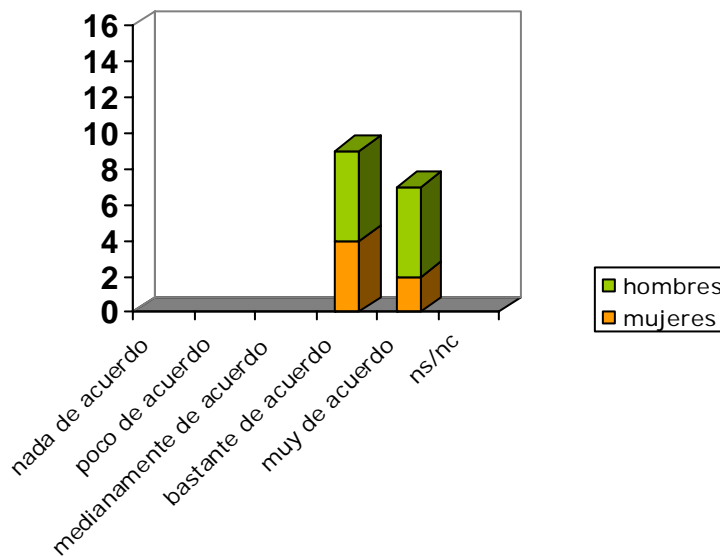
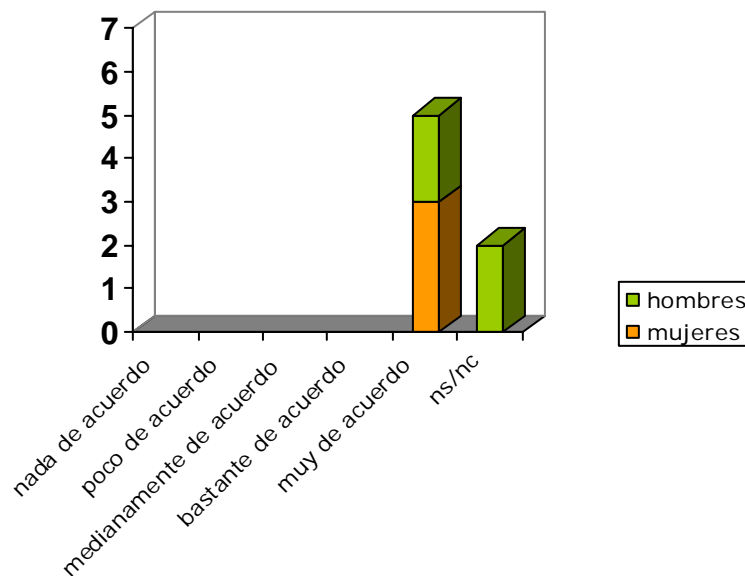


Gráfico nº 26: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según personal técnico del Ayuntamiento, desagregado por sexo.





Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 27: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según personal técnico de Organismos Autónomos, desagregado por sexo.

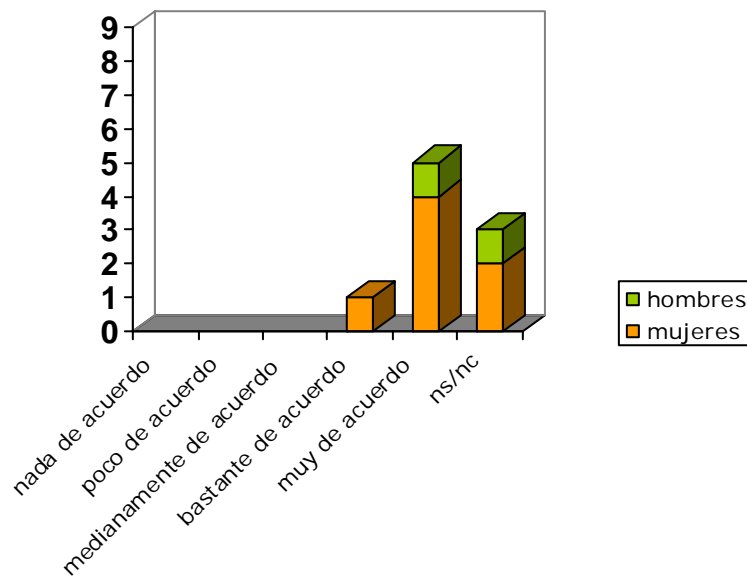
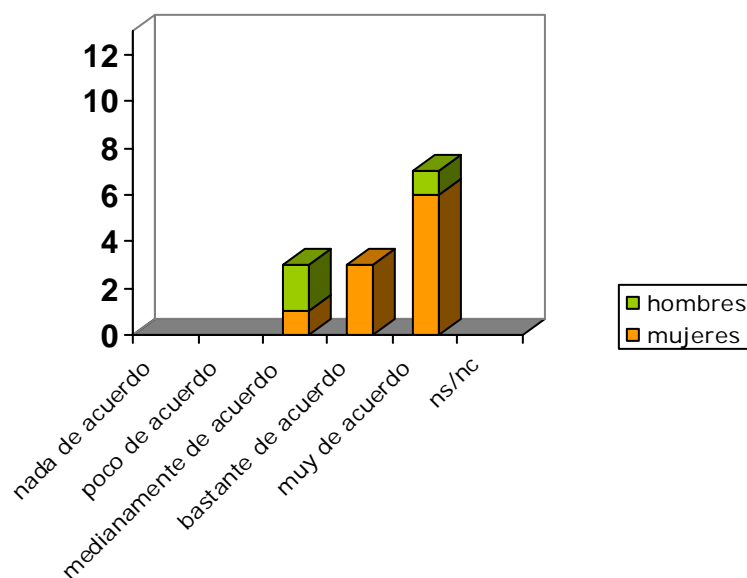


Gráfico nº 28: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según agentes sociales, desagregado por sexo.





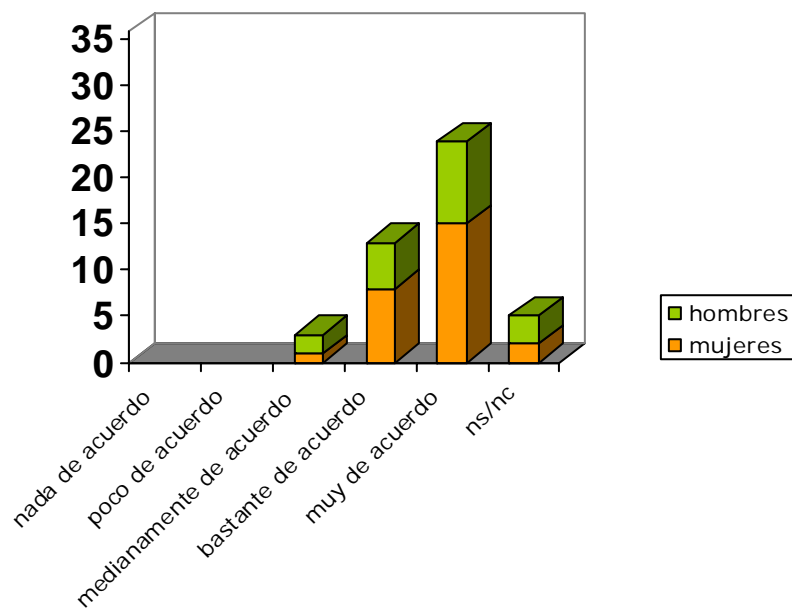
Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 29: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según todas las personas entrevistadas, desagregado por sexo.



De los **datos** de las gráficas podemos obtener las siguientes conclusiones:

- Según los datos globales, el 53,33% de las personas entrevistadas está muy de acuerdo con el modelo de gestión propuesto. El 28,88% se manifiesta bastante de acuerdo, el 6,6% medianamente de acuerdo. El 11,11% de las personas no contesta o sabe. Nadie está nada o poco de acuerdo.
- Por sexos, el 57,69% de las mujeres está muy de acuerdo, el 30,76% bastante de acuerdo, el 3,8%, medianamente de acuerdo y el 7,69% no sabe o no contesta. Entre los hombres, el 47,36% está muy de acuerdo, el 26,31% bastante de acuerdo, 10,52% medianamente de acuerdo y el 15,78% no sabe/no contesta.
- Entre grupos de personas entrevistadas las diferencias son las siguientes: las y los cargos políticos el 56,25% dicen estar bastante de acuerdo; el 71,42%, del personal técnico dice estar muy de acuerdo; de las personas que trabajan en Organismos Autónomos el 55,55% manifiesta también estar muy de acuerdo; y, entre los y las agentes sociales, el dato más significativo, es el 53,84% que dice estar muy de acuerdo.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Las **mejoras** que se proponen al modelo de gestión vienen fundamentalmente por las y los agentes sociales y se pueden resumir en las siguientes:

Participación ciudadana:

- Contar con las personas de asociaciones o particulares para la gestión y participación.
- Poca participación ciudadana. Se podrían aprovechar otros foros existentes para establecer un mecanismo de seguimiento de este plan y garantizar la participación de las personas del municipio.
- Hay que crear procesos participativos durante todo la vigencia del Plan, para hacer sentir a la gente parte del plan y no una normativa que nos han impuesto (responsables políticos)

Responsables de la gestión del Plan:

- Desde un punto de vista técnico, quien lo tiene que mover es el Servicio Municipal para las Mujeres porque tiene experiencia, conocimientos y puede aportar. El resto debemos aprender y ejecutar (cargo político).
- Desde la responsabilidad política debe recaer en Begoña Landa. Sabe lo que está haciendo, conoce el ámbito de igualdad (cargo político).
- Las asociaciones de mujeres nos coordinamos muy bien con el Servicio de Igualdad, estamos muy contentas (agentes sociales).
- Las y los políticos tienen que impulsar el trabajo del personal técnico (técnicas de Organismo Autónomo).
- Hay que hablar y escuchar a todos los sectores y tomar en cuenta sus aportaciones. Más que un modelo es una actitud lo que se debe tener (agentes sociales).
- Para poder desarrollar este Plan el Ayuntamiento debería crear un servicio con profesionales específicos: personal técnico, personal animador, personal psicólogo... (técnica del Ayuntamiento).



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Seguimiento:

- Todas las herramientas que se hagan para el seguimiento deberán ser sencillas y fáciles de aplicar. Las y los técnicos tenemos una carga de trabajo muy alta y, a veces, se duplican trabajos. Por otra parte se podrían hacer tres reuniones al año para coordinar técnicamente el Plan y conocer qué se está haciendo en otras áreas y cómo (técnica y técnico de organismo autónomo).

Coordinación:

- Es importante la coordinación entre áreas para que se conozcan las actividades que se están haciendo y quiénes. Asumimos cómo se reparten los recursos entre las entidades del pueblo (agente social).

Temporalidad:

- En la administración se funciona con planes anuales, por lo que habrá que hacer planificaciones todos los años (técnico del Ayuntamiento).



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

3. PERMEABILIDAD DEL PLAN

El fin de este apartado es analizar la situación actual de la cultura organizacional de las áreas en relación a la igualdad, es decir determinar qué elementos objetivos y qué elementos subjetivos, son favorables o desfavorables a la participación e implantación de políticas de igualdad. El objetivo último es determinar grado de permeabilidad del Ayuntamiento, mediante un análisis comparativo de las áreas, a implantar políticas con perspectiva de género, es decir, la mayor o menor posibilidad de conseguir una elevada implicación en el futuro plan y un aliado en los procesos de programación, seguimiento y evaluación.

Para analizar este aspecto se ha realizado en las entrevistas un cuestionario específico para personal político y técnico del Ayuntamiento. Se han obtenido respuestas de 7 Áreas/Comisiones del Ayuntamiento a través de personal técnico y cargos políticos.

3.1 Elementos objetivos

Estos elementos son los que en cada departamento o servicio se han considerado como objetivos para medir la permeabilidad del mismo a las políticas de igualdad, señalando si facilitan, obstaculizan o son neutros para este fin:

- Recursos actuales para las políticas de igualdad por área y a nivel global.

En ningún área existen recursos para poner en marcha políticas de igualdad, excepto en el Área de Desarrollo Social y Local del que depende el Servicio Municipal para las Mujeres. Hay quien lo menciona como recurso del Ayuntamiento. La percepción general es que no se necesitan más recursos de los existentes.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- Recursos favorables para las mujeres por área y a nivel global

Se entiende que se cuenta con recursos favorables para las mujeres porque la actividad del área se dirige a toda la población o porque el propio ámbito está feminizado, como ocurre en el caso de comercio (casi todas las mujeres que trabajan o son propietarias de una tienda son mujeres, no pasa lo mismo en hostelería). No se han establecido medidas específicas de impulso a la igualdad o de impacto en las mujeres. Desde informática sí se entiende que se puede favorecer la igualdad modificando herramientas y programas desde el enfoque de género. En algún caso ha habido interés personal por llevar a cabo alguna acción.

- Distribución por sexo por departamento

En todos los casos hay más mujeres que hombres, excepto en Urbanismo (2 mujeres: una técnica media y una auxiliar administrativo, 6 hombres: 4 técnicos medios, un auxiliar administrativo y un técnico superior) y en informática (2 hombres). Entre las personas representantes sindicales se reparte en 2 mujeres y 6 hombres.

- Formación en igualdad por departamento y sexo

Sólo dos personas tienen algo de formación en género, pero adquirida fuera del Ayuntamiento y en otro contexto. En las áreas se piensa que la gente no está capacitada en esta materia. Por otra parte, en general, se valora necesaria.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

3.2 Elementos subjetivos

Por otra parte, se han descrito y analizado en cada área del Ayuntamiento estos elementos considerados como subjetivos para la permeabilidad hacia las políticas de igualdad.

➤ Influencia del área en la igualdad

La percepción general de la influencia del departamento en la igualdad se basa en el argumentario general de hacer las acciones para todo el personal del ayuntamiento. Pero, en ningún caso se parte o se considera la posible situación diferencial de mujeres y hombres en el ámbito de actuación. La representante sindical considera que no existe igualdad en el Ayuntamiento.

➤ Coordinación con el Servicio Municipal para las Mujeres

Se manifiesta en todos los casos que, o no hay relación o las relaciones son muy puntuales. Una persona opina que es necesario establecer cauces de comunicación para llevar acciones a cabo.

➤ Prioridad de las políticas de igualdad

Tres de las personas entrevistadas le dan una prioridad alta a las políticas de igualdad, el resto de informantes manifiesta darle la misma importancia que a otras o ninguna.

➤ Percepción de existencia de estereotipos de género

Sólo el secretario y la representante sindical perciben estereotipos de género en el Ayuntamiento, consecuencia de la socialización diferenciada por género que hemos recibido. El resto no es consciente de estos estereotipos.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria
UNESCO Saria
2002 - 2003

- Oportunidades del área para transversalizar políticas de género.

6 personas de las 7 entrevistadas creen que sí existen las suficientes oportunidades para implementar políticas de género. Una persona no sabe.

- Las dificultades del área para transversalizar políticas de género.

Según uno de los entrevistados viene por el idioma y contagio del castellano, también por la dificultad de entender la transversalidad y con la asociación a determinadas áreas como bienestar social. Otra persona alude al esfuerzo que hay que realizar.

Por otra parte las **necesidades** de las áreas a corto plazo para la implantación del II Plan son, según 7 de las 8 personas informantes comenzar por la sensibilización y la formación. Una persona propone mejorar los recursos, en general, y los recursos económicos y la infraestructura, en particular para poder hacer frente a la aplicación de las políticas de igualdad.

En la siguiente tabla se muestra el índice de permeabilidad de partida de inter-áreas del Ayuntamiento para la implantación de políticas de igualdad. Este índice quiere mostrar la situación de partida en las variables analizadas y a nivel global. Conociendo la valoración inicial podremos estimar las prioridades actuales, y al final del proceso, el avance realizado.

Por cada variable, se tienen en cuenta tres categorías: positivo (+1), neutro (0) o negativo (-1) en función de las respuestas ofrecidas en las entrevistas. Positivo se considerará cuando respuesta en favorable a la igualdad, neutro cuando ni potencia ni entorpece y negativo, cuando la respuesta es desfavorable a la igualdad. Se obtienen un resultado global ponderando todas las respuestas.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

Tabla nº 9: Índice inter-áreas de permeabilidad a las políticas de igualdad.

		Positivo, si facilita 1	Neutra 0	Negativ a si obstacu liza -1	Índice (+5 -5)
Elementos objetivos	Recursos humanos destinados a la igualdad	1		-6	-3,57
	Recursos del área que impactan sobre las mujeres	1		-6	-3,57
	Distribución por sexo de la estructura departamental	5		-2	2,14
	Formación en igualdad	2		-5	-2,14
Elementos subjetivos	Influencia del área en la igualdad	1		-6	-3,57
	Aplicación de mainstreaming de género	6		-1	3,57
	Valoración de las relaciones con el Servicio de Igualdad		6	-1	-0,71
	Prioridad de las políticas de igualdad en el departamento	2		-5	-2,14
	Percepción de existencia de estereotipos en el departamento	2		-5	-2,14
		20	6	-37	-1,34



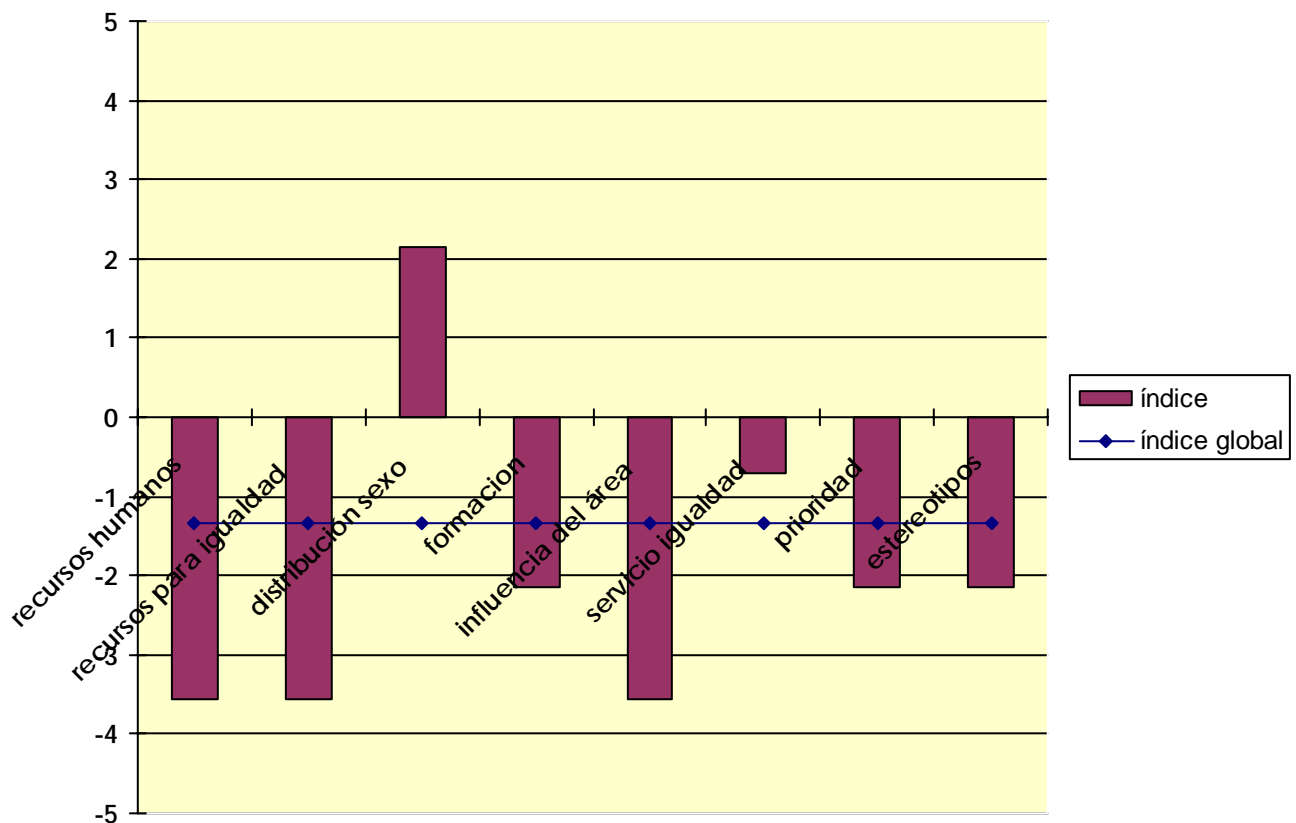
Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 30: índice de permeabilidad para las políticas de igualdad en las áreas del Ayuntamiento.



Se puede decir que el punto de partida del Ayuntamiento para aplicar políticas de igualdad es negativo, con un índice de -1,34 en una escala de -5 +5,. Es importante que se prevean y trabajen los aspectos con menos puntuación para pasar a obtener un índice positivo.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

4.5. Conclusiones y Recomendaciones



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Para finalizar con este análisis se va a dedicar un capítulo a resumir las conclusiones más importantes obtenidas tanto de los datos estadísticos como de las entrevistas. Asimismo, se quieren adelantar una serie de recomendaciones para la toma en consideración en el diseño definitivo del II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo (2008-2011).

1. CONCLUSIONES GENERALES

Las conclusiones generales es el resumen de todos los cometarios realizado en los apartados anteriores. Hacen referencia a los datos cuantitativos y a los resultados de las entrevistas respecto al Plan y a la situación del Ayuntamiento para aplicar políticas de igualdad. A continuación se señalan las ideas más importantes.

- Superar la desigualdades demográficas

En cuanto a cuestiones relacionadas con la población hay que señalar, explícitamente, la situación de las mujeres viudas. De la misma manera que se ha analizado que la población va envejeciendo, se ha observado que la ancianidad se feminiza según aumenta la edad (84% de las personas viudas son mujeres). Como han insistido en las entrevistas, los rasgos sociológicos de este grupo poblacional exigen **medidas específicas que solucionen los problemas de la viudedad de mujeres**: soledad, falta de recursos económicos, dificultad al acceso a la información y recursos municipales y sociales.

La presencia de personas de orígenes diferentes a Gernika-Lumo va en aumento, convirtiéndose en un colectivo significativo en el municipio, en concreto el 6,8% de la población son personas inmigrantes (la mitad mujeres). La mirada a estos colectivos y las aportaciones para la mejora de su calidad de vida se ha visto reforzado por el interés de varias personas entrevistadas. Estas han propuesto la **transversalidad de los principios básicos de la interculturalidad en el Plan y medidas específicas de igualdad de mujeres y hombres con inmigrantes**.

A pesar de que en Gernika-Lumo la opción de pareja, según los datos registrados, es heterosexual y "matrimonio", en las entrevistas se ha querido destacar la importancia de



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria
UNESCO Saria
2002 - 2003

hacer visibles nuevos modelos de familias, diferenciados al tradicional (familia nuclear heterosexual). En los gráficos referentes al estado civil se podía comprobar la similitud cuantitativa entre los matrimonios y la opción soltería; entre las madres, en el año 2005, existían 36 no casadas; y, entre las familias monoparentales, 431 madres (divorciadas, separadas, solteras, viudas,) eran responsables de familiares, frente a 70 padres.

- Superar desigualdades en el Ayuntamiento

Es significativa la percepción general que hay entre las personas entrevistadas personal del Ayuntamiento, sobre la falta de estereotipos de género en número y reparto de responsabilidades (el 65% de la plantilla son hombres y los cargos de dirección en los Organismos Autónomos están en manos de hombres 3 sobre 2). **Los datos cuantitativos demuestran una clara masculinización de la plantilla del Ayuntamiento y de las responsabilidades generales.**

Si bien entre los cargos políticos se observa una clara respuesta a la Ley de Igualdad de la CAPV (4/2005) que exige equilibrio de mujeres y hombres en la composición de las listas, con representación como mínimo de un 40% por cada sexo; no se refleja la misma proporción en el reparto de **cargos con responsabilidad política**, que es **favorable a los hombres, abriéndose una brecha de 19,31 puntos**. Hay que resaltar que en Título I, Capítulo III de esta Ley: Participación sociopolítica, se dispone que las Administraciones Públicas han de promover en los órganos de dirección la participación equilibrada de mujeres y hombres.

- Superar desigualdades en áreas de interés

La cultura es un concepto tan amplio como expresiones y vivencia subjetivas puedan existir. Sin embargo, la percepción generalizada de diferencias de género en la creación, participación, consumo y uso de la cultura es bastante unánime en las entrevistas. En principio, **las grandes consumidoras de cultura en Gernika-Lumo parece que son las mujeres**; pero, no hay un estudio profundo de las causas y consecuencias de esas diferencias, ni explotación de los datos registrados para "programar cultura" en función de los intereses de las mujeres. Sería recomendable conocer el número de asociaciones y



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

clasificación, el reparto de los recursos (subvenciones, locales, ...) por asociaciones y conocer el impacto de las acciones del Ayuntamiento sobre las asociaciones de mujeres.

El deporte tiene marca de género. La participación en distintas prácticas deportivas, el acceso a los recursos deportivos, la vivencia del deporte, el abandono temporal, etc. esta condicionado por el hecho de ser hombre o mujer. Es necesario **estudiar el ámbito deportivo y conocer cuáles son las barreras de género que no permiten acceder a las diferentes prácticas deportivas** a mujeres y a hombres, así como los estereotipos de género que se están transmitiendo mediante esta actividad. Es necesario conocer, con enfoque de género, el tipo de instalaciones deportivas en Gernika-Lumo, el número de hombres y mujeres que practican algún tipo de deporte en las instalaciones deportivas, según edad, los equipos o clubs según deportes y según sexo de sus miembro, el tiempo que se dedica por sexo a alguna práctica deportiva, los motivos por sexo para la práctica deportiva y el abandono de la misma. Esta propuesta viene abalada por el interés de las personas entrevistadas, quienes insisten en darle el protagonismo adecuado como medio de socialización y espacio de vivencias de igualdad o desigualdad.

Las chicas de Gernika-Lumo tienen un itinerario académico más largo que los chicos. Sería interesante realizar un estudio en el marco de la educación formal y no formal, en Gernika-Lumo, donde se visualizaran las existencia o no de desigualdades por género, tanto en las opciones de bachilleratos y FP-s según sexo, la tasa universitaria y matriculación por sexo y carrera, el rendimiento escolar por sexo, datos de personal docente y personal de Berritzegune, centros y entidades educativos existentes (incluido el ámbito del tiempo libre), matriculaciones en la Escuela de Música y otras enseñanzas no reglada como EPA, logros y dificultades de los proyectos coeducativos que se han puesto en marcha en Gernika-Lumo, etc. Esto ayudaría a elaborar programas de intervención coeducativa en el ámbito de la educación.

Según los datos recogidos, no hay un reconocimiento social del trabajo doméstico como trabajo. No hay estudios al respecto. No se conoce cuántas amas de casa se pueden contabilizar en Gernika-Lumo, pero sí hay interés por parte de las mujeres representantes de Emakide en **dar valor social a la aportación que todas las personas que trabajan en el sector de doméstico realizan.**



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Como decíamos en el capítulo correspondiente **en el empleo también hay grandes desigualdades de género**: la segregación horizontal y la vertical, la invisibilidad de trabajos en la economía sumergida, las tasas de desempleo, etc. son factores que atacan más a las mujeres que a los hombres; así, por ejemplo, de las personas paradas en 2007, el 61,19% del total eran mujeres.

En el ámbito de la salud, se ha resaltado la falta de programas que abarquen todas las dimensiones de la salud, así como la poca coordinación entre agentes de este ámbito para conocer y dar a conocer aspectos de interés global. Aspectos como la prevención de las drogodependencias, la sexualidad, hábitos saludables de alimentación, programas específicos que traten enfermedades o cuestiones propias de mujeres, etc.

Las mujeres y hombres de Gernika-Lumo tienen diferentes posibilidades de acceder a los bienes y recursos del pueblo y diferentes necesidades y aspiraciones en el espacio urbano.

La movilidad de las mujeres en Gernika-Lumo y la vivencia del pueblo, difieren de la de los hombres por cuestiones culturales. Las mujeres, bien por sus responsabilidades familiares, bien por sus empleo, por su tiempo libre se mueven hacia diferentes lugares, se reúnen en espacios concretos (parque, mercado,...), huyen de espacios (lugares oscuros, lugares "no seguros", ...), utilizan los transportes también diferenciadamente. Insertar la perspectiva de género en los planes de urbanismo puede favorecer la calidad de vida de las mujeres y hombres de Gernika-Lumo;



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

➤ Mejorar el Plan

Al comienzo de este estudio, el equipo de trabajo se propuso preguntar a las mujeres para recabar sus necesidades, intereses, opiniones, etc. Era el medio por el que se garantizaría la participación de las mujeres en la construcción de políticas para el municipio. Al finalizar las entrevistas, se constata que el total de las personas entrevistadas ha sido de 46, siendo el 56,52% mujeres. Se puede concluir que **hemos preguntado a las mujeres** y que hemos obtenido, también, la impresión de mujeres y hombres sobre las prioridades e impacto de la igualdad de género.

Los principios básicos y el ámbito de intervención del Plan han obtenido un acuerdo amplio (88,88 % está muy de acuerdo o bastante de acuerdo). De la igual manera, el marco estructural del mismo (el 86,66% cree que hay una correspondencia alta o bastante alta).

La satisfacción de las mujeres con el Plan también es positiva (88,46% está muy de acuerdo o bastante de acuerdo) como con la presentación estructural y metodológica (84,61% correspondencia alta o bastante alta).

A pesar de haber logrado un acuerdo amplio, se han señalado desde el ámbito político, técnico y social, **puntos de mejora**. Entre ellos destacan la necesidad de un **diagnóstico** más en profundidad, un **método de seguimiento y evaluación** más detallado, **temporalizar** y **concretar las acciones, mejorar las propuestas del área de cultura del plan**, deporte, ...

Es significativo el dato sobre las dificultades que se prevén. **El 93,33% de las personas entrevistadas, el 100% de las mujeres, opinan que habrá dificultades**. Las grandes amenazas al Plan son la falta de compromiso real hacia la igualdad de cargos políticos y a nivel personal, la falta de recursos, de disponibilidad en el trabajo, de formación y la poca concreción en las medidas a adoptar,

Las aportaciones de mejora han sido muy numerosas, todas ellas deberán ser analizadas para insertarlas en el Plan. Algunas de ellas, existen (como la casa de acogida para mujeres), por lo que se tendrá que explicar porque no se han tenido en consideración.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

El modelo de gestión que se ha propuesto para la implantación y ejecución ha sido valorado muy positivamente (un 82,22% está muy de acuerdo o bastante de acuerdo). Entre las mujeres también ha estado muy valorado, **el 88,46% de las mujeres están muy de acuerdo o bastante de acuerdo**, por lo que es recomendable seguir este modelo.

A pesar de este porcentaje alto de acuerdo, hay **mejoras** que pueden ser factibles y tomadas en consideración, las más importantes hacen referencia al aumento de **participación ciudadana** en la propia gestión del Plan y a la importancia de establecer unos **procedimientos y herramientas sencillas para el seguimiento** y no aumentar la carga de trabajo;

La teoría de género no se conoce, por lo que tampoco el lenguaje utilizado, la metodología, las herramientas y procesos propuestos. Se hace incomprensible.

Según el índice de permeabilidad que se ha calculado (-1,34) los **aspectos más básicos para el éxito de la aplicación del Plan** son: asignar recursos económicos, personales y materiales a las acciones del Plan por áreas, establecer protocolos para la promoción interna de las mujeres, evitando sesgos de género, consensuar un método de coordinación y trabajo conjunto con el Servicio Municipal para las Mujeres, dar la prioridad necesaria a la labor a favor de la igualdad de mujeres y hombres, acercar e interiorizar cuestiones conceptuales del sistema sexo-género y de las políticas de igualdad de oportunidades.

Para finalizar este apartado, es necesario, mencionar aquellos **aspectos favorables con los que cuenta el propio Ayuntamiento** para el Plan. Entre ellos hay que destacar el interés político de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad; la percepción del personal técnico del Ayuntamiento de la posibilidad de insertar políticas de igualdad, transversalmente, en sus áreas; la detección de formación como necesidad; y, el propio Servicio Municipal para las Mujeres, como elemento tractor de estas políticas y servicio con experiencia en políticas hacia la mujer.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

2. RECOMENDACIONES GENERALES

Las recomendaciones que se hacen servirán para mejorar en el borrador de II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo. Se presentan en función de los cuatro ejes que estructuran el Plan: la transversalización de género o mainstreaming de género, el empoderamiento, la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, y la violencia contra las mujeres. También, se señalan aquellos aspectos metodológicos que mejorarán el Plan.

GENERALES AL PLAN:

- El proceso de elaboración definitivo del Plan debe responder al principio de participación, por el que se toman en cuenta todas las propuestas realizadas durante las entrevistas y detalladas en el capítulo correspondiente de este documento.
- Tomar como referencia de diagnóstico para el Plan este documento, pero realizar un diagnóstico global de la situación de mujeres y hombres en Gernika-Lumo con enfoque de género.
- Desarrollar el método de seguimiento y evaluación del Plan, incidiendo en la mejora de los indicadores cualitativos, tanto en los indicadores de proceso como de impacto.
- Mantener la estructura del Plan tal como se ha aprobado por las personas entrevistadas (mainstreaming, empoderamiento, conciliación y corresponsabilidad, violencia contra las mujeres), añadiendo las explicaciones oportunas para facilitar la lectura y el entendimiento del mismo.
- Concretar el modelo de seguimiento y gestión que se ha propuesto, repartiendo responsabilidades, definiendo funciones, métodos de coordinación y estableciendo canales de feed-back con agentes sociales, para dar a conocer las actuaciones del Ayuntamiento y recabar opinión.
- En el proceso de planificación y ejecución del Plan de las áreas correspondientes, es pertinente que se establezca un sistema de asesoramiento individualizado, si fuera necesario, desde el Servicio Municipal para las Mujeres.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- Coordinar con otras instancias que estén diseñando o ejecutando planes, para conocer, crear alianzas y aprovechar las buenas prácticas.

EJE MAINSTREAMING

- Difundir el compromiso real del Ayuntamiento, con el fin de publicitar el Plan y manifestar su voluntad de apostar por las políticas de igualdad en el municipio. Este compromiso se debería renovar anualmente asignando presupuestos y responsables, haciendo seguimiento y recursos.
- Crear procesos participativos y comunicativos dentro del Ayuntamiento para coordinación, creación de herramientas, transferencia de experiencias, resolución de problemas, seguimiento, etc.
- Dotar de recursos al Plan a lo largo del proceso: recursos económicos, recursos humanos, infraestructura, recursos materiales, recursos formativos,...
- Establecer un Plan de Sensibilización y Capacitación en Teoría de Géneros e Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, para el personal político y técnico del Ayuntamiento.
- Elaborar un guía de lenguaje no sexista en la administración.
- Sistematizar la recogida de datos de manera desagregada por sexos.
- Establecer una sistemática para difundir los logros y dificultades en la aplicación y desarrollo del Plan.
- ...

EJE EMPODERAMIENTO

- Impulsar acciones dirigidas a los hombres para trabajar con ellos cuestiones en materia de igualdad y género.
- Transversalizar en todas las áreas de interés los principios de la interculturalidad, así como las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres inmigrantes.
- ...



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

EJE CONCILIACIÓN

- Hacer reflexiones conjuntas con agentes sociales, sobre las necesidades sociales y personales para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Establecer las bases para crear un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal del Ayuntamiento.
- ...

EJE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Coordinar el Plan de Igualdad con el Protocolo/Programa de acogida, tratamiento y prevención de situaciones de violencia contra las mujeres.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

4.6. Índices de gráficos y tablas



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº 1: Resumen ficha técnica cuantitativa

Tabla nº 2: Resumen ficha técnica de entrevistas

Tabla nº 3: Cronograma para el análisis de la situación de Gernika-Lumo

Tabla nº 4: Representación de hombres y mujeres en cargos políticos

Tabla nº 5: Matriculaciones en los niveles educativos, desagregados por sexo.

Tabla nº 6: Mujeres y hombres inactivos, ocupados y parados, en números absolutos.

Tabla nº 7: Mujeres y hombres en paro según franjas de edad y sexo

Tabla nº 8: Listado de entidades y personas participantes en las entrevistas por ámbito, cargo y sexo.

Tabla nº 9: Índice inter-áreas de permeabilidad a las políticas de igualdad.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº 1: Mujeres y hombres de Gernika-Lumo en términos absolutos por edad.

Gráfico nº 2: Mujeres y hombres de Gernika-Lumo en términos absolutos y su estado civil.

Gráfico nº 3: Mujeres y hombres de Gernika-Lumo en términos absolutos por nacimiento y defunciones.

Gráfico nº 4: Mujeres y hombres empleados en el Ayuntamiento de Gernika-Lumo.

Gráfico nº 5: Mujeres y hombres empleados en el Ayuntamiento de Gernika-Lumo, según situación laboral.

Gráfico nº 6: Mujeres y hombres empleados en Organismos Municipales Autónomos Municipales de Gernika-Lumo.

Gráfica nº 7: Talleres organizados en Kultur Etxea, curso 2007-2008, desagregado por sexo

Gráfica nº 8: Personas socias de Lizeo Antzokia, curso 2007-2008, desagregado por sexo

Gráfica nº 9: Tasa de actividad, de ocupación y de paro, por sexo.

Gráfico nº 10: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan de agentes políticos, desagregado por sexo.

Gráfico nº 11: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan de agentes técnicos del Ayuntamiento, desagregado por sexo.



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 12: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan de personal técnico del Organismos Autónomos, desagregado por sexo.

Gráfico nº 13: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan de agentes sociales, desagregado por sexo.

Gráfico nº 14: Grado de acuerdo con el planteamiento general del Plan del total de personas entrevistadas, desagregado por sexo.

Gráfico nº 15: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según las y los agentes políticos, desagregado por sexo.

Gráfico nº 16: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según el personal técnico del Ayuntamiento, desagregado por sexo.

Gráfico nº 17: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según el personal técnico de los Organismos autónomos, desagregado por sexo.

Gráfico nº 18: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según las y los agentes sociales, desagregado por sexo.

Gráfico nº 19: Grado de correspondencia entre el diagnóstico, líneas estratégicas, áreas, objetivos y acciones del Plan según el total de las personas entrevistadas, desagregado por sexo.

Gráfico nº 20: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según las y los agentes políticos, desagregado por sexo.

Gráfico nº 21: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según el personal técnico del Ayuntamiento, desagregado por sexo.

Gráfico nº 22: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según el personal técnico de los Organismos Autónomos, desagregado por sexo.

Gráfico nº 23: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según agentes sociales, desagregado por sexo.

Gráfico nº 24: Percepción de la existencia de dificultades en la ejecución del Plan según todas las personas entrevistadas, desagregado por sexo.

Gráfico nº 25: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según agentes políticos, desagregado por sexo.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Gráfico nº 26: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según personal técnico del Ayuntamiento, desagregado por sexo.

Gráfico nº 27: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según personal técnico de Organismos Autónomos, desagregado por sexo.

Gráfico nº 28: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según agentes sociales, desagregado por sexo.

Gráfico nº 29: Grado de acuerdo con el modelo de gestión según todas las personas entrevistadas, desagregado por sexo.

Gráfico nº 30: índice de permeabilidad para las políticas de igualdad en las áreas del Ayuntamiento.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

4.7. Anexos



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

ANEXO 1: CUESTIONARIOS PARA LAS ENTREVISTAS

A. Idoneidad de la estructura y gestión del Plan (a todas las personas)

1. ¿En qué medida está de acuerdo con el planteamiento general del II Plan?
 - a. Nada de acuerdo
 - b. Poco de acuerdo
 - c. Medianamente de acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
 - f. No sabe/no contesta
2. Explique su contestación.
3. Valore la correspondencia entre el diagnóstico, áreas, objetivos y acciones.
 - a. Correspondencia nula
 - b. Poca correspondencia
 - c. Mediana correspondencia
 - d. Bastante correspondencia
 - e. Correspondencia alta
 - f. No sabe/no contesta
4. Explique los motivos de esta valoración
5. ¿Cree que se conseguirán los resultados esperados?
 - a. Sí
 - b. Habrá dificultades
 - c. No
 - d. No sabe/no contesta
6. Explique su contestación.
7. ¿Añadiría o quitaría algún elemento del II Plan? ¿Cuál?
8. ¿En que grado está de acuerdo con el actual modelo de gestión del II Plan?
 - a. Nada de acuerdo
 - b. Poco de acuerdo
 - c. Medianamente de acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
 - f. No sabe/no contesta
9. ¿Propone algún modelo de gestión diferente para la implantación y seguimiento del Plan?



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

B. Permeabilidad del Ayuntamiento de Gernika-Lumo para la implantación de políticas de igualdad (Alcaldía y cargos políticos y técnicos de áreas del Ayuntamiento)

1. ¿Existen recursos para las políticas de igualdad?
 - a. Personales
 - b. Económicos
 - c. Técnicos
 - d. Materiales
 - e. Infraestructura
2. ¿Qué tipo de recursos impactan sobre las mujeres desde este departamento?
3. ¿Qué distribución por sexo tiene la estructura del departamento?
4. ¿El personal tiene formación en igualdad? ¿Quiénes?
5. ¿Qué percepción tiene de la posible influencia del departamento en la igualdad.
6. ¿Qué modelo de coordinación ha establecido este departamento con el Servicio de la Mujer.
7. ¿Qué grado de prioridad tiene las políticas de igualdad frente a otras transversales?
 - a. Alto
 - b. Medio
 - c. Bajo
8. ¿Cree que existen estereotipos de género en el departamento? ¿cuáles?
9. ¿Ve posible la aplicación de mainstreaming de género?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe/no contesta
10. ¿Qué necesidades tiene el departamento a corto plazo para la implantación del II Plan?



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

ANEXO 2: FICHA DE RECOPIACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS

Áreas	Datos requeridos	Fuente de información
Servicios Municipales	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres y hombres habitantes de Gernika-Lumo desagregados por edad. - Nº de mujeres y hombres empleados en el Ayuntamiento y cargos que ocupan por área y sexo. - Nº de mujeres y hombres con cargos políticos en el Ayuntamiento, áreas y cargo político que ocupa. - % de presupuesto económicas destinado a medidas de igualdad. - Nº de cursos de formación relacionados con políticas de género. - Tipo de experiencias pilotos de transversalización de género en las acciones de la administración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Padrón. - Responsable de personal del Ayuntamiento. - Interventora - Servicio Municipal para las Mujeres. - Partidos políticos
Cultura y deporte	<ul style="list-style-type: none"> - Tipología de servicios culturales usados por mujeres y hombres. - Nº de mujeres y hombres que utilizan las instalaciones deportivas municipales. - Tipología deportiva realizada por mujeres y hombres. - Tasa de asociaciones de mujeres o con representación femenina mayor del 50% respecto al total de asociaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kultur Etxea Fundazio Publikoa - Bakearen Museoa. - Kirol Patronatua. - Gazte Bulegoa - Astra
Educación	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de estudiantes por sexo y edad. - Niveles académicos alcanzados por sexo y edad. - Nº de centros educativos que han implantado en algún momento proyectos coeducativos y/o de educación sexu-afectiva. - Tipología de oferta en la Educación No Formal y uso por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Berritzegunea. - Heziketa Mintegia - EPA
Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - % trabajo remunerado por sexo. - Tasa de desempleo por sexo. - Sector de ocupación por sexo (segregación) 	<ul style="list-style-type: none"> - Behargintza - INEM



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

	<p>horizontal)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puestos de trabajo (cargos) por sexo (segregación vertical). - Tipología de jornadas laborales por sexo (completa, parcial, ...) - Acceso según edad y sexo a trabajo remunerado. - Nº de amas de casa 	
Inclusión social	<ul style="list-style-type: none"> - Tipología de servicios y demandas desagregada por sexo. - Tipología de demandas desagregada por sexo. - Acceso de según edad y sexo a las ayudas de los servicios sociales. - Nº de mujeres y hombres usuarios de residencias o centros para las personas mayores. - Nº de guarderías o servicios de para la conciliación familiar, personal y laboral existentes en el municipio y tasa de uso. - Nº de proyectos, campañas o estudios destinados a luchar contra la violencia contra las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> - SSB - Servicio de Igualdad. - Cáritas - Policía Local - Área competente del Ayuntamiento
Salud	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de utilización de servicios de salud por enfermedad o accidente según sexo y estrato socio-económico. - Acceso según edad y sexo a los servicios sanitarios del municipio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Osakidetza. - SSB
Urbanismo, transporte y medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de estudios sobre impacto de las políticas de urbanismo en las mujeres y hombres de Gernika-Lumo. - % de calles con nombre de mujeres o referencias a representaciones femeninas. - Nº de mujeres y hombres participantes en procesos tipo Agenda 21. - Itinerarios de transporte urbano entre zonas más alejadas y el núcleo urbano. 	<ul style="list-style-type: none"> - Áreas competentes del ayuntamiento. - Agenda Local 21



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

5. GESTIÓN Y ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GERNIKA-LUMO



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

5.1 Gestión del II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo

El II Plan se debe gestionar, como se ha señalado, mediante la adaptación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV. Como consecuencia, el II Plan debe operativizar el desarrollo de las políticas de igualdad en todos los niveles del Ayuntamiento, por lo que el **liderazgo** y la alianza de su mayor representante, Jose M^a Gorroño, y de la concejala responsable del Área de Desarrollo Social y Local, Begoña Landa, es fundamental.

Este Plan se realizará desde la perspectiva de la **transversalidad**, es decir, es asumido por todas las áreas y servicios de la Corporación, tanto con un compromiso formal que se traducirá en la gestión económica y ejecución de las acciones, como con un compromiso personal a favor de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que se traducirá en asunción de responsabilidades y asistencia a sesiones de capacitación en materia de políticas de igualdad. De esta manera, para la consecución de cada objetivo está asociada al mismo, área/s del Ayuntamiento responsable de su cumplimiento.

Esta última, la **coordinación** y **seguimiento** del Plan se llevarán a cabo desde el Servicio Municipal para las Mujeres de Gernika-Lumo. Sus técnicas facilitarán a responsables de área recursos que suministren herramientas para ejecutar y evaluar las acciones descritas en el Plan desde las mismas áreas.

Durante el ejercicio 2007 el presupuesto con el que se ha trabajado desde el Servicio Municipal para las Mujeres ha sido de 75.800 €, lo que supone el 0,257% del presupuesto total anual de las cuentas del Ayuntamiento.

Los **contenidos** que determinan el II Plan se han consensuado con cargos políticos, técnicos del Ayuntamiento y Organismos Autónomos y con agentes sociales, tras un periodo de reflexión conjunta. La aportación ciudadana ha sido importante por lo que se abre un cauce de feed-back, por el que se recogerán anualmente las impresiones de agentes sociales sobre la ejecución del Plan. Para esto se informará de las acciones ejecutadas y se recogerán mediante una herramienta de seguimiento la valoración de la misma.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria
UNESCO Saria
2002 - 2003

5.2 Estructura del II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo

La estructura del Plan viene determinada por la que se desarrolla en el IV Plan de Igualdad de la CAPV, es decir, por ejes que transversalizan las áreas y por los objetivos que dan contenido a cada una de éstas.

Como ya se ha explicado los elementos más significativos del Plan son los **cuatro ejes** que transversalizan: el mainstreaming de género, el empoderamiento y participación sociopolítica, la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y la violencia contra las mujeres.

Por otra parte, se establecen **ocho áreas** de actuación fundamentales: los servicios generales del Ayuntamiento, el área de la cultura, el área del deporte, el área de la educación, el área del trabajo, el área de la inclusión social, el área de la salud y el área de urbanismo y medio ambiente.

En cada área se despliegan objetivos por cada eje, en total 37 objetivos generales. Todos estos cuentan con **indicadores** de evaluación, **estrategias** para facilitar la acción, estas **acciones** y personal **responsable** asignado.



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Las acciones que se presentan constituyen un desarrollo más pormenorizado y concreto de las estrategias recomendadas, añadiendo una identificación del tipo de **herramienta**, con las que se pretende clasificar todos los posibles tipos de actuación institucional. A continuación se define cada herramienta:

- **Conocimiento:** Comprende las acciones destinadas a incrementar el conocimiento en un determinado tema, como por ejemplo investigaciones, estudios y análisis de todo tipo.
- **Sensibilización:** Incluye todas aquellas acciones destinadas a informar, comunicar y/o concienciar a un determinado colectivo o conjunto de colectivos, como por ejemplo realización de campañas, procesos de participación, conferencias, jornadas y congresos.
- **Formación:** Comprende todas las acciones destinadas a capacitar y fomentar las habilidades para el desarrollo o cumplimiento de las políticas de igualdad de un colectivo o conjunto de colectivos.
- **Servicios y Recursos:** Incluye todas aquellas acciones destinadas a incrementar la cantidad de recursos humanos, económicos, de infraestructuras o de cualquier otro tipo que favorezcan la consecución del objetivo de la igualdad y la cantidad de servicios dedicados al mismo fin.
- **Normas:** Incluye la creación o adaptación de cualquier tipo de normativa que favorezca la igualdad.
- **Seguimiento:** Incluye todas las acciones destinadas a analizar el grado de cumplimiento, o el éxito o fracaso, de una acción o norma, como por ejemplo, evaluaciones de proceso, de resultados o de impacto.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



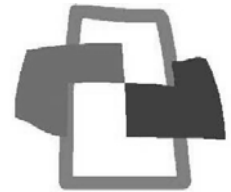
Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

6. MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

El modelo de evaluación previsto para el II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo establece objetivos, procedimientos e intervenciones necesarios para valorar los logros y dificultades del propio Plan.

La evaluación se entiende como un proceso metodológico para la recogida e interpretación de información referente a las acciones del Plan. Desde este punto de vista, se considera la evaluación como una parte intrínseca del mencionado Plan, es un elemento constitutivo e inseparable del mismo, antes, durante y al finalizar el mismo.

Gracias al modelo de evaluación que implantaremos, se podrá reflexionar de manera continua en el momento en el que se están planificando las acciones, mientras se está ejecutando el Plan y al finalizar el Plan. Esto nos proporcionará la información necesaria para emitir juicios valorativos, fundamentados y comunicables sobre las actividades, resultados e impactos del Plan. Como consecuencia, se obtendrán conclusiones y recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura.

Implantar un modelo de evaluación en este momento es planificar los intereses entorno a los siguientes fines:

- Conocer los resultados de la aplicación del II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo.
- Valorar dichos resultados en función de los criterios definidos en el Plan.
- Detectar problemas relacionados con las propias acciones del Plan y con el proceso de recogida de datos.
- Establecer recomendaciones de cara a la aplicación de futuros planes.
- Estructurar la información de interés y elaborar indicadores que puedan servir de referencia.

Este modelo de evaluación se caracteriza por utilizar metodologías participativas y mixtas, por su continuidad en el tiempo, por la asignación de responsables de actuación, por sumar todos los proyectos de cara a una mejor sistematización de las acciones y por la búsqueda de resultados. A continuación se explican estas características:



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- Es una evaluación mixta en cuanto que participan personal interno del propio Ayuntamiento, personal político y técnico; personal externo, agentes sociales y personal técnico de organismos autónomos municipales; y, personal técnico, la técnica del propio Servicio Municipal para las Mujeres y una técnica externa de apoyo.
- Es una evaluación continua porque se realiza un diagnóstico de partida que sirve de referencia para conocer los avances en la igualdad en cada una de las áreas de intervención. Tras la finalización de cada acción y objetivo se valorará por parte de las personas responsables e implicadas los logros y dificultades encontradas en el desarrollo de dichas acciones. Para ello, cada objetivo cuenta con sus correspondientes indicadores. Estos indicadores señalarán qué hay que medir y ayudarán a interpretar el desarrollo de la igualdad. Al finalizar la vigencia del Plan se evaluarán el cumplimiento del Plan.
- Es una evaluación con responsables. Cada momento evaluativo tiene sus responsables: la evaluación inicial la pone en marcha el Servicio Municipal para las Mujeres, junto a personal responsable político; el seguimiento y evaluación anual del Plan es competencia de responsables de área, coordinado por el Servicio Municipal para las Mujeres; la evaluación final la coordina el Servicio Municipal para las Mujeres, junto a personal responsable político y técnico.
- Es una evaluación sumativa porque se recapitulará el total de los proyectos realizados ofreciendo una valoración global y final del conjunto.
- Y, finalmente, es una evaluación de resultado porque se tendrá que realizar un análisis de los productos (actividades, materiales, ayudas, ...) y de los efectos de las acciones.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

La metodología de análisis tendrá en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos obtenidos de la recogida de información de las diversas fuentes. Estas podrán ser tanto bancos de datos, publicaciones, información de áreas, como documentos producidos durante el proceso. Los datos responderán a los indicadores establecidos por cada objetivo y acción a desarrollar.

Los criterios generales de valoración son:

- La eficacia, es decir, el grado de consecución de los objetivos implícitos en las líneas de intervención y en las medidas contenidas en el Plan.
- La cobertura de los proyectos y utilización de servicios integrados en el Plan.
- La ejecución del presupuesto.
- Y la calidad de datos recopilados durante el proceso de seguimiento.

A continuación se resume el modelo de evaluación en una tabla que servirá de ruta para el seguimiento y evaluación del II Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gernika-Lumo (2008-2011).



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Momento de evaluación	Tipo de evaluación	Objetivo de la evaluación	Proceso de evaluación	Indicadores	Fuentes de información	Producto
Durante diseño del Plan (2007)	Evaluación de Inicio. Mixta/participativa: Personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (organismos autónomos y agentes sociales) y técnicas externas al Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar la situación general de las áreas de interés en el municipio, desde el enfoque de género. - Valorar la idoneidad del Plan en función de las necesidades de las mujeres y hombres desde un enfoque de género. - Valorar la permeabilidad del Ayuntamiento para la aplicación del Plan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilación de datos cuantitativos referentes a las áreas de interés. - Contraste con agentes implicados mediante cuestionarios y entrevistas personales 	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de acuerdo con el Plan - Grado de correspondencia de los elementos constitutivos del Plan - Índice de permeabilidad inter-áreas - Nº, cargos y ámbitos de mujeres y hombres participantes. 	Institutos de estadística. Evaluaciones de las acciones del I Plan de Igualdad de la Mujer. Entrevistas con agentes sociales, cargos políticos, personal técnico del Ayuntamiento y Organismos Autónomos.	Documento sobre la "Situación de partida para la implantación del II Plan de Igualdad"



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

<p>Durante la ejecución del Plan (2008-2011)</p>	<p>Evaluación de proceso Mixta/participativa: Personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (organismos autónomos y agentes sociales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer seguimiento y valorar el cumplimiento del plan anual de actuación. - Detectar mejoras para la planificación del periodo siguiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programación de la evaluación: reuniones de coordinación y valoración con responsables, temporalización, consenso del uso herramientas para la planificación y evaluación - Recopilación de la información de todas las áreas. - Detección y consenso sobre logros y aspectos de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipología de modelo de coordinación. - Nº de acciones ejecutadas y gasto ejecutado. - Nº de objetivos conseguidos. - Grado y tipología de satisfacción con el cumplimiento de los objetivos, presupuesto y cronograma. - Tipología de propuesta de mejora. - Nº, cargos y ámbitos de mujeres y hombres participantes. 	<p>Actas de las reuniones mantenidas. Fichas de seguimiento de las acciones programadas¹¹. Valoración conjunta de la síntesis de las fichas de seguimiento.</p>	<p>Memorias de la valoración de Plan de Actuación Anual.</p>
---	--	---	--	--	--	--

¹¹ Se inserta en anexos una ficha-modelo para hacer el seguimiento



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

<p>Tras la finalización del Plan (2012)</p>	<p>Evaluación de resultados. Mixta/participativa: Personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (organismos autónomos y agentes sociales) y técnicas externas al Ayuntamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Valorar el cumplimiento del Plan. - Valorar el impacto de las políticas municipales de igualdad en Gernika-Lumo. - Adelantar propuestas de futuro para fomento de la igualdad de mujeres y hombres en Gernika-Lumo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilación y síntesis de las valoraciones de las personas implicadas durante el proceso. - Cálculo del grado de impacto en función de los logros obtenidos en la aplicación del Plan. - Detección de oportunidades y amenazas para la consecución real de la igualdad de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan. - Grado de impacto de las políticas de igualdad en Gernika-Lumo, en referencia a la situación de partida. - Nº y tipología de puntos fuertes y débiles para la igualdad. - Nº, cargos y ámbitos de mujeres y hombres participantes. 	<p>Memorias anuales. Cuestionario Entrevistas con agentes sociales, cargos políticos, personal técnico del Ayuntamiento y Organismos Autónomos. DAFO.</p>	<p>Documento "Evaluación Global de las Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gernika-Lumo"</p>
--	---	---	---	--	---	--



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

7. OBJETIVOS RELACIONADOS CON CADA ÁREA PARA EL II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GERNIKA-LUMO



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

	MAINSTREAMING	EMPODERAMIENTO	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
SERVICIOS GENERALES	M1: Creación de programas para la organización de la integración de la perspectiva de género	E1: Incremento y refuerzo de los procesos en el Ayuntamiento para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. E2: Impulso del tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad	C1: Creación de herramientas para la Conciliación y Corresponsabilidad en el Ayuntamiento	V1: Impulso y mejora de la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres. V2: Ejecución de campañas de sensibilización para erradicar la violencia contra las mujeres
CULTURA	M1: Integración de la perspectiva de género en el área de cultura.	E1: Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico.	C1: Aumento de conocimiento y participación de la sociedad en la corresponsabilidad	V1: Impulso de la erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales.
DEPORTE	M1: Integración de la perspectiva de género en el ámbito de deporte.	E1: Presencia y participación de las mujeres en los ámbitos deportivos.	C1: Adaptación de los servicios y recursos deportivos municipales a las necesidades de las mujeres.	V1: Impulso de valores que impulsen la igualdad de mujeres y hombres y la no competitividad.
EDUCACIÓN	M1: Fomento la coeducación en centros escolares y grupos de tiempo libre como medio para llegar a familias, criaturas y jóvenes y personas educadoras.	E1: Presencia y participación de las mujeres en el ámbito educativo.	C1: Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado. C2: Adaptación y reorganización del tiempo y de las infraestructuras educativas.	V1: Prevención de la violencia sexista en el ámbito socioeducativo.
TRABAJO	M1: Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo.	E1: Acceso al empleo en condiciones de igualdad. E2: Equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres en la administración pública y sector privado.	C1: Servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	V1: Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo.
INCLUSIÓN SOCIAL	M1: Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales.	E1: Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión	C1: Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.	V1: Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales.
SALUD	M1: Mejora en el abordaje a las enfermedades con más incidencia en las mujeres.	E1: Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud reproductiva.	C1: Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.	V1: tención física y psicológica a mujeres víctimas de la violencia.
URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO-AMBIENTE	M1: Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos de urbanismo, transporte público y medioambiente	E1: Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente. E2: Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público	C1: Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.	V1: Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad en las mujeres.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

SERVICIOS GENERALES DEL AYUNTAMIENTO PARA LA IGUALDAD

MAINSTREAMING	
M1.-. Creación de programas para la organización de la integración de la perspectiva de género	
M1.1.- Diseñar, impulsar y realizar la valoración de las actuaciones necesarias para facultar, facilitar y fomentar la implantación de la perspectiva de género en las distintas áreas del Ayuntamiento y entidades dependientes.	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades de formación y sensibilización al personal político y técnico sobre políticas de igualdad y perspectiva de género y grado de satisfacción. Nº de hombres y mujeres que han recibido formación en perspectiva de género y políticas de igualdad. Nº de actividades realizadas para la mejora de estadísticas como herramienta de integración de la perspectiva de género Nº de áreas del Ayuntamiento y entidades dependientes con integración de la perspectiva de género. Tipología de modelo de coordinación entre áreas y nº de reuniones. 	
Estrategias	
<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico del grado de implantación y de permeabilidad a la perspectiva de género en las áreas del Ayuntamiento y organismos autónomos. Formación sobre mainstreaming al personal político y técnico. Plan de Igualdad de mujeres y hombres 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	Cursos de sensibilización y formación al personal político y técnico sobre perspectiva de género y políticas de igualdad.
Conocimiento	Análisis de situaciones posibles de discriminaciones de género o estereotipos de género entre la plantilla del Ayuntamiento (salarios, "techo de cristal", "suelo pegajoso", segregación horizontal, ...) Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas en el Ayuntamiento y entidades dependientes. Rastreo de la recogida de información sin estereotipos de género (ejem: "viuda de ...")
Servicios y Recursos	Adaptar las herramientas y procesos de las áreas y entidades dependientes a la perspectiva de género. Crear un Consejo de Igualdad multisectorial para trabajar coordinadamente entre áreas. Crear una herramienta para difundir lenguaje no sexista en el Ayuntamiento. Incluir criterios de género en las licitaciones y adjudicaciones de contratos que hace la Administración con entidades.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Alcaldía - Todas las áreas del Ayuntamiento - Personal político y técnico - Organismos autónomos 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

EMPODERAMIENTO	
E1.-. Incremento y refuerzo de los procesos en el Ayuntamiento para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.	
E1.1.- Fomentar la realización de procesos participativos garantizando la presencia de mujeres y asociaciones de mujeres en todos los procesos sociales y de toma de decisiones, teniendo en cuenta la participación la heterogeneidad de las mujeres (jóvenes, mayores, viudas, inmigrantes,...).	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Nº de procesos participativos abiertos por el Ayuntamiento. • Porcentaje de mujeres asistentes a las convocatorias. • Tipo de perfil de las mujeres participantes. • Nº de aportaciones y alegaciones realizadas por mujeres. • Tipo de participación de las mujeres en los actos públicos del Ayuntamiento. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar los procesos participativos. • Impulsar la participación de las mujeres en dichos procesos de participación. • 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	Realizar campañas de la importancia de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones del ámbito municipal. Garantizar el protagonismo de mujeres en los actos públicos del Ayuntamiento
Servicios y recursos	Abrir vías de participación y conocimiento mutuo ("tipo topaguneak") para el acceso y asistencia de las mujeres a los procesos de toma de decisiones. Difundir en los focos de presencia de mujeres estas vías: focos donde están las jóvenes, las inmigrantes, las mujeres más mayores, las amas de casa, ...
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Alcaldía - Todas las áreas del Ayuntamiento - Organismos autónomos 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

E2.-. Impulso del tejido asociativo dedicado a impulsar la igualdad

E2.1.- Incrementar el número e impulsar las asociaciones que trabajan para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

Indicadores

- Nº de asociaciones creadas.
- Grado de aumento de ayudas a las asociaciones que trabajan para la igualdad
- Nº y tipología de experiencias analizadas para el impulso de la participación social y asociativa de las mujeres inmigrantes.

Estrategias

- Fomentar programas de creación y mantenimiento de asociaciones para la igualdad.
- Fomentar programas y actividades para el impulso de la igualdad de las asociaciones existente
- Crear ayudas para las asociaciones: aumento de ayudas económicas, préstamo de locales y materiales,...
- Establecer mecanismos estables de relación y comunicación con el movimiento asociativo y responsables municipales de igualdad.

Acciones

Herramienta	Acción
Servicios y recursos	Crear un directorio que recoja las asociaciones y entidades que fomentan en algún grado la igualdad de mujeres y hombres en Gernika-Lumo.
Conocimiento	Realizar un diagnóstico de la situación del tejido asociativo y el impulso a la igualdad. Buscar y analizar "buenas prácticas" susceptibles de ser transferidas a Gernika-Lumo para el impulso de la participación de las mujeres inmigrantes en el tejido asociativo del municipio (tipo "Mujeres en la diversidad de Basauri").
Normas	Establecer un método de trabajo y coordinación con las asociaciones de Gernika-Lumo que trabajan para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de cultura
- Servicio municipal para las mujeres



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C1.- Creación de herramientas para la Conciliación y Corresponsabilidad en el Ayuntamiento y entidades dependientes.

C1.1.- Desarrollar instrumentos, herramientas y procesos de trabajo y coordinación dirigidas a fomentar la corresponsabilidad y conciliación.

Indicadores

- Nº de herramientas para facilitar el cambio en la organización
- Grado de consenso en el Plan de Conciliación de las mujeres y hombres del Ayuntamiento.
- Nº de talleres y hombres participantes en los talleres formativos

Estrategias

- Crear una estructura de debate interdepartamental
- Crear un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Ayuntamiento y entidades dependientes.
-

Acciones

Herramienta	Acción
Conocimiento	Realizar un diagnóstico y crear paquetes de medidas que se recojan en un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
Formación	Realizar talleres de formación para el personal político y técnico del Ayuntamiento en aras de fomentar un espíritu conciliador y corresponsable entre los hombres, quienes deberán acudir a los cursos.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Alcaldía
- Recursos humanos del Ayuntamiento
- Representación sindical
- Representantes de las direcciones y personal de los organismos autónomos del Ayuntamiento.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

C1.2.- Implantar servicios y/o medidas de flexibilización horaria y reordenación del tiempo de trabajo del personal de las administraciones públicas y empresas dependientes.	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none">• Tipología de servicios y medidas de flexibilización implantados por las administraciones públicas.	
Estrategias	
<ul style="list-style-type: none">• Aplicar las medidas que favorezcan la flexibilización de la jornada laboral.• Realizar acciones de sensibilización para promover la utilización de estas medidas por parte de los hombres.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	Realizar acciones de sensibilización dirigidas al personal para motivar la utilización de las medidas establecidas para facilitar la conciliación.
Normas	Crear un Plan de Conciliación municipal para la conciliación personal, familiar y laboral.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none">- Área de recursos humanos del Ayuntamiento- Representación sindical del Ayuntamiento- Entidades dependientes del Ayuntamiento: Representación de las direcciones y de las y los empleados de las entidades dependientes.	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V1.- Impulso y mejora de la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia contra las mujeres.

V1.1.- Asegurar que todas entidades de Gernika-Lumo trabajan para la atención y erradicación de la violencia contra las mujeres lo hagan de manera coordinada y en base al protocolo que se diseñó de manera consensuada

Indicadores

- Nº de reuniones mantenidas
- Nº de acuerdos tomados
- Tipo de coordinación establecida.
- Grado de heterogeneidad de la representación de personal implicado en la ejecución del protocolo

Estrategias

- Crear o adaptar una estructura de coordinación con todas las partes, teniendo en cuenta el protocolo municipal existente.

Acciones

Herramienta	Acción
Normas	Establecimiento de una estructura de coordinación que ejecute el protocolo municipal en contra de los malos tratos hacia las mujeres
Seguimiento	Seguimiento y coordinación en la ejecución del protocolo municipal en contra de los malos tratos hacia las mujeres.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Todas las áreas del Ayuntamiento
- Servicio municipal para las mujeres
- Policía local
- Ertzaintza
- Ambulatorio
- Servicios Sociales de Base
- Juzgado



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

V2.- Ejecución de campañas de sensibilización para erradicar la violencia contra las mujeres

V2.1.- Realizar campañas sostenidas y coordinadas para erradicar la violencia contra las mujeres atendiendo, además, a casos especiales como la población inmigrante o jóvenes.

Indicadores

- Nº de campañas de comunicación
- Nº de entrevistas o cuñas en medios de comunicación
- Tipos de estudios realizados para conocer y actualizar los tipos de violencia en colectivos de mujeres vulnerables.
- Nº y tipología de pautas creadas para erradicar la violencia en los colectivos de mujeres más vulnerables.

Estrategias

- Crear campañas de comunicación en prensa, radio y televisión locales
- Visibilizar la acción de las personas profesionales en este ámbito.
- Difundir los recursos existentes.
- Analizar tipos de violencia y colectivos más susceptibles de sufrirla y crear pautas de actuación para erradicarla.

Acciones

Herramienta	Acción
Sensibilización	Campañas periódicas de comunicación
Conocimiento	Análisis de la situación de los malos tratos hacia mujeres en Gernika-Lumo, según edad y colectivos de mujeres.
Normas	Protocolo de actuación en los colectivos detectados más vulnerables a los malos tratos por cuestión de género.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Servicio municipal para las mujeres
- Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea
- Asociaciones sociales (jóvenes, inmigrantes, mujeres, ...)
- Entidades supramunicipales: Berdinsarea, Emakunde, BFA
- Medios de comunicación locales



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

ÁREA DE CULTURA

MAINSTREAMING	
M1.- Integración de la perspectiva de género en el área de cultura.	
M1.1.- Realizar por parte del área de cultura la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de actividades culturales desde la perspectiva de género.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Nº de entidades y planificaciones que integran la perspectiva de género. • Porcentaje de personal técnico que ha asistido a actividades de formación sobre políticas de igualdad e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Formación en materia de género. • Guía de pautas y buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género en el diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	Formar al personal de la administración en igualdad de oportunidades y capacitarles para integrar la perspectiva de género en la planificación y el desarrollo de los programas y actividades culturales que se programen.
Conocimiento	Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas culturales.
	Fomentar la realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de la cultura.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de cultura del Ayuntamiento - Servicio municipal para las mujeres. 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

EMPODERAMIENTO	
E1.- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural.	
E1.1.- Aumentar la presencia de las aportaciones de las mujeres en las actividades culturales.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje que aumenta la presencia de las aportaciones de las mujeres en cada una de las actividades organizadas por los servicios culturales del Ayuntamiento. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización al personal político y técnico de las áreas y organismos de cultura para detectar los ámbitos de trabajo. • Cuotas mínimas de participación y presencia de mujeres en los servicios (por ejemplo, en la biblioteca un % fijo de libros escritos por mujeres y de libros y cuentos que fomentan la igualdad). • Campañas de difusión de la actividad de las asociaciones y mujeres que trabajan entorno a la cultura en Gernika-Lumo. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	Actividades de sensibilización al personal técnico y político en las áreas y organismos de cultura de la administración. Difusión de la aportación de las mujeres de Gernika-Lumo a la cultura.
Normas	Establecimiento de cuotas para la garantizar la presencia de mujeres y de la igualdad de cada uno de los servicios culturales dependientes del Ayuntamiento.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de cultura del Ayuntamiento - Organismos Autónomos de fomento de la cultura - Entidades culturales de Gernika-Lumo 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

E1.2- Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.	
Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• Número de producciones o acciones culturales realizadas y/o producidas por mujeres.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Normativa	Equilibrar la participación de mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios artísticos y literarios promovidos o subvencionados por el ayuntamiento. Tendrán que tener en cuenta que la integración de la perspectiva de género es lo puntuable, lo descalificable la transmisión de sesgo sexista.
Conocimiento	Investigar y sistematizar la aportación histórica realizada por las mujeres en el patrimonio cultural, así como las distintas maneras de generar cultura que históricamente han desarrollado mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en el mundo de la cultura vasca.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none">- Área de cultura del Ayuntamiento- Entidades artístico-culturales de Gernika-Lumo- Escuela de Música- Bakearen Museoa	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C1.- Aumento de conocimiento y participación de la sociedad en la corresponsabilidad

C1.1.- Sensibilizar a la población de la necesidad de la corresponsabilidad familiar y laboral.

Indicadores

- Nº de campañas de sensibilización.
- Nº de cursos de formación y sensibilización.
- Tipo de estudios de para conocer el reparto de tareas y responsabilidades familiares y laborales.
- Grado de heterogeneidad y participación ciudadana en el grupo de interés.

Estrategias

- Realizar foros, jornadas y grupos de debate y trabajo con agentes de distintos ámbitos (educativo, familias, empleo, administración,...) para debatir sobre fórmulas de avance hacia una nueva organización social y mejora de la corresponsabilidad.
- Campañas de sensibilización hacia las "buenas prácticas" de corresponsabilidad hacia grupos de interés específicos: hombres, inmigrantes, personal técnico, personal que elabora políticas,...
- Difusión de "buenas prácticas" en empresas, administración, familias, servicios sociales para dar a conocer alternativas para la organización justa entre mujeres y hombres.

Acciones

Herramienta	Acción
Formación	Cursos de formación y sensibilización dirigidos a hombres para incrementar los conocimientos y la sensibilidad en corresponsabilidad. Cursos de sensibilización dirigidos a mujeres para interiorizar la necesidad de tener un desarrollo vital personal, familiar y profesional.
Sensibilización	Creación de grupos de reflexión y debate con grupos de interés en la necesidad de conciliación y corresponsabilidad Campañas de sensibilización y difusión de buenas prácticas de corresponsabilidad.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Servicio municipal para las mujeres.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V.1. Impulso de la erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales

V1.1.- Incrementar el número de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres en ámbitos socioculturales.

Indicadores

- Número de campañas de sensibilización realizadas.

Estrategia

- Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

Acciones

Herramienta	Acción
Servicios y Recursos	Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres. Buscar la participación e implicación en estas campañas de recursos y agentes de la comunidad como efecto multiplicador

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de cultura del Ayuntamiento
- Entidades educativas de Gernika-Lumo
- Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea
- Entidades socioculturales
- Instituciones supramunicipales (Berdinsarea, Diputación, Gobierno Vasco, Emakunde)



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

ÁREA DE DEPORTE

MAINSTREAMING	
M1.- Integración de la perspectiva de género en el área de deporte.	
M1.1.- Realizar por parte del área de cultura y deporte la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de actividades deportivas desde la perspectiva de género.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Entidades que integra la perspectiva de género. • Porcentaje de personal técnico que ha asistido a actividades de formación sobre políticas de igualdad e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito deportivo. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Formación sobre deporte y sexismo. • Guía de pautas y buenas prácticas en el diagnóstico, diseño y evaluación de las políticas públicas. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	Formar al personal competente en planificación y gestión deportiva en igualdad de oportunidades y capacitarles para integrar la perspectiva de género en la planificación y el desarrollo de los programas y actividades deportivos que se programen.
Conocimiento	Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas deportivos.
	Fomentar la realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de deportivo.
Sensibilización	Actividades de sensibilización al personal técnico y político en las áreas y organismos de deporte de la administración y al personal directivo de los clubes.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de cultura del Ayuntamiento - Patronato de deportes. - Servicio municipal para las mujeres. 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

EMPODERAMIENTO	
E1.- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.	
E1.1.- Aumentar la visualización de las prácticas deportivas de las mujeres de todas las edades.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Aumento del porcentaje de mujeres y hombres en profesiones deportivas, entrenadoras, árbitras y gestoras, respecto a datos iniciales. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización al personal político y técnico de las áreas y organismos de deporte. • Campañas hacia la población para visualizar y revalorizar la práctica deportiva de las mujeres. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	Actividades de sensibilización al personal técnico y político en las áreas y organismos de deporte de la administración y al personal directivo de los clubes. Campañas hacia la población para dar a conocer a las mujeres de Gernika-Lumo que intervienen en el ámbito deportivo.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de cultura del Ayuntamiento - Patronato de deportes - Entidades deportivas de Gernika-Lumo 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

E1.2.- Reducir la segregación horizontal y vertical en el ámbito deportivo.	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres federadas en prácticas deportivas "masculinizadas". • Porcentaje de hombres federados en prácticas deportivas "feminizadas". 	
Estrategias	
Estrategia A	
<ul style="list-style-type: none"> • Formar al personal técnico del Ayuntamiento en la necesidad de eliminación de obstáculos y en la adecuación de estructuras deportivas. • Sensibilizar al entorno de las criaturas y jóvenes de la necesidad de una educación deportiva sin estereotipos de género. • Cuotas para equilibrar los premios y recompensas en pruebas deportivas. • Ayudas públicas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres, buscando la equidad en esas ayudas respecto al fútbol. 	
Estrategia B	
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización de la comunidad educativa en la necesidad de educar en la actividad física y deportiva desde la igualdad de oportunidades. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	Investigar desde la perspectiva de género la evolución, historia y trayectoria de las mujeres en el deporte.
Formación	Formación al personal técnico de la administración y al personal directivo de clubes en la eliminación de obstáculos y en la adecuación de estructuras deportivas para el acceso en igualdad de condiciones por parte de las mujeres, en todos los deportes.
Sensibilización	Sensibilización a personal deportivo, madres, padres, educadoras y educadores sobre igualdad de oportunidades en la actividad física y deportiva, a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva de niñas, niños, chicas y chicos.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Patronato de deportes - Entidades deportivas de Gernika-Lumo - Asociaciones escolares de familias (AMPAs) - Profesorado de educación física de los centros escolares 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C1.- Adaptación de los servicios y recursos deportivos municipales a las necesidades de las mujeres.

C1.1.- Facilitar a las mujeres la practica deportiva como medio para aumentar la calidad de vida y desarrollo personal.

Indicadores

- Tiempos y usos de las instalaciones deportivas municipales de mujeres desagregados por edad y por modalidad deportiva.
- Porcentaje de mujeres y hombres que realizan deporte en espacios abiertos.
- Porcentaje de mujeres que realizan deporte en clubes.

Estrategias

- Realizar actuaciones dirigidas a adaptar la oferta, los espacios y los horarios en función de los intereses de las mujeres.

Acciones

Herramienta	Acción
Conocimiento	Analizar las necesidades horarias y de recursos de las instalaciones deportivas desde el enfoque de género.
Servicios y recursos	Adaptar los servicios, equipamientos y espacio de las instalaciones deportivas municipales a las necesidades de mujeres y hombres y respetando la igualdad de oportunidades y respondiendo a los resultados del análisis.
Seguimiento	Seguimiento de la oferta deportiva que realiza el patronato de deportes y de la adecuación de los servicios, equipamientos y espacios a las necesidades, gustos e intereses diferenciales de mujeres y hombres.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Patronato de deportes



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
V.1. Impulso de valores que impulsen la igualdad de mujeres y hombres y la no competitividad en el deporte.	
V1.1.- Incrementar el número de campañas de sensibilización hacia la no competitividad y no violencia en el deporte.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas de sensibilización realizadas. • Tipología de personas implicadas. 	
Estrategia <ul style="list-style-type: none"> • Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia en el deporte y la competitividad, como valores de nuevos modelos de masculinidad. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Servicios y Recursos	<p>Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia en el deporte, atendiendo en especial a los hombres.</p> <p>Buscar la participación e implicación en estas campañas de recursos y agentes de la comunidad como efecto multiplicador</p>
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Patronato de deportes. - Entidades educativas de Gernika-Lumo - Clubs deportivos. 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

ÁREA DE EDUCACIÓN

MAINSTREAMING	
M1. -Fomento la coeducación en centros escolares y grupos de tiempo libre como medio para llegar a familias, criaturas y jóvenes y personas educadoras.	
M.1.1. - Establecer una estructura estable con las entidades de educación formal y no formal para el fomento de la coeducación en Gernika-Lumo.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de estructura de coordinación. • Nº de actividades impulsadas por dicha estructura 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Crear un foro donde participen todas las entidades que intervienen en el ámbito educativo, entendido éste de manera global (educación formal y no formal). 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Norma	Foro de encuentro de las entidades educativas con estructura, método de trabajo y plan de actuación para impulsar la coeducación en Gernika-Lumo.
Servicios y recursos	Planificación de actividades conjuntas para fomentar la coeducación y la tolerancia cero en la utilización de lenguaje y expresiones sexistas.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de educación del Ayuntamiento - Haurreskolen Patzuergoa - Entidades educativas formales: Berritzegune, centros escolares y AMPAs, CIP,.. - Entidades educativas no formales: Asociaciones de tiempo libre, EPA, Escuela de Musica, Euskaltegis ... 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

EMPODERAMIENTO	
E1.- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito educativo.	
E1.1.- Aumentar la visualización de la aportación de las mujeres a la educación y a la socialización.	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none">Nº de campañas de sensibilización hacia la visualización de la aportación de las mujeres en la educación y socialización de niñas y niños en Gernika-Lumo.	
Estrategias	
<ul style="list-style-type: none">Campañas hacia la población para visualizar y revalorizar el papel de las mujeres en el ámbito de la educación y socialización.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	Campañas hacia la población para dar a conocer a las mujeres de Gernika-Lumo que han intervenido e intervienen en el ámbito educativo.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none">Área de educación y cultura del AyuntamientoHaurreskolen PatzuergoaEntidades educativas formales: Berritzegune, centros escolares y AMPAs, CIP,..Entidades educativas no formales: Asociaciones de tiempo libre, EPA, Escuela de Musica, Euskaltegis ...	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

E1.2.- Potenciar itinerarios académicos no sexistas.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas de sensibilización con enfoque de género hacia profesiones sin género. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Campañas hacia la población estudiantil para orientar a chicas y chicos en sus itinerarios formativos y profesionales sin marca de género. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	Campañas hacia la población estudiantil para dar a conocer a posibilidades de elección profesional sin discriminación de género.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> Área de educación y cultura del Ayuntamiento Entidades educativas formales: Berritzegune, centros escolares y AMPAs, CIP,.. Entidades educativas no formales: Asociaciones de tiempo libre, EPA, Escuela de Musica, Euskaltegis ... 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C1.- Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

C1.1.- Incrementar los espacios socioeducativos en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

Indicadores

- Número de actividades del área responsable de cultura y educación dedicado al fomento de la cultura de la corresponsabilidad y el cuidado.

Estrategias

- Desarrollar campañas de sensibilización para fomentar la cultura de la corresponsabilidad.
- Realización de talleres para la diversificación de tareas de mujeres y hombres y la realización de actividades para el fomento de la corresponsabilidad entre la población infantil y juvenil.

Acciones

Herramienta

Acción

Formación

Formar al personal técnico de las áreas de cultura y educación del Ayuntamiento para el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la cultura y la corresponsabilidad. En todas las actividades que se ejecuten se responderá a las necesidades de horarios y de cuidados, apoyando con servicio de guardería, ludoteca, ...

Formar a educadores y educadoras, monitorado y personal que trabaja en el ámbito de la animación sociocultural y ámbito educativo, especialmente en ocio y tiempo libre, en metodologías y recursos para crear valores en torno a la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de cultura y educación del Ayuntamiento
- Entidades socioeducativas de Gernika-Lumo



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C2.- Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras educativas.

C2.1.- Testar la necesidad de incremento de las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.

Indicadores

- Nº de escuelas infantiles y plazas creadas, en relación con la demanda existente.
- Nº de plazas de comedor demandadas y ofertadas.
- Nº de plazas de transporte demandadas y ofertadas.

Estrategias

- Analizar la oferta y la demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo y las necesidades de las familias de Gernika-Lumo.

Acciones

Herramienta	Acción
Conocimiento	Analizar la oferta y demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo: comedores, transporte, escuelas infantiles, ludotecas, bolsas de horas. Analizar especialmente lo relacionado con plazas, actividades, su adecuación a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las madres y los padres, y comparar la oferta y la demanda atendiendo a criterios de distribución geográfica.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de educación del Ayuntamiento
- Haurreskolen Patzuergoa
- Entidades educativas: Berritzegune, centros escolares y AMPAs, Escuela de Música
- Agentes socioeducativos.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

C2.2.- Incrementar en los centros educativos, escuelas infantiles y servicio de ocio y tiempo libre la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • N° de centros escolares con horarios flexibles y calendarios ampliados. • N° de escuelas infantiles con horarios flexibles y calendarios ampliados. • Tipología de servicios que flexibilizan las jornadas en función de las necesidades de las familias de Gernika-Lumo. • Grado de satisfacción por las personas participantes en el grupo de reflexión. 	
Estrategias	
<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo con centros escolares y escuelas infantiles, agentes sociales, diputaciones, gobierno vasco y asociaciones de madres y padres destinado a realizar una planificación que permita aumentar la flexibilidad de los horarios. • Crear un grupo de reflexión de personal educativo sobre conciliación. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	Reflexionar con diferentes agentes la necesidad y la respuesta social a las responsabilidades familiares y la compatibilización con el desarrollo personal, laboral y familiar.
Servicios y Recursos	Incentivar a los centros y servicios socioeducativos para que faciliten la conciliación de las familias. Responder a la necesidad de las familias en los meses de verano, en los que no son compatibles las vacaciones infantiles y de las madres y padres empleados.
	Adecuar los servicios sociocomunitarios dirigidos a la atención de las personas dependientes a las necesidades reales de éstas y de sus familias, así como a la demanda existente: horarios, transporte, distribución zonal, período vacacional.
Formación	Planificar la oferta de formación, teniendo en cuenta la necesidad de adecuar los horarios de las actividades para que posibiliten conciliar adecuadamente las responsabilidades familiares, personales y profesionales.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de educación del Ayuntamiento - Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea - Haurreskolen Patzuergoa - Entidades educativas: Berritzegune, centros escolares, Escuela de Música y AMPAs, entidades de tiempo libre y ocio, ... - Agentes socioeducativos. - Instituciones supramunicipales: Diputación y Gobierno Vasco. 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
V.1. Prevención de la violencia sexista en el ámbito socioeducativo.	
V1.1.- Realizar programas de prevención de la violencia contra las mujeres en centros educativos, entidades de tiempo libre y ocio, escuelas de madres y padres, etc.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none">• Número de programas de prevención realizadas.• Grado de satisfacción de las personas implicadas en los programas.	
Estrategia <ul style="list-style-type: none">• Diseño de programas de prevención contra la violencia hacia las mujeres y planificación de ejecución de los programas con agentes socioeducativos variados.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	Talleres de prevención de violencia contra las mujeres a criaturas, jóvenes, familias, personal educativo (profesorado, monitorado, ...).
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none">- Servicio Municipal para las Mujeres.- Entidades socioeducativas de Gernika-Lumo	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

ÁREA DE TRABAJO

MAINSTREAMING	
M1.-Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo.	
M1.1.- Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo.	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de servicios de empleo que han incluido servicios y/o medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al mundo laboral. • Proporción sobre el total de servicios de empleo que han adecuado su organización interna y sus programas y servicios al principio de igualdad. 	
Estrategias	
<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de estadísticas, diagnósticos, estudios e investigaciones a la igualdad de oportunidades. • Adecuar a la perspectiva de género todos los procesos de trabajo. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	Formar al personal de los servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información, orientación, formación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo. En esta formación se tendrá en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en cuanto a horarios y servicios.
Conocimiento	Analizar las maneras de articular los servicios municipales de educación infantil, servicios de atención a la tercera edad y los servicios de empleo, a fin de facilitar la conciliación e identificar carencias o "huecos" a cubrir, teniendo en cuenta las distintas experiencias municipales y comarcales realizadas.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de educación del Ayuntamiento - Lanbide Ekimenak - INEM 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

EMPODERAMIENTO	
E1.- Acceso al empleo en condiciones de igualdad.	
E1.1.- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres socias, socias trabajadoras y socias capitalistas en sociedades anónimas laborales • Porcentaje de mujeres autónomas. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar y priorizar las iniciativas empresariales promovidas por mujeres. • Incentivar la incorporación de mujeres desempleadas a las empresas de economía social. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Servicios y Recursos	Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores profesionales en las que están subrepresentadas.
	Incentivar la incorporación de mujeres desempleadas a las empresas de economía social en calidad de socias trabajadoras o de trabajo.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de promoción económica del Ayuntamiento - Lanbide Ekimenak - INEM 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

E2.- Sensibilización hacia la equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres en la administración pública y sector privado.

E2.1.- Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en la administración pública y sensibilizar en empresas del sector privado la necesidad de esta equiparación.

Indicadores

- Desigualdad salarial existente por sectores de actividad y categorías profesionales.
- Número de personas empleadas por tipo de jornada y sexo.

Estrategias

Estrategia A (sector público)

- Realizar diagnósticos para identificar las áreas de desigualdad o discriminación, con especial atención a la eliminación de las discriminaciones salariales por trabajo de igual valor.
- Proponer medidas para asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo de la administración pública y empresas dependientes a través de la negociación colectiva.
- Formar a responsables de la gestión de las condiciones de trabajo en administraciones y empresas dependientes, con el fin que se doten de los conocimientos necesarios para llevar adelante las actuaciones propuestas.

Estrategia B (sector privado)

- Impulsar la equiparación de mujeres y hombres en el sector privado desde los servicios de empleo mediante información de los beneficios y recursos existentes para tal fin.

Acciones

Herramienta	Acción
Formación	Proporcionar la formación necesaria para implantar la igualdad en las organizaciones a responsables de la gestión de las condiciones de trabajo en la administración.
Normas	Asegurar que la administración pública y empresas dependientes en la negociación colectiva con su personal, propongan medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo público: En las bases de contratación y adjudicación a empresas o entidades valorar la igualdad de oportunidades y políticas de igualdad en su dinámica interna. En las bases a concurso de oposición pública valorar la experiencia y formación en igualdad de géneros e incluir en los temarios contenidos sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
Sensibilización	Difundir "buenas prácticas" en el mundo empresarial hacia la igualdad de oportunidades

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de recursos humanos del Ayuntamiento
- Representación sindical del Ayuntamiento



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

E2.2.- Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y del sector privado.	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Ocupación femenina y masculina en puestos de responsabilidad del sector público. 	
Estrategias	
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el acceso de las mujeres a la formación interna. Adecuar la organización del tiempo de trabajo de los puestos de responsabilidad al horario laboral, la formación interna dentro del horario laboral y/o establecer servicios de apoyo o medidas que faciliten la conciliación. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Servicios y Recursos	Adecuar los tiempos de trabajo de los puestos de responsabilidad a la jornada laboral y/o facilitar servicios o medidas que favorezcan la conciliación.
	Impartir la formación interna dentro del horario laboral y/o establecer servicios o medidas que faciliten la conciliación.
Normas	Garantizar el acceso a la información interna de todas aquellas personas que se hayan acogido a la reducción de jornada, especialmente a aquellas formaciones que les permitan la promoción profesional y/o la mejora de sus condiciones de trabajo.
Sensibilización	Realizar campañas específicas hacia el sector privado para el impulso de la promoción interna de las mujeres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de recursos humanos del Ayuntamiento - Área de promoción económica del Ayuntamiento - Representación sindical del Ayuntamiento - Lanbide Ekimenak 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
C1.- Establecimiento de servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el Ayuntamiento y organismos autónomos.	
C1.1.- Disminuir en la administración pública y entidades dependientes la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Nº y Tipo de acciones realizadas para el impulso de la Conciliación y Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. • Nº de contrataciones derivadas de los permisos y licencias por maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes en el sector público, según sexo. • Nº de campañas de sensibilización sobre Conciliación y Corresponsabilidad o personas a las que llega información sobre las mismas. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar procesos de sensibilización, información y formación para promover la responsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados. • Desarrollar acciones de sensibilización para motivar que los hombres soliciten licencias y permisos por paternidad y para el cuidado. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Servicios y recursos	Crear un directorio de servicios y recursos de la comarca que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral.
Sensibilización	Difundir el directorio entre la población y entre el personal de la administración pública y entidades dependientes. Realizar acciones de sensibilización para motivar la utilización por parte de los hombres de permisos y licencias por paternidad y cuidado de personas dependientes.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de recursos humanos del Ayuntamiento - Representación sindical del Ayuntamiento - Entidades dependientes del Ayuntamiento: Representación de las direcciones y de las y los empleados de las entidades dependientes. 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
V1.- Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo.	
V1.1.- Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de administraciones públicas y empresas dependientes que han implantado protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexista. • Porcentaje de convenios colectivos que recogen la tipificación del acoso sexista como falta muy grave. • Nº y tipo de acciones realizadas hacia el sector privado para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Impartir formación sobre esta cuestión a quienes son responsables en este ámbito de la gestión del personal. • Informar y sensibilizar sobre qué es el acoso sexista y la normativa aplicable. • Implantar protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	Impartir formación específica dirigida a quienes ocupan cargos de responsabilidad en el ayuntamiento, especialmente a quienes gestionan los recursos humanos (delegaciones de personal), que garantice la prevención y resolución eficaz del problema. Incluir también formación en igualdad de mujeres y hombres como actividad preventiva.
Normas	Analizar si en el convenio del Ayuntamiento y entidades dependientes se incluyen medidas de este tipo, en caso de inexistencia incluirlas.
Sensibilización	Realizar campañas de información hacia el sector privado sobre la necesidad de prevención y erradicación de violencia hacia las mujeres en el ámbito del empleo. Informar al sector privado (empresariado y personal empleado) sobre servicios, recursos, medidas y ayudas para la prevención y erradicación de la violencia de las mujeres en el ámbito privado
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de recursos humanos del Ayuntamiento - Representación sindical del Ayuntamiento. - Entidades dependientes del Ayuntamiento: Representación de las direcciones y de las y los empleados de las entidades dependientes. - Área de promoción económica del Ayuntamiento de Gernika-Lumo - Lan Ekimenak. 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL

MAINSTREAMING	
M1.- Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales.	
M1.1.- Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en las áreas de acción social.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de áreas de acción social que evidencian mejoras en la incorporación de la perspectiva de género. • Nº de proyecto que incluyen la perspectiva de género. • Grado de satisfacción de las personas participantes en los procesos de inserción de mainstreaming. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Realización de actuaciones que detecten posibles carencias en la incorporación de la perspectiva de género en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones de las áreas de acción social. • Formación y asesoramiento al personal técnico de estas áreas. • Seguimiento de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	Analizar las áreas de acción social para conocer el grado de inclusión de la perspectiva de género.
Formación	Realizar acciones de formación dirigidas al personal técnico de las áreas de acción social de las administraciones públicas, para su capacitación en el diagnóstico, planificación, intervención y evaluación del enfoque de género.
Seguimiento	Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento - Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea. 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

EMPODERAMIENTO

E1.- Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión.

E1.1.- Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación (viudedad, discapacidad, prostitución, drogodependencias, privación de libertad, inmigración y personas mayores)

Indicadores

- Número de recursos adecuados para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación. Mejora en el acceso a recursos económicos, empleo, vivienda, formación y cultura.
- Número de recursos adecuados para la mejora de las posiciones de las mujeres en esta situación.
- Número y tipo de acciones para la mejora en el acceso a la información y fomento de la participación sociopolítica, autoorganización y toma de conciencia.
- Tipología de servicio de apoyo a situación de viudedad.

Estrategias

- Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de estas mujeres para poder establecer líneas de actuación.
- Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos y de vivienda que perciben.
- Establecer recursos económicos para el impago de pensiones, complementos para las pensiones de viudedad más bajas y ayudas específicas a los hijos e hijas de estas mujeres.
- Crear o adecuar servicios de información, orientación y asesoramiento con perspectiva de género
- Formar al personal de la administración para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.
- Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza".
	Realizar un estudio específico sobre la situación de las viudas y sus necesidades y recursos.
	Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivado de procesos de "feminización de la pobreza", a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.
Servicios y Recursos	Establecer recursos económicos que aseguren la renta de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias. Crear o integrar un servicio de información y asesoramiento para situaciones de viudedad.
Formación	Formar al personal técnico de la administración y a las entidades que trabajan en el tercer sector para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.
Seguimiento	Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad de los recursos reorientados a la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión derivada de procesos de "feminización de la pobreza".
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento - Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea. - Asociaciones de mujeres (Emakume Alargunen Elkartea, Emakide) - Entidades que trabajan hacia estos colectivos 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C1.- Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.

C1.1.- Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.

Indicadores

- Nº de recursos destinados, por parte de Acción Social del Ayuntamiento a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional.
- Tipo de estudios y resultados sobre las necesidades de las personas cuidadoras.

Estrategias

- La búsqueda de alternativas y propuestas de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, así como la creación de recursos desde las administraciones para la reducción de tales cargas.

Acciones

Herramienta	Acción
Servicios y recursos	Crear un sistema de "bolsa de ayuda" para las personas que realizan labores de cuidado de familiares sin autonomía funcional, garantizando la inclusión de todas las personas inmigrantes que trabajan en este ámbito
Conocimiento	Analizar las necesidades que existen en cuanto a recursos necesarios para hacer frente a la demanda en este tema para establecer respuestas a las necesidades (grupos de autoayuda, apoyo psicológico...)
Formación	Formar al personal de los Servicios Sociales de Base, en la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras" y en las cargas, económicas, sociales, psicológicas y los nuevos síndromes (síndrome del "burn out") en las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento
- Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea
- Entidades que trabajan hacia estos colectivos



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V1.- Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales.

V1.1.- Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia.

Indicadores

- Número de casos de violencia detectados a partir de actuaciones preventivas de detección temprana.
- Porcentaje del personal técnico de las administraciones públicas implicadas que han asistido a actividades formativas sobre violencia.
- Número y tipo de campañas de sensibilización sobre el ciclo de la violencia y su erradicación.
- Grado de satisfacción de las personas participantes en los procesos formativos.

Estrategias

- Impulso de actuaciones para detectar de forma temprana el ciclo de la violencia.
- Actuaciones dirigidas a buscar la implicación de la sociedad en general y de grupos sociales en particular, para convertirse en agentes de apoyo informales en la detección temprana.

Acciones

Herramienta	Acción
Formación	Realizar formación especializada en violencia contra las mujeres para profesionales de servicios sociales, policía local y educación, para la detección temprana del inicio del ciclo de violencia y para la prevención de la violencia física y la autoviolencia.
Sensibilización	Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y su implicación como agentes de apoyo informales.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento
- Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea.
- Policía local
- Berritzegune
- EPA



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

<p>V1.2.- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios, atendiendo a colectivos vulnerables (personas mayores, inmigrantes, jóvenes, ...)</p>	
<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de consenso hacia el protocolo. • Número de organismos implicados en la aplicación de protocolos. • Tipo de coordinación de un equipo multidisciplinar de seguimiento de protocolo 	
<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación y sensibilización del personal técnico y político. • Establecer mecanismos de seguimiento y coordinación entre las instituciones implicadas. 	
<p>Acciones</p>	
<p>Seguimiento</p>	<p>Seminarios de trabajo para el impulso y el desarrollo de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.</p> <p>Crear o adaptar un equipo multidisciplinar para el seguimiento del Protocolo de Gernika-Lumo.</p> <p>Realizar seguimiento del protocolo de Gernika-Lumo para la atención, asistencia y protección a víctimas de malos tratos y agresiones sexuales, analizando posibles vacíos así como aspectos o áreas susceptibles de mejora.</p>
<p>Agentes/organismos con implicación y responsabilidad</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Servicio Municipal para las Mujeres - Mancomunidad Servicios Sociales de Busturialdea. - Berritzegune - Policía local - Ertzaintza - Ambulatorio - Juzgado - Entidades que trabajan hacia estos colectivos 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

<p>V1.3.- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el "Programa de acogida, tratamiento y prevención en situaciones de violencia contra las mujeres" y su mejora continua.</p>	
<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de medidas implantadas del "Programa de acogida, tratamiento y prevención en situaciones de violencia contra las mujeres". • Número de organismos que han implantado medidas. 	
<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar la implantación efectiva de las medidas adoptadas. • Incrementar los recursos para mejorar la accesibilidad y la seguridad en los pisos de acogida, así como para dotarles de servicios de acompañamiento y apoyo. • Realizar programas formativos para la especialización de profesionales. • Establecer mecanismos de seguimiento y de coordinación entre las instituciones implicadas. 	
<p>Acciones</p>	
Herramienta	Acción
Seguimiento	Analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el "Programa de acogida, tratamiento y prevención en situaciones de violencia contra las mujeres".
Sensibilización	Difundir entre los agentes implicados los resultados del seguimiento del grado de cumplimiento del "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico". Difundir derechos, recursos y servicios para hacer frente a la violencia sexista.
<p>Agentes/organismos con implicación y responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicio Municipal para las Mujeres. - Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento. - Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea. 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

ÁREA DE SALUD

MAINSTREAMING	
M.1. Mejora en el abordaje a las enfermedades con más incidencia en las mujeres.	
M1.1 Incrementar las conductas preventivas de enfermedades y de autocuidado.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de actividades para fomentar la prevención de enfermedades con más incidencia en mujeres. • Tasa de participación y tiempo dedicado al deporte de las mujeres. • Porcentaje de mujeres que consumen alcohol y tabaco. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género en los programas de prevención de drogodependencias. • Sensibilizar al ámbito educativo y a las asociaciones de mujeres de la importancia del autocuidado. • Realizar actividades de comunicación, sensibilización y formación a todos los grupos de población cercanos a la infancia y juventud (madres y padres, profesorado, alumnado de colegios). • Incentivar la realización de charlas y talleres en los colegios sobre hábitos de vida saludables. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	Incorporar a los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y la adolescencia, talleres de prevención de enfermedades y autocuidado, desde la perspectiva de género.
Sensibilización	Informar a las familias, profesorado y agentes sociales sobre la importancia del autocuidado.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento - Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea. - Berritzegune - Gazte Informazio Bulegoa - Entidades deportivas de Gernika-Lumo - Entidades socioculturales que trabajan con o para jóvenes 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

EMPODERAMIENTO	
E1.- Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud.	
E1.1.- Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de población adolescente que manifieste tener dificultades de acceso a la anticoncepción. • Porcentaje de población adolescente que manifiesta utilizar preservativo en sus relaciones sexuales. • Porcentaje de embarazos no deseados. • Tipo de recurso para orientar en prácticas sexuales sin riesgo. • Nº y tipología de programas de prácticas sexuales sin riesgo para jóvenes e inmigrantes. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable entre chicos y chicas, impulsando la responsabilidad masculina en las prácticas sexuales. • Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable entre inmigrantes, impulsando la responsabilidad masculina en las prácticas sexuales y teniendo en cuenta de su realidad y valores. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Servicios y recursos	Crear o adaptar un servicio orientación de prácticas sexuales sin riesgo con perspectiva de género.
Sensibilización	Difundir en los focos de encuentro juvenil la existencia de recursos en Gernika-Lumo para la orientación de práctica sexual sin riesgo. Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable en los chicos y chicas, insistiendo en la responsabilidad masculina.
	Difundir en los focos de encuentro y presencia de inmigrantes la existencia de recursos en Gernika-Lumo para la orientación de práctica sexual sin riesgo. Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable en personas inmigrantes.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento - Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea. - Gazte Informazio Bulegoa - Entidades socioculturales que trabajan con o para jóvenes y para inmigrantes 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C1.- Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.

C1.1.- Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.

Indicadores

- Nº de recursos destinados, por parte de las áreas de acción social de la administración, a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional.

Estrategias

- La búsqueda de alternativas y propuestas de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, así como la creación de recursos desde las administraciones para la reducción de tales cargas.

Acciones

Herramienta	Acción
Servicios y recursos	Crear un directorio de servicios y recursos de la comarca que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral.
Sensibilización	Difundir el directorio entre la población y entre el personal de la administración pública y entidades dependientes. Realizar actividades de información y sensibilización para informar a las personas cuidadoras del coste personal que supone la labor que realizan.
Conocimiento	Analizar las ayudas existentes para la reducción de cargas de las labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional y establecer una comparativa con las necesidades reales en Gernika-Lumo.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento
- Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea.
- Entidades que trabajan con o para mujeres



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V1.- Mejora en la atención física y psicológica ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales.

V1.1.- Incrementar la ayuda a la atención física y psicológica ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales.

Indicadores

- Número de casos de violencia que han recibido ayuda.
- Porcentaje del personal técnico de la administración pública implicada que han asistido a actividades formativas sobre violencia.
- Número y tipo de campañas de sensibilización sobre el ciclo de la violencia y su erradicación.

Estrategias

- Impulso de actuaciones para mejorar la ayuda
- Actuaciones dirigidas a buscar la implicación de la sociedad en general y de grupos sociales en particular, para convertirse en agentes de apoyo informales.

Acciones

Herramienta	Acción
Formación	Realizar formación especializada en violencia contra las mujeres y ayuda, para profesionales de servicios sociales, policía local y educación.
Sensibilización	Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación de las ayudas existentes.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento
- Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea.
- Policía local
- Ertzaintza
- Berritzegune
- Osakidetza
- Juzgado
- Entidades que trabajan hacia estos colectivos



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

V1.2.- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención y asistencia a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través del Protocolo Local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en Gernika-Lumo	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Grado de consenso hacia el protocolo. • Número de organismos implicados en la aplicación del protocolo. • Tipo de coordinación de un equipo multidisciplinar de seguimiento de protocolo 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Formación y sensibilización del personal técnico y político. • Establecer mecanismos de seguimiento y coordinación entre las instituciones implicadas. 	
Acciones	
Formación	Formación al personal técnico en el desarrollo e impulso de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.
Seguimiento	Crear o adaptar un equipo multidisciplinar para el seguimiento del Protocolo de Gernika-Lumo. Realizar seguimiento del protocolo de Gernika-Lumo para la atención, asistencia y protección a víctimas de malos tratos y agresiones sexuales, analizando posibles vacíos así como aspectos o áreas susceptibles de mejora.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de Desarrollo Social y Local del Ayuntamiento - Mancomunidad de Sevicios Sociales de Busturialdea. - Berritzegune - Policía local - Osakidetza - Juzgado - Entidades que trabajan hacia estos colectivos 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

ÁREA DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE

MAINSTREAMING

M1.-Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo, transporte público y medio ambiente.

M1.1.- Introducir la perspectiva de género en los planes de acción de urbanismo.

Indicadores

- Número total de intervenciones urbanísticas realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Número de proyectos realizados que pueden considerarse como una buena práctica.
- Grado de satisfacción de las personas participantes en los procesos formativos.

Estrategias

- Sensibilizar, formar y asesorar a las personas responsables del diseño y planificación urbanas tanto de los cargos públicos como técnicos.

Acciones

Herramienta	Acción
Sensibilización	Sensibilizar a los cargos públicos y técnicos en torno a la importancia de introducir la perspectiva de género en temas relacionados con la mejora, el diseño y la planificación urbanas.
Formación	Formar a los cargos públicos y técnicos con respecto a la introducción de la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbanas.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de urbanismo y medio ambiente del Ayuntamiento
- Lanbide Ekimenak (Agenda 21)



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

M1.2.- Introducir la perspectiva de género en los planes de acción en materia de medio ambiente.	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none">• Impacto de la introducción de la perspectiva de género en los resultados de las agendas locales: nº de aportaciones realizadas por mujeres u organizaciones de mujeres a la Agenda Local 21 y a los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.	
Estrategias	
<ul style="list-style-type: none">• Sensibilizar, formar y asesorar a cargos públicos y personal técnico del ayuntamiento que se dedican a implementar la Agenda Local 21 así como los Programas de Desarrollo Rural Comarcal.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	Sensibilizar a los cargos públicos y técnicos en torno a la importancia de introducir la perspectiva de género en temas relacionados con el medio ambiente.
Formación	Formar a los cargos públicos y técnicos con respecto a la introducción de la perspectiva de género en temas relacionados con el medio ambiente.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none">- Área de urbanismo y medio ambiente del Ayuntamiento- Lanbide Ekimenak(Agenda 21)	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

EMPODERAMIENTO	
E1.- Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.	
E1.1.- Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente en la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal). Promover la realización de procesos de participación cuando éstos no existieran.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Número de convocatorias de participación ciudadana en torno a la planificación, diseño y mejora en urbanismo y medio ambiente. • Número de procesos de participación en los que han participado mujeres de manera paritaria. • Número de mujeres que han asistido a actividades de formación dirigidas a la capacitación para ejercer como interlocutoras públicas en materia de planificación, diseño y mejoras en urbanismo y medio ambiente. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización, tanto de la ciudadanía como de los y las responsables de la organización y gestión de los procesos de participación ciudadana. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	Sensibilizar respecto a la importancia de la participación ciudadana en los procesos de planificación y decisión a responsables de planificación, diseño y mejoras urbanas, y medio ambiente.
Formación	Realizar actividades formativas e informativas dirigidas a las mujeres a fin de capacitarlas para su plena participación en los procesos de planificación, diseño y mejoras urbanas y los relacionados con el medio ambiente.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
<ul style="list-style-type: none"> - Área de urbanismo y medio ambiente del Ayuntamiento - Lanbide Ekimenak (Agenda 21) - Entidades socioculturales de mujeres y que trabajan para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. 	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

E1.2.- Aumentar la presencia de las mujeres entre los cargos públicos y técnicos de los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> Número y posición jerárquica de las mujeres en áreas de urbanismo, medio ambiente y concejalías. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Establecer los mecanismos que exijan la paridad en todos los equipos de decisión y planificación. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	Realizar un diagnóstico sobre la presencia de las mujeres en los procesos de decisión y planificación en los ámbitos de urbanismo, transporte y medio ambiente.
Sensibilización	Dar a conocer los resultados de los estudios en torno a la participación de mujeres en estos procesos, especialmente entre los cargos públicos y el personal técnico.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de urbanismo y medio ambiente del Ayuntamiento	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

E2.- Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público.

E2.1.- Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc).

Indicadores

- Número y proporción de nombres de mujeres que se han incorporado al callejero.
- Número de monumentos y nombres de edificios dedicados en la actualidad a mujeres.
- Número y proporción de nombres de mujeres que se prevé incorporar al callejero, monumentos, etc. en los espacios urbanos de nueva construcción.

Estrategias

- Estudio de los callejeros, monumentos y otros elementos del medio urbano.
- Sensibilización a través de la difusión de los resultados.
- Recogida de sugerencias.

Acciones

Herramienta	Acción
Conocimiento	Analizar los nombres de las calles, plazas y parques así como los monumentos y los elementos simbólicos del municipio con el fin de evaluar el nivel de reconocimiento simbólico de sus mujeres.
Normativa	Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la elección de monumentos con el fin de fomentar la incorporación de nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de urbanismo y medio ambiente del Ayuntamiento



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
C1.- Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte público a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.	
C1.1.- Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Realización de diagnósticos relacionados con la planificación y diseño urbano desde la perspectiva de género. • Número de obstáculos a la conciliación relacionados con el diseño urbano identificados y neutralizados. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Identificar, evaluar y proponer soluciones a los obstáculos para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño urbanos. • Formar a las y los profesionales que están al frente de estas áreas, de tal manera que puedan contar con las herramientas necesarias y los criterios de intervención adecuados para poder llevar adelante la implementación de las mejoras. • Analizar, y en su caso, adecuar la normativa para incluir nuevos aspectos no recogidos en la ya existente relativa a personas con movilidad reducida. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño urbanos.
Formación	Formar a las personas responsables de planificación y diseño urbanos con el fin de dotarles de herramientas adecuadas para poder llevar a cabo la implementación de las mejoras necesarias identificadas en el diagnóstico.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de urbanismo y medio ambiente del Ayuntamiento	



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

C1.2.- Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el transporte público.	
Indicadores <ul style="list-style-type: none"> Número de mejoras propuestas en los procesos de participación ciudadana y número de mejoras realizadas. 	
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Realizar diagnósticos en los que se asegure la participación ciudadana. Realización de diagnósticos relacionados con la demanda y uso de transporte público por parte de las mujeres. 	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	Realizar un análisis de la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los procesos de participación ciudadana y en los diagnósticos. Realizar un diagnóstico de las franjas horarios de transporte público más demandado por las mujeres de Gernika-Lumo.
Sensibilización	Informar a los departamentos competentes del transporte público de la Diputación Foral de Bizkaia de las necesidades horarios de las mujeres de Gernika-Lumo



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V1.- Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres.

V1.1.- Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten seguras.

Indicadores

- Número de puntos sensibles identificados y de intervenciones realizadas para neutralizarlos.
- Normativa en relación a los criterios de diseño para garantizar la seguridad de las mujeres.
- Número de intervenciones que se realizan siguiendo la normativa.

Estrategias

- Identificar, con la participación de las mujeres de la localidad, los lugares de inseguridad y las formas idóneas para su adecuación.
- Adoptar una normativa que recoja una serie de criterios de seguridad que sean de obligado cumplimiento en toda intervención urbanística.
- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a mujeres para que racionalicen sus miedos.

Acciones

Herramienta	Acción
Conocimiento	Realizar un diagnóstico para identificar los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras. Para ello es necesario contar con la participación de las mujeres del municipio. Se deberán señalar los puntos que requieren de una intervención prioritaria.
Conocimiento	Proponer soluciones eficaces para neutralizar estos lugares de inseguridad.
Sensibilización	Sensibilizar a las mujeres para que racionalicen sus miedos respecto al disfrute de los espacios públicos.
Normativa	Introducir en la normativa municipal criterios de seguridad desde la perspectiva de género a aplicar tanto en las intervenciones de mejora o transformación como en la construcción de nuevos espacios.

Agentes/organismos con implicación y responsabilidad

- Área de urbanismo y medio ambiente del Ayuntamiento
- Entidades socioculturales de mujeres o que trabajan para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

GLOSARIO DE TÉRMINOS



Gernika-Lumoko Udalak
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- ⇒ **Acciones positivas:** medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que se oponen a que las mujeres disfruten de los derechos de ciudadanía en condiciones de igualdad. Las acciones positivas son medidas concretas y temporales, el punto de partida y el tratamiento diferenciado para conseguir la Igualdad de Oportunidades. Se trata de compensar tanto aquellas situaciones de discriminación directa, oculta o indirecta.
- ⇒ **Ámbito doméstico:** El referente a las responsabilidades, funciones y trabajo doméstico. Asignado en nuestra cultura a las mujeres lo que ha restringido y dificultado el acceso a otros ámbitos. Su tarea, además, ha consistido en trabajar gratuitamente y responsabilizarse de todo lo que hubiera que hacer en el ámbito doméstico y del cuidado de la red familiar. No se ha reconocido, ni se reconoce, su valor social. Se marca con los primeros aprendizajes (juegos, modificación de conductas,...)
- ⇒ **Ámbito público:** El referente a las responsabilidades, funciones y tareas sociales, reconocidas y premiadas de diferentes maneras (sueldos, status social...). Se les ha asignado tradicionalmente a los hombres y se les ha ofrecido poder y control de lo que se mueve en él.
- ⇒ **Análisis de género:** Intenta identificar y comprender las diferencias entre las mujeres y los hombres según sus papeles y responsabilidades, el acceso, uso y control de los recursos y sus necesidades e intereses.
- ⇒ **Androcentrismo:** Tendencia social a considerar a las personas del sexo masculino como centro de la sociedad y eje referencial de la legislación, estructuración y organización sociales.
- ⇒ **Brecha de género:** Distancia que separa las posiciones y condiciones de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida (social, educacional, político, cultural, ...), supone la desigualdad y discriminación en esos ámbitos por cuestión de género.
- ⇒ **Discriminación positiva:** Política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad efectiva de equiparar su situación de mayor desventaja social. El mecanismo de funcionamiento significa la



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

excepción al principio de igual trato, contemplada en el marco legislativo; esto es: tratar desigual lo que de partida tiene una situación desigual. Es el reconocimiento de la situación desfavorecida de un determinado sexo o grupo social, y tendencia a la compensación de este desequilibrio. Es un acto de justicia y compensación, pero no en contra del otro sexo.

- ⇒ **División sexual del trabajo:** Viene marcada por las diferencias de producción de ambos sexos. El varón trabaja en un espacio público y recibe un salario por la mercancía producida (tiempo de producción). La mujer trabaja para el mantenimiento de la familia mediante el trabajo doméstico (tiempo de producción). El primero está valorado socialmente mediante diferentes retribuciones. El trabajo doméstico está devaluado socialmente, no se incluye en los medios de producción (ocultamiento económico) y el estado no necesita regular normas para su cumplimiento. El trabajo doméstico es un tiempo de uso, difícilmente intercambiable y valorable.
- ⇒ **Equidad de género:** Igualdad de acceso, participación y beneficios. La finalidad es lograr la igualdad para las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo y también conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres a través del desarrollo.
- ⇒ **Estereotipos de género:** Modelo o cliché de comportamiento social basado en opiniones preconcebidas y valores, que se impone a los y las miembros de una determinada comunidad. Se diferencian dos estereotipos de género: Femenino y masculino. Se definen por oposición y se dicen "complementarios", están jerarquizados, el masculino (asignado al sexo hombre) sobre el femenino (asignado al sexo mujer). Se producen y se apoyan en prejuicios y opiniones subjetivas, de origen fundamentalmente emocional, son transmitidos y reforzados socialmente, determinando las opiniones, actitudes y comportamientos en nuestras relaciones sociales. Los estereotipos de género serán los rasgos externos, roles y funciones que constituyen el género. A través de los estereotipos de género los niños y las niñas van modelando su rol social de forma claramente discriminatoria, favorecen y fomentan la distorsión de la realidad, al constituirse estos sobre juicios que sitúan al género femenino en subordinación del otro género.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- ⇒ **Expectativas:** Estilos de entender el mundo, condicionantes de los comportamientos y logros de las demás personas. Las expectativas sociales esperan que las mujeres y hombres respondan según el estereotipo de género de dicha sociedad.
- ⇒ **Feminismo:** Conjunto de doctrinas y movimientos sociales que tiene por objetivo la igualación de los estatus sociales de hombres y mujeres; reclama para las mujeres igualdad de derechos que los hombres, con particular insistencia en la igualdad civil, jurídica, económica y profesional.
- ⇒ **Género:** Indica la diferencia entre hombres y mujeres desde el punto de vista psicológico y sociocultural. Hace referencia a una realidad compleja, fundamentalmente psicosocial. Se encuadrarían dentro de la realidad de género el estudio de roles, estereotipos, masculinidad y feminidad, etc. El concepto "género" es variable en función de la diversidad de culturas; designa las expectativas de comportamiento social para cada uno de los sexos en diferentes épocas y entornos.
- ⇒ **Igualdad de oportunidades:** Eliminación de los obstáculos sociales que marcan diferencias por razón de sexo, clase social, etnia, etc
- ⇒ **Machismo:** Prejuicio social en función del cual se priorizan los valores y características de los varones en el conjunto de la sociedad, con especial imposición sobre las mujeres.
- ⇒ **Patriarcado:** Consiste en el poder de los padres, esto es, un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división sexual del trabajo, determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón. Es una estructura de dominación de los hombres sobre las mujeres, asumidas por ambos, por ser el sistema dominante en el que están inmersos. El feminismo ha abierto brecha en él.
- ⇒ **Roles de género:** Conjunto de papeles y expectativas diferentes que se asignan a mujeres y hombres y que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar en función de nuestra pertenencia a un sexo u otro.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

- ⇒ **Segregación horizontal:** desigualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.
- ⇒ **Segregación vertical:** desigualdad y menor participación de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- ⇒ **Sexismo:** Tendencia social a discriminar a las personas en función de su sexo, especialmente a las mujeres por su condición de pertenecer al sexo femenino.
- ⇒ **Sexo:** Término que se reserva para la descripción de la diferencia biológica (niveles genético, endocrino y neurológico), y no determina necesariamente los comportamientos.
- ⇒ **Socialización:** Proceso por el cual el individuo o individuo absorbe la cultura, interiorizando los valores y adaptándose a las costumbres y tendencias de una determinada sociedad.
- ⇒ **Valores:** Construcciones sociales que crean concepciones organizadas y jerarquizadas, que interfieren en los comportamientos y conductas humanas. Se diferencian de unas sociedades a otras, de unas culturas a otras y de unas épocas a otras.



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

ANEXOS



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003

Ficha para temporalizar los objetivos según prioridad

Eje	Objetivo general	Objetivo operativo	2008		2009		2010		2011	
			1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS
MAINSTREAMING	M1	M1.1.								
	E1	E1.1.								
	E2	E2.1.								
	C1	C1.1.								
		C1.2.								
	V1	V1.1.								
V2	V2.1.									
CULTURA	M1	M1.1.								
	E1	E.1.1								
		E1.2.								
	C1	C1.1								
	V1	V1.1.								
DEPORTE	M1	M1.1.								
	E1	E1.1.								
		E1.2.								
	C1	C1.1.								
	V1	V1.1.								
EDUCACIÓN	M1	M1.1.								
	E1	E1.1.								
		E1.2.								
	C1	C1.1.								
	C2	C2.1.								
		C2.2.								
V1	V1.1.									
TRABAJO	M1	M1.1.								
	E1	E1.1.								
		E2.1.								
	E2	E2.2.								
		C1.1.								
	V1	V1.1.								



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
 2002 - 2003

Ficha de seguimiento de las acciones programadas

OBJETIVO ESTRATÉGICO			ÁREA
OBJETIVO:			
ACCIÓN:			
ACTIVIDADES			
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD			
JUSTIFICACIÓN			
PERSONAS O ENTIDADES DESTINATARIAS			
RESPONSABLES DE EJECUCIÓN			
ÁREA RESPONSABLE	PERSONA/S RESPONSAABLE/S	ÁREA/S COLABORADORA/S	PERSONA/S COLABORADORA/S
PERIODO DE EJECUCIÓN		PRESUPUESTO	
1ºT	2ºT	3ºT	
INDICADORES DE PROCESO			
RESULTADOS ESPERADOS			
COMENTARIOS			



Gernika-Lumoko Udala
Ayuntamiento de Gernika-Lumo



Bakearen hiria

UNESCO Saria
2002 - 2003