

BORRADOR

IV PLAN PARA LA
IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES
2015-2019
DEL AYUNTAMIENTO DE
PORTUGALETE

Marzo 2015



Ayuntamiento de
Portugaleteko Udala



2015-2019

ÍNDICE

1	Trayectoria del Ayuntamiento en materia de igualdad	2
2	Marco teórico y legal	7
3	Proceso de trabajo	14
4	Valoración del III Plan	19
5	Situación actual de la realidad	26
6	Programa de actuación	52
7	Gestión del IV Plan	63
8	Líneas prioritarias de trabajo para el curso 2015/2016	67



1. TRAYECTORIA DEL AYUNTAMIENTO EN IGUALDAD

El Ayuntamiento de Portugalete viene realizando desde hace varias décadas, programas y acciones relacionadas con la mejora de la situación de las mujeres y a favor de la Igualdad de mujeres y hombres en el municipio.

Si bien desde la década de los años 90 ya se dotó de personal formado en la materia, fue en el 2003 cuando se aprobó por primera vez el primer Plan de Igualdad de Oportunidades para los años 2003 – 2006. Posteriormente se han realizado dos Planes más, todos ellos con la participación de la Comisión Mixta de Igualdad constituida por trabajadoras y trabajadores municipales, grupos políticos y representantes de las asociaciones del municipio y del movimiento de mujeres, creada en el año 2003.

En estos años, han sido numerosos los materiales elaborados, los estudios y campañas realizadas, la formación impartida, las actividades de sensibilización, jornadas, etc., realizadas en el marco de los tres Planes de Igualdad.

Igualmente, el Ayuntamiento ha estado presente en la Red Municipal BERDINSAREA desde el inicio de su creación en el 2006, participando activamente en las distintas mesas de trabajo que se han puesto en marcha en torno a esta Red municipal de Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres. También ha firmado *La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local* promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa.

En estos momentos, dada la fecha de finalización del III Plan en el año 2014 y la actualización del Plan o Estrategia de Igualdad que desde EMAKUNDE se ha elaborado para la nueva legislatura, se ha diseñado este CUARTO PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, que toma de referencia la actualización de las nuevas directrices de la CAE, las necesidades de las mujeres y hombres de Portugalete, así como la valoración del III Plan ejecutado hasta la fecha.



A continuación se destacan algunos de los hitos del III Plan de acuerdo a sus áreas de actuación.

Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres



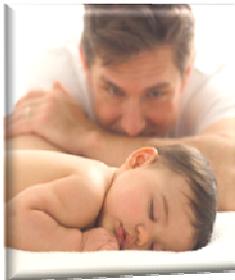
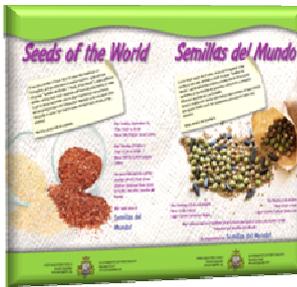
- Protocolo de Acoso Laboral que incluye acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.
- Comisión de seguimiento y evaluación del III Plan dentro de la Comisión Mixta de Igualdad.
- Plan para la Gobernanza en Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 12 Boletines Portugualdad de difusión interna.
- Guía Práctica para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.
- Nueva Web municipal como plataforma de comunicación.



Empoderamiento y cambio de valores



- Se ha puesto en marcha la iniciativa Hypatia para el empoderamiento de las mujeres junto con la creación de un grupo motor de mujeres.
- Programa de empoderamiento de las mujeres del movimiento asociativo de Portugalete.
- Programa conjunto para el 8 de marzo entre las áreas de cultura, juventud y bienestar social. Se han organizado más de 60



actividades (teatro, conciertos, exposiciones, charlas, talleres cuenta cuentos, comidas populares, etc.).

- Se ha organizado una charla y exposición para sensibilizar a los hombres por la igualdad sobre las nuevas masculinidades.
- Actuaciones para visibilizar a mujeres en ámbitos profesionales como la ingeniería o arquitectura.
- Programa “semillas del mundo” para trabajar con mujeres migradas.
- Se ha realizado un estudio sobre la participación desde la perspectiva de género.
- Desarrollo de programas de fomento de empleo con las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.

Organización Social Corresponsable

- Talleres de Intercambio de tareas.
- Taller sobre corresponsabilidad y masaje infantil dirigido a padres con niños y niñas menores organizado anualmente.

Violencia contra las mujeres

- Protocolo Municipal para la atención a las víctimas de violencia de género.
- 14 años organizando Jornadas de puertas abiertas sobre Igualdad.
- Concurso anual de pancartas con slogan en contra de la violencia contra las mujeres dirigido a los Centros Educativos.



- Campañas anuales del 25 N con más de 40 actividades donde se ha reflexionado sobre diferentes aspectos de la violencia machista utilizando para ello la web y las redes sociales y se han organizado talleres, exposiciones, colocación del punto lila, etc.
- En el marco del 25N se ha trabajado en coordinación con el departamento folletos, videos, flashmob, exposiciones y ha contado con una alta participación de este



- Campaña anual de prevención de agresiones sexuales en fiestas.
- Programa de agentes de apoyo social para la violencia machista en colaboración con la Diputación Foral de Bizkaia donde se ha formado una red de mujeres en Portugalete.
- 5 sesiones de sensibilización en violencia de género dirigidas a la Policía Municipal en las que han participado 40 agentes.
- Premio del FEMP al Ayuntamiento de Portugalete por sus buenas prácticas contra la violencia de género en la primera edición del Concurso de Buenas Prácticas.

En los próximos cuatro años se pretende seguir afianzando estos proyectos y abriendo nuevos caminos para seguir avanzando en la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, se presenta a continuación el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Portugalete 2015-2019.



2. MARCO TEÓRICO Y LEGAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

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

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

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

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

En el artículo 28 de la Ley se menciona cómo los Municipios pueden realizar actividades adicionales a las de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente. En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.



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

En el marco de la citada Ley, se define claramente las funciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (art.9.2.) y comunitarias (art. 3.02 del Tratado de la Unión Europea) que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- Ejecución de medidas de acción positiva.
- Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- 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.



- 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.
- Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- 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.
- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

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

En la Ley se establecen cuatro funciones básicas sobre el diseño y la estructura del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

1. Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).
2. Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas.(Título I y II)



3. Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
4. Función de definición de contenidos básicos.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

La Ley, publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es *“un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”*. Y por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante una acción normativa, *“dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*.

Los principios fundamentales en los que se basa son, entre otros: la “Acción Positiva”, “Representación equilibrada” y “Transversalidad”.

El artículo 21.1 expone que *“las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”*. Así, la Ley 3/2007, se remite a las competencias propias de las Administraciones Locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y especificadas en el caso de los Municipios Vascos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

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

Esta Carta, impulsada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres, *“va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”*.



EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto y cada vez son más los Ayuntamientos Vascos que han firmado esta Carta. Los Ayuntamientos adheridos a dicha Carta se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad diseñado de forma participativa y sujeto a criterios de evaluación y a disponer de recursos suficientes para su implementación.

La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.

Estas normas tienen en su base los Principios para la Igualdad que se definen a continuación:

(Ley Vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres)

1. – Igualdad de trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta Ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por



incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. – Igualdad de Oportunidades.

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender en referencia, no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también, a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.

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

3. – Respeto a la diversidad y a la diferencia.

Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.



4. – Incorporación de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

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

5. – Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

6. – Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y, según los cuales, se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

7. – Representación equilibrada.

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.



3. PROCESO DE TRABAJO

La elaboración del IV Plan se ha desarrollado en tres fases en las que se han llevado a cabo diversas actuaciones durante los meses de febrero, marzo y abril de 2015 (ver tabla). Los resultados se han materializado en la redacción de las fortalezas y áreas de mejora del IV Plan, las valoraciones cuantitativas y cualitativas del III Plan y en diseño del propio IV Plan de Igualdad.

El proceso ha sido abierto y participativo, contando para ello con la aportación crucial de la Comisión Mixta de Igualdad, del tejido asociativo y de la ciudadanía de Portugalete. Se han mantenido varias reuniones con el equipo responsable del Plan a fin de ir concretando las líneas de trabajo y algunos aspectos para su futura gestión (estructuras, recursos, presupuesto, etc.) y también se han realizado entrevistas a informantes clave.

Finalmente, el Plan se va a exponer a Audiencia Pública y enviar a EMAKUNDE para la elaboración de su informe de conformidad, de acuerdo a lo establecido por la Ley 4/2005 del 18 de febrero y será aprobado el 28 de mayo de 2015.

FASE	PROCESO	RESULTADO	PLAZO
Fase 1: Actualización y análisis de datos de diagnóstico	Convocatoria y realización de entrevistas a representantes de las áreas municipales	REDACCIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA DEL IV PLAN	FEBRERO - MARZO
	1 reunión de trabajo con la técnica de igualdad		
	Recogida de información y revisión de documentación		
	Buzoneo a los domicilios y carpa en el marco del 8 de marzo		
	1 sesión informativa y 2 sesiones con la Comisión Mixta		
Fase 2: Evaluación de III Plan para la Igualdad	Cumplimentación de fichas por parte de las áreas	VALORACIONES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DEL III PLAN	FEBRERO - MARZO
	1 sesión de trabajo con la Comisión Mixta		
	1 reunión de trabajo con la técnica de igualdad		
Fase 3: Elaboración del IV Plan para la Igualdad	Una reunión de trabajo con la técnica de igualdad	IV PLAN DE IGUALDAD DISEÑADO	MARZO- ABRIL-
	Work café		
	Sesión 4 de trabajo con la Comisión Mixta		
	Audiencia pública y aprobación en Pleno		
	Entrega de productos finales		



Trabajo con la Comisión Mixta de Igualdad

Para su elaboración, se ha contado con la participación de la Comisión Mixta de Igualdad quien ha trabajado activamente participando de forma concreta, en cuatro sesiones de trabajo.

	PROCESO	PARTICIPANTES	FECHA 2015
Sesión 0	Presentación del proceso de trabajo	17 personas (15 mujeres y 2 hombres)	9 de febrero
Sesión 1	Trabajo en grupos para recoger fortalezas y áreas de mejora en relación al cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres.	14 personas (13 mujeres y 1 hombre)	19 de febrero
Sesión 2	Trabajo en grupos para recoger fortalezas y áreas de mejora en relación a erradicación de la violencia hacia las mujeres y la organización social corresponsable	13 personas (9 mujeres y 4 hombres)	27 de febrero
Sesión 3	Presentación de las valoraciones cuantitativas y cualitativas del III Plan y recogida de aportaciones para el IV Plan.	14 personas (13 mujeres y 1 hombre)	12 de marzo
Sesión 4	Presentación del Borrador de IV Plan y recogida de aportaciones	15 personas (11 mujeres y 3 hombres)	25 de marzo

Las sesiones han contado con una duración de dos horas siguiendo un proceso en el que primeramente se ha abordado una parte teórica e introductoria a los ámbitos tratados, posteriormente se ha trabajado en grupos pequeños y, por último se han extraído las conclusiones generales. Previamente a cada reunión, se han distribuido una serie de fichas de trabajo para que las personas pudieran reflexionar y aportar ideas y propuestas a la futura sesión.

En las sesiones han participado las siguientes entidades de la Comisión Mixta:

1. Porturaíces
2. Área Seguridad Ciudadana
3. Área de Cultura
4. Berritzegune
5. Itsas Kresala



- 6. PP
- 7. Portugaleteko Aisialdi sarea
- 8. Instituto Repélega
- 9. Andere Bidatz
- 10. Área de Promoción Económica y Empleo
- 11. Vecinos/as de Buenavista
- 12. Bildu
- 13. Área de Deportes
- 14. Área de Drogodependencias
- 15. Área de Bienestar Social
- 16. UGT
- 17. ELA

Proceso de participación ciudadana

Con objeto de socializar el proceso de elaboración del IV Plan y recoger la aportaciones de la ciudadanía, se ha buzoneado un tríptico y un cuestionario de opinión a todos los hogares de Portugalete habilitando diferentes espacios de recogida y organizando unas carpas informativas el 5 y 6 de marzo en cuatro zonas distintas de Portugalete (Plaza del Solar, Repélega, Buenavista y San Roque).

Con todo se han recogido un total de 481 cuestionarios con la aportación de 334 mujeres y 147 hombres.

En el folleto también se informaba de una segunda actividad comunitaria, esto es la organización del world café celebrado en el Centro Social San Roque el 17 de marzo de 17:00 a 20: 00 horas.



World café

La organización de esta actividad ha tenido como finalidad la recogida de propuestas para el IV Plan de Igualdad. Para ello se ha informado a través de la web, buzoneo a los hogares y contactos telefónicos a personas involucradas en el tejido asociativo de Portugalete y a toda la ciudadanía en general.



Participaron 30 mujeres y 3 hombres, como vecinas y vecinos de Portugalete, además de cómo representantes de las siguientes entidades:

1. Hypatia
2. Itxas Kresala
3. Portu Raices
4. Amigos de la Basílica
5. Andere Bidatz
6. Servicio Euskera Municipal
7. Asociación Ciclista Iru Herri
8. Amigas Repélega
9. Fundación Integrando
10. Asociación Jubiladas
11. Asociación Iqual
12. Baobat
13. Asociación Buenavista

Entrevistas a informantes clave

Se han realizado 13 entrevistas (8 mujeres y 5 hombres) a las siguientes personas seleccionadas por disponer de información significativa relativa al Plan y cuyo objetivo ha



sido recoger su grado de conocimiento y opinión acerca de la estrategia de Igualdad en el Ayuntamiento e implicarles en la elaboración y ejecución posterior del IV Plan.

1. Izaskun Duque. Bildu.
2. Pilar Rodríguez. PP.
3. Izaskun Aurrekoetxea. PNV.
4. Iñaki Arana. EB.
5. Miriam Ecenarro. Área de Personal.
6. Rosa Rodríguez. Área de Seguridad Ciudadana.
7. Alberto Estefanía. Área de Educación y Juventud
8. Maria José Salgado. Área de Cultura
9. Elena Villasante. Área de Promoción y Empleo.
10. Rai Parreño. Área de Participación Ciudadana.
11. Noemí Pastor. Área de Alcaldía.
12. Jesús Notario. Área de Obras y Servicios.
13. Javier Celaya. Área de Nuevas tecnología

Herramientas para la recogida de información

Se han diseñado diferentes herramientas de trabajo para la recogida de información para el Plan, entre ellas:

- ⇒ Fichas de valoración cuantitativa y cualitativa del III Plan.
- ⇒ Guiones de entrevistas
- ⇒ Cuestionario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas municipales
- ⇒ Fichas de trabajo para la Comisión Mixta de Igualdad
- ⇒ Guiones para la dinamización de las sesiones de la Comisión Mixta de Igualdad
- ⇒ Guiones para el world café
- ⇒ Cuestionario a la ciudadanía/ Folleto

Por otro lado, se han revisado 54 documentos proporcionados principalmente por el Área de Igualdad.



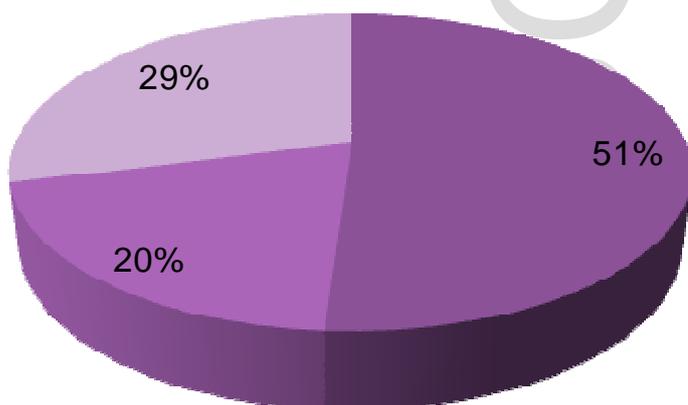
4. VALORACIÓN DEL III PLAN

El objetivo de este apartado es conocer el grado de cumplimiento de las acciones previstas en el III Plan y la desviación respecto a lo planificado.

El III Plan de Igualdad de Portugaleta (2011-2014) consta de 4 áreas de actuación, 16 objetivos y 59 acciones distribuidas de la siguiente manera:

AREA		OBJETIVOS	ACCIONES
1	Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres	5	21
2	Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores	6	21
3	Organización Social Corresponsable	2	6
4	Violencia contra las Mujeres	3	11
TOTAL		16	59

GRADO CUMPLIMIENTO GENERAL (%)



■ R
■ PR
■ NR

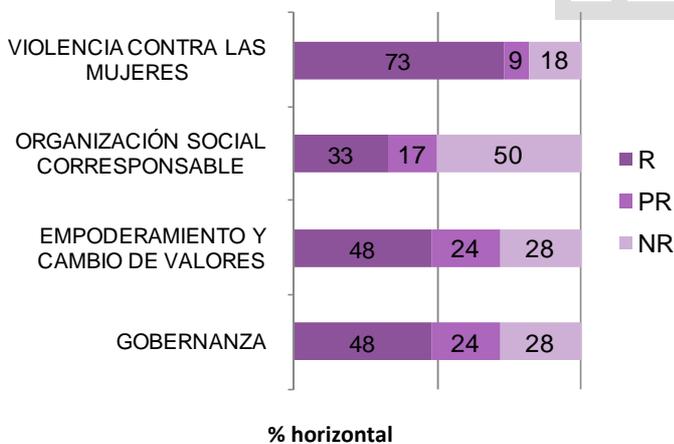
R=REALIZADA
PR- PARCIALMENTE REALIZADA
NR = NO REALIZADA



En general se puede hablar de un alto grado de cumplimiento dado que el 71% de las acciones han sido completadas total (51%) o parcialmente (20%). 3 de cada 10 acciones no se han realizado (29%).

CUMPLIMIENTO POR ÁREAS (Nº, %Horizontal, %Vertical)

ÁREAS	PARCIAL.						NO			TOTAL ACCIONES	% Cumplimiento (R+PR)
	REALIZADAS (R)			REALIZADAS (PR)			REALIZADAS (NR)				
	Nº	%V	%H	Nº	%V	%H	Nº	%V	%H		
GOBERNANZA	10	33	48	5	42	24	6	35	28	21	72
EMPODERAMIENTO Y CAMBIO DE VALORES	10	33	48	5	42	24	6	35	28	21	72
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	2	7	33	1	8	17	3	18	50	6	50
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	8	27	73	1	8	9	2	12	18	11	82
Total	30	100	51	12	100	20	17	100	29	59	71%



Las áreas del Plan con mayor porcentaje de acciones realizadas han sido: Gobernanza (33%) y Empoderamiento y Cambio de Valores (33%) seguido de Violencia contra las Mujeres (27%).

El área de Violencia de Género presenta un porcentaje de cumplimiento mayor que el resto) (82%).

La Organización Social Corresponsable es el ámbito con menor grado de cumplimiento (50%).



Resultados por Áreas

Área 1: Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres

El grado de cumplimiento de las acciones ha sido de 72%. Entre las acciones realizadas están las relacionadas con la comunicación y difusión de las actuaciones del III Plan, se han elaborado herramientas como una Guía para Incorporar el enfoque de Género en las gestión municipal, se incorpora el tema de igualdad en las OPE, incorporación de la perspectiva de género en la PRL, el impulso de las medidas de conciliación internas etc. Según se ha referido se promueve la presencia equitativa de mujeres y hombres en jurados y tribunales.

Se debe añadir que, fruto del estudio de riesgos psicosociales, se ha detectado la doble presencia en las mujeres como riesgo y por ello se están valorando la puesta en marcha de nuevas medidas para flexibilizar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También se ha realizado el Protocolo de Acoso Laboral por mobbing, acoso sexual y por razón de sexo.

Entre las acciones parcialmente realizadas destacan la formación continua al personal municipal, ya que se ha realizado una edición, con vocación de continuidad, para la sensibilización en materia de violencia de género dirigida a la Policía Municipal. La incorporación de la perspectiva de género en los pliegos de contratación, subvenciones y convenios se aborda pero falta hacerlo de forma más sistemática.

No se han realizado acciones, como la puesta en marcha de una experiencia piloto de teletrabajo; la revisión y modificación de las ordenanzas municipales desde la perspectiva de género y la realización de informes previos de impacto de género cada vez que se defina una nueva normativa municipal.

Por último, se ha realizado un Plan de Gobernanza en materia de Igualdad que sería conveniente rescatar y valorar su implementación de cara al futuro Plan.



Área 2: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores

El nivel general de cumplimiento ha sido del 72%. Entre las acciones realizadas destaca la puesta en marcha dos estrategias emblemáticas para el empoderamiento de las mujeres que sientan las bases de un trabajo a futuro que habrá que seguir desarrollando en el IV Plan. También se han organizado actuaciones para la superación de los estereotipos tradicionales de género dirigidos a la infancia y juventud.

Entre las actuaciones que se han cumplido parcialmente están el impulso de un grupo de hombres por la igualdad. Se ha valorado como necesario por la Comisión Mixta de Igualdad y a tener en cuenta en el futuro Plan.

Entre las no realizadas y que se podrían analizar de cara al próximo Plan, se recogen:

- Realización de un plan de actuación dirigida a la inserción laboral de las mujeres de edades comprendidas entre los 35 y 54 años con especial atención a las que sufren discriminación múltiple. Se valora necesario por la Comisión Mixta.
- Realización de un estudio de empleo de las mujeres de Portugalete, haciendo especial énfasis en aquellas con baja cualificación y buscando estrategias para su acercamiento a los servicios de empleo. Se podría realizar un análisis de la mano del Behargintza y la Comisión Mixta para poner en marcha las actuaciones oportunas.
- Promoción de la presencia de mujeres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico a través de la realización de jornadas de puertas abiertas en estas empresas con chicos y chicas. Sería interesante trabajar con los centros educativos la orientación vocacional no sexista.
- Realización de un estudio para conocer el grado de acceso de las mujeres en situaciones de discriminación múltiple a los recursos sociales (vivienda, transporte, cultura, sanidad, nuevas tecnologías). Se podría realizar un análisis entre Bienestar Social y la Comisión Mixta para poner en marcha las actuaciones que se consideren oportunas.



Área 3: Organización Social Corresponsable

El nivel general de cumplimiento ha sido del 50%. Las actuaciones realizadas han ido sobre todo en la línea de la sensibilización en la corresponsabilidad de las familias, los hombres, el intercambio de tareas o los programas para cuidadoras. Ha sido una de las áreas menos ambiciosas y en las que menos se ha trabajado.

Entre las no realizadas y que se podrían analizar de cara al próximo Plan, se recogen:

- Realización de un diagnóstico sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados entre la ciudadanía.
- Puesta en marcha de un grupo de debate dentro de la Mesa de Comercio para promover la cobertura y flexibilidad de horarios.
- Realización de un estudio sobre la flexibilidad horaria de los servicios de Portugalete (centros educativos, centros de salud, servicios municipales, tiendas, etc.)

Área 4: Violencia contra las mujeres

El nivel general de cumplimiento ha sido del 82%.

Las acciones que se han ejecutado han estado en línea con las sensibilización ciudadana (jóvenes, hombres, etc.) y compromiso institucional frente a violencia contra las mujeres así como en el fortalecimiento y mejora de la atención de las mujeres supervivientes.

Dichas actuaciones se han realizado de forma coordinada entre diferentes agentes y sistemáticamente lo cual ha tenido un impacto considerable en el municipio.

Respecto a los mecanismos existentes para la detección de puntos inseguros, cabe decir que existe la herramienta, ya que a través de la portuigaldad se pueden recoger sugerencias desde la perspectiva de seguridad. Hasta el momento no se ha difundido



suficientemente. Por tanto se podría retomar en el siguiente Plan de cara a una nueva actualización y seguimiento de los cambios y mejoras realizadas.

Por último, no se han organizado actividades de sensibilización y divulgación sobre la trata de mujeres y niñas con fines de prostitución.

VALORACIÓN CUALITATIVA

El Ayuntamiento de Portugaleta ha ido reforzando y consolidando a lo largo del periodo de vigencia del III Plan estos cuatro pilares de las políticas de igualdad de mujeres y hombres:

PLANIFICACIÓN: dispone de una programación estratégica en materia de igualdad.

PERSONAS: dispone de una Técnica de Igualdad. Se valora positiva y necesaria su existencia por parte de las áreas municipales.

PRESUPUESTO: cuenta con presupuesto específico para la igualdad.

PARTICIPACIÓN: en lo referente a la participación el Plan se coordina a través de la Comisión Mixta de Igualdad donde participan técnicos y técnicas municipales de las diferentes Áreas del Ayuntamiento, representantes de todos los grupos políticos y del entramado asociativo del municipio.

Planificación

La planificación se realiza normalmente desde el área de igualdad y se contrasta con la Comisión Mixta. Sería interesante disponer de una Planificación Anual en forma de Plan Operativo que se consensara con la Comisión al inicio de cada año.

Evaluación continua

Dentro de la Comisión Mixta se ha creado una Comisión de Seguimiento del Plan para evaluar las acciones realizadas y hacer un seguimiento de las mismas. Se podría seguir con esta iniciativa de cara al Plan siguiente.



Presupuesto

Se ha destinado un presupuesto específico al área de igualdad cuya cuantía anual ha sido de 214.224,34 €.

Comunicación

Durante el 2011 y 2012 se ha materializado en el Boletín digital PORTUIGUALDAD, dirigido a cargos políticos y personal municipal. A partir de esa fecha, se envía información de manera continua y detallada sobre las actividades del área, tanto a la ciudadanía como a los agentes sociales, cargos políticos y personal municipal.

En la página web portuigualdad se introducen las noticias y los programas del área, así como, herramientas e instrumentos de interés para introducir la perspectiva de género en el quehacer municipal y asociativo. También se utilizan las redes sociales para comunicar a la sociedad las actividades realizadas.



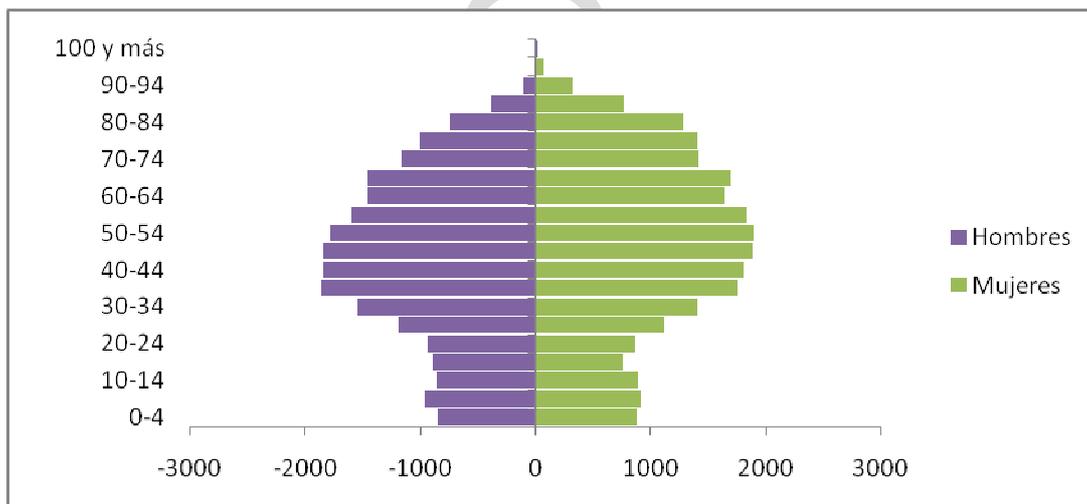
5. SITUACIÓN ACTUAL DE LA REALIDAD

CIFRAS DEL MUNICIPIO

Portugalete tiene una población de 47.001 habitantes de los cuales 24.491 son mujeres y 22.510 hombres (según los datos ofrecidos por Eustat en 2014). Tiene una superficie de 3,21 km², y por consiguiente, una densidad de población de 14.642,11 hab/km² lo que hacen del municipio uno de los de mayor densidad de población por kilómetro cuadrado del Estado.

Según los datos de población, la pirámide que presenta Portugalete es de tipo regresiva, esto es, es más ancha en los grupos superiores que en la base, debido al descenso en la natalidad y al envejecimiento continuo de su población.

Datos de población a 1 de enero de
2014



Fuente: Eustat



En lo que a población migrada se refiere, ésta representa el 3,8 de la población de Portugalete (1.793 personas), de las cuáles el 51,1% son mujeres y 48,9% hombres. En la siguiente tabla se aprecian los países de origen de ambos sexos. Mientras que los hombres son sobre todo de Rumanía y Marruecos, hay una presencia importante de mujeres procedentes de América del Sur, concretamente de Bolivia, Colombia y Paraguay.

Población migrada según país de origen y sexo.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Alemania	25	14	11
Bulgaria	7	3	4
Francia	112	59	53
Italia	16	11	5
Polonia	10	5	5
Portugal	61	35	26
Reino Unido	31	19	12
Rumanía	203	102	101
Rusia	24	9	15
Ucrania	11	1	10
Argelia	42	26	16
Marruecos	249	163	86
Nigeria	15	4	11
Senegal	44	42	2
Argentina	68	33	35
Bolivia	180	60	120
Brasil	91	33	58
Colombia	257	93	164
Cuba	36	17	19
Chile	25	13	12
Ecuador	50	20	30
Paraguay	200	51	149
Perú	78	38	40
República Dominicana	22	4	18
Uruguay	4	2	2
Venezuela	55	22	33
China	133	73	60
Pakistán	33	28	5

Datos: Explotación estadística del Padrón a 1 de enero de 2014 (Instituto Nacional de Estadística).



Según datos de primer trimestre de 2015, un 8,7% de la población del municipio está desempleada. De este porcentaje, las mujeres suponen un 51,6% y los hombres un 48,4%. Si se atienden a los tramos de edad, se aprecia que las proporciones son similares entre los 20 y los 39 años para ambos sexos. No obstante, a partir de esa edad, la presencia de las mujeres desempleadas aumenta considerablemente:

Personas desempleadas según sexo y edad

TRAMOS DE EDAD	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menores de 20 años	41	1	16	0,7	25	1,3
Entre 20 y 29 años	586	14	287	13,5	299	15
Entre 30 y 34 años	442	11	224	10,6	218	10,9
Entre 35 y 39 años	545	13	272	12,7	273	13,7
Entre 40 y 44 años	584	14	298	14,0	286	14,3
Entre 45 y 54 años	1098	27	567	26,7	531	26,6
Mayores de 55 años	828	20	466	21,8	362	18,2
TOTAL	4124	100	2130	100	1994	100

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (datos a fecha 28 de febrero de 2015).

Según sectores de actividad, se aprecia mayor desempleo en el sector servicios seguido de construcción e industria, sobre todo en el caso de los hombres. En las mujeres, aunque se aprecia un número considerable de paro en el sector servicios (1.704 mujeres), existe un 11,7% de mujeres que no han tenido empleo anterior.

Personas desempleadas según sexo y sector de actividad

SECTOR	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Primario	33	1	12	0,7	21	1,1
Industrial	445	11	125	5,7	320	16,1
Construcción	551	13	40	1,8	511	25,6
Servicios	2712	66	1704	80,0	1008	50,5
Sin empleo anterior	383	9	249	11,8	134	6,7
TOTAL	4124	100	2130	100	1994	100

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (datos a fecha 28 de febrero de 2015).



En cuanto al nivel académico, el mayor número de personas desempleadas se encuentra en la categoría de personas con estudios hasta los obligatorios (en total 59%) para ambos sexos. Por otra parte, mientras que los hombres tienen sobre todo Formación Profesional, las mujeres además tienen Estudios Universitarios.

Personas desempleadas según sexo y nivel académico

NIVEL ACADÉMICO	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta Estudios Obligatorios	2446	59	1153	54,1	1293	64,8
Bachiller	314	8	163	7,6	151	7,6
FP	853	21	487	22,8	366	18,3
Universitarios	511	12	327	15,5	184	9,3
TOTAL	4124	100	2130	100	1994	100

Fuente: Ayuntamiento de Portugaleta (datos a fecha 28 de febrero de 2015).

Comparando estos datos con el diagnóstico realizado en el 2010, se aprecia que:

- El porcentaje de mujeres desempleadas ha aumentado respecto al de los hombres. En 2010, el dato reflejaba un número ligeramente inferior de mujeres en esta situación.
- Al igual que en 2006 y en 2010, a mayor nivel de formación, las mujeres tienen mayor porcentaje de desempleo. En todos los años, en el caso de la titulación superior, las mujeres llegan a doblar en número a los hombres.
- El sector servicios es el que sigue marcando la realidad de desempleo tanto para ellas como para ellos. Por otra parte, en lo que se refiere al grupo de personas sin un empleo anterior, mientras que en 2010 representaban el 8%, en 2015 aumentan a un 9%, disminuyendo el número de mujeres en 7 puntos porcentuales. Mientras que en 2010 representaban el 71,8%, en 2015 lo hacen en un 65%.
- Tal y como se ha comentado anteriormente, la edad sigue siendo un factor determinante en el empleo de las mujeres y los hombres. El porcentaje de desempleo en las mujeres aumenta a medida que ascienden los tramos de edad.



¿Cómo se distribuye la plantilla del Ayuntamiento de Portugalete?

Según datos de 2015, en el Ayuntamiento hay un total de 388 personas trabajadoras, de las cuales el 40% son mujeres y el 60% hombres.

Si se observan estos datos por Áreas Municipales, obtenemos la siguiente fotografía:

Plantilla municipal según áreas

ÁREA	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ALCALDIA-SECRETARIA	23	6	16	10,2	7	3
BIENESTAR SOCIAL	19	5	15	9,5	4	1,7
COMUNICACION Y NN.TT.	4	1	3	2	1	0,5
CONSUMO Y COMERCIO	3	0,7	2	1,3	1	0,5
CULTURA	42	10,8	14	9	28	12,1
DROGODEPENDENCIAS	2	0,5	2	1,3	-	-
EDUCACION	58	15	38	24,2	20	8,6
GUARDERIA MUNICIPAL	18	4,6	18	11,5	-	-
HACIENDA	21	5,5	15	9,5	6	2,6
OBRAS Y MANTENIMIENTO	67	17,3	-	-	67	29
PROMO ECONOMICA Y EMPLEO	6	1,5	3	2	3	1,4
REGIMEN INTERIOR	12	3	5	3,2	7	3
SANIDAD	8	2	4	2,5	4	1,7
SEGURIDAD CIUDADANA	85	22	15	9,5	70	30,3
SERVICIOS & MEDIO AMBIENTE	7	1,8	1	0,6	6	2,6
URBANISMO	13	3,3	6	3,7	7	3
TOTAL	388	100	157	100	231	100

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (2015).

El 50% de la plantilla se distribuye entre las áreas de Cultura, Obras y Mantenimiento y Seguridad Ciudadana. Estas áreas, junto con la de Servicios y Medio Ambiente son las que mayor representatividad masculina tienen, llegando a ser el 100% en el caso de Obras y Mantenimiento. Las mujeres están ubicadas sobre todo en las áreas de Alcaldía-Secretaría, Bienestar Social, Educación y Guardería Municipal. Respecto al anterior diagnóstico, no se han producido cambios respecto a la ubicación de unos y otras.



La relación laboral de la plantilla varía. El 40% de la misma es funcionariado, seguido de laboral fijo y personal temporal. La misma situación se aprecia si se observan los datos según sexo. No obstante cabe decir que en lo que se refiere a altos cargos, las mujeres estarían infrarrepresentadas.

Plantilla municipal según relación laboral

RELACIÓN LABORAL	Ambos sexos		Mujeres			Hombres		
	Nº	%	Nº	% N	%p	Nº	% N	%p
ALTOS CARGOS ¹	5	1,3	1	0,6	20,0	4	1,7	80,0
FUNCIONARIADO	157	40,5	55	35,0	35,0	102	44,2	65,0
LABORAL FIJO	118	30,4	51	32,5	43,2	67	29,0	56,8
PERSONAL DE GABINETE	1	0,3	1	0,6	100,0	0	0,0	0,0
TEMPORALES	107	27,6	49	31,2	45,8	58	25,1	54,2
TOTAL	388	100	157	100	40,4	231	100	59,6

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (2015).

Según nivel de destino, el 62,4% de la plantilla se reparte entre los niveles 15, 12, 17 y 20. Según sexos, las mujeres están más representadas en los niveles 17 y 20, y los hombres en la 12 y 15.

Realizando un análisis de la segregación horizontal, se aprecia que ellas sobrepasan la representatividad en los niveles 16, 17, 20, 23, 26, y 30 y ellos lo hacen en los niveles inferiores (del 10 al 15) y 18, 22, 24 y representantes corporativos.

Plantilla municipal según nivel de destino

NIVEL DE DESTINO	Ambos sexos		Mujeres			Hombres		
	Nº	%	Nº	% N	%p	Nº	%N	%p
10	17	4,4	1	0,6	5,9	16	6,9	94,1
11	10	2,6	1	0,6	10,0	9	3,9	90,0
12	71	18,3	19	12,1	26,8	52	22,5	73,2
14	32	8,2	0	0,0	0,0	32	13,9	100,0
15	75	19,3	18	11,5	24,0	57	24,7	76,0
16	13	3,4	11	7,0	84,6	2	0,9	15,4
17	53	13,7	35	22,3	66,0	18	7,8	34,0
18	8	2,1	0	0,0	0,0	8	3,5	100,0

¹ Se refieren a cargos de designación política



19	6	1,5	6	3,8	100,0	0	0,0	0,0
20	43	11,1	35	22,3	81,4	8	3,5	18,6
21	2	0,5	1	0,6	50,0	1	0,4	50,0
22	2	0,5	0	0,0	0,0	2	0,9	100,0
23	22	5,7	14	8,9	63,6	8	3,5	36,4
24	1	0,3	0	0,0	0,0	1	0,4	100,0
25	14	3,6	6	3,8	42,9	8	3,5	57,1
26	1	0,3	1	0,6	100,0	0	0,0	0,0
27	2	0,5	1	0,6	50,0	1	0,4	50,0
28	8	2,1	4	2,5	50,0	4	1,7	50,0
30	2	0,5	2	1,3	100,0	0	0,0	0,0
Corporativos	6	1,5	2	1,3	33,3	4	1,7	66,7
Total general	388	100	157	100	40,4	231	100	59,6

Fuente: Ayuntamiento de Portugaete (2015).

Observando los datos de las siguientes tablas, se podrían explicar las situaciones anteriormente descritas.

- Al igual que en anteriores diagnósticos, las mujeres abundan en niveles medios (17 y 20) y son 2 mujeres quienes ostentan el máximo nivel 30, en concreto, la Interventora y la Secretaria. Los puestos del nivel 17 son desempeñados por administrativas y las del 20 son de profesoras del CIP, Euskaltegi y Escuela de Música y Técnica de Biblioteca.
- Más de la mitad de los hombres se encuentra entre los niveles más bajos, en concreto entre el 12 y el 15, desarrollando puestos de conserjes, músicos, agentes policiales y personal de obras y servicios (conductores, electricistas, albañiles, fontaneros, etc.).

Plantilla municipal según área, puesto y nivel de destino

ÁREA ALCALDÍA SECRETARÍA	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ALCALDE	-	1		1
ASESORA	-		1	1
TTE. ALCALDE/CONCEJAL/A DELEGA	-	3	1	4
NOTIFICADOR	12	1		1
ADMON. REGISTRO GENERAL	16		4	4
ADMON. ARCHIVO MUNICIPAL	17		1	1



ADMON. PADRON Y ELECCIONES	17	1	2	3
SECRE. ALC- SECR. GRAL	17		2	2
SECRETARIA ALC.-SECR GRAL	17		1	1
TRADUCTORA	17		1	1
PROFESORA DE EUSKALTEGI	20		2	2
ARCHIVERO MUNICIPAL	24	1		1
SECRETARIA	30		1	1
TOTAL		7	16	23

ÁREA BIENESTAR SOCIAL	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
CONSERJE CENTRO SOCIAL	10	1		1
CONSERJE CENTRO SOCIAL	10	1	1	2
ADMON. BIENESTAR SOCIAL	17		4	4
TECNICO/A BIENESTAR SOCIAL	23	1	10	11
DIRECTOR SERVICIOS SOCIALES	28	1		1
TOTAL		4	15	19

ÁREA COMUNICACIÓN Y NNTT	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
INFORMADORA - TRAMITADORA	15		3	3
TECNICO MODERNIZACION ADMINI	25	1		1
TOTAL		1	3	4

ÁREA CONSUMO Y COMERCIO	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ADMON. MERCADOS	17	1		1
TOTAL		1	2	3

ÁREA CULTURA	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ORDENANZA BIBLIOTECA	10	3		3
CONSERJE BIBLIOTECA	11	1		1
MUSICO/A	12	23	5	28
ADMON. CULTURA	17		1	1
AUX BIBLIOTECA	17		2	2



AUXILIAR BIBLIOTECA	17		1	1
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	17		2	2
TECNICA BIBLIOTECA	20		1	1
DIRECTOR BANDA MUSICA	25	1		1
DIRECTORA BIBLIOTECA	25		1	1
TECNICA CULTURA	25		1	1
TOTAL		28	14	42

ÁREA DROGODEPENDENCIAS	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ADMINISTRATIVA	15		1	1
TECNICA BIENESTAR COMUNITARI	25		1	1
TOTAL			2	2

ÁREA EDUCACIÓN	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
CONSERJE ESCUELAS	12	11		11
ADMON. EDUCACION	15		1	1
MONITOR/A TALLER CIP	15	2	2	4
SECRETARIA ESCUELA MUSICA	15		1	1
SECRETARIA EUSKALTEGI MUNICI	15		1	1
DIRECTORA ESCUELA MUSICA	20		1	1
DIRECTORA C.I.P.	20		1	1
DIRECTOR/A EUSKALTEGI	20		1	1
PROFESOR/A CENTRO INIC PROFES.	20	1	2	3
PROFESOR/A DE EUSKALTEGI	20	4	11	15
PROFESOR/A DE MUSICA	20	2	14	16
SECRET. ACAD. EUSKALTEGI	20		1	1
SECRET. ACADEM ESCUELA MUSICA	20		1	1
DIRECTORA EDUCACION	28		1	1
TOTAL		20	38	58

ÁREA GUARDERÍA MUNICIPAL	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
CAMARERA	12		2	2
COCINERA CAMARERO/A	12		1	1



ADMON. FUNDACION	15	1	1
EDUCADORA DE APOYO	16	7	7
EDUCADORA	19	2	2
EDUCADORA TITULAR	19	4	4
DIRECTORA FUNDACION	26	1	1
TOTAL		18	18

ÁREA HACIENDA	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ADMON. INTERVENCION	17		3	3
ADMON. RECAUDACION Y CAJA	17	3		3
ADMON. RENTAS Y EXACCIONES	17	1	2	3
ADMON.COMPRAS	17		2	2
ADMON.TESORERIA	17		2	2
ASESORA GESTION PRESUPUESTARI	17		1	1
TECNICO RECAUDACION	17	1		1
TECNICO COMPRAS	17	1		1
TECNICA RENTAS Y EXACCIONES	17		1	1
TECNICA RESPONS. PATRIMONIAL	23		1	1
DTORA. CONTRATACION Y COMPRAS	25		1	1
TESORERA	28		1	1
INTERVENTORA	30		1	1
TOTAL		6	15	21

ÁREA OBRAS Y MANTENIMIENTO	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
OPERARIO POLIVALENTE	10	1		1
OPERARIO POLIVALENTE	10	6		6
OPERARIO POLIVALENTE CEMENTE	10	2		2
ENTERRADOR	11	4		4
OPERARIO AGUAS	11	1		1
OPERARIO OBRAS	11	1		1
OPERARIO PARQUE MOVIL	12	3		3
CONDUCTOR DUMPER	12	3		3
ALBAÑIL	14	6		6
CARPINTERO	14	3		3
CONDUCTOR PARQUE MOVIL	14	6		6
ELECTRICISTA	14	1		1
ELECTRICISTA (SERV GUARDIA)	14	3		3



FONTANERO	14	3	3
HERRERO	14	6	6
MECANICO	14	1	1
PINTOR	14	2	2
ADMON. PARQUE MOVIL	15	1	1
ADMON.SERV PARQUE MOVIL	15	1	1
DELINEANTE	16	1	1
RESP. DE TALLERES	18	1	1
RESP. INSTALACIONES	18	1	1
RESP. MANT CIVIL Y SANEAMIENTO	18	1	1
RESP. MANTENIMIENTO ELECTRICO	18	1	1
RESPONSABLE DE CEMENTERIO	18	1	1
RESP. PARQUE MOVIL	23	1	1
TECNICO OBRAS Y MANTENIMIENT	23	2	2
TECNICO PROYECTOS Y SERVICIO	23	1	1
DIRECTOR OBRAS MANT Y SERV	28	1	1
TOTAL		67	67



ÁREA PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ADMON. PROMOCION EC Y EMPLEO	15		1	1
TECNICO/A BEHARGINTZA	21	1	1	2
COORDINADOR TCO BEHARGINTZ	23	1		1
TCA. PROMOC ECON. Y EMPLEO	23		1	1
DIRECTOR PROM EC Y EMPLEO	28	1		1
TOTAL		3	3	6



ÁREA RÉGIMEN INTERIOR	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
ORDENANZA TELEFONISTA	11	1	1	2
ORDENANZA TELEFONISTA PRODUCT	11	1		1
ADMON. SERVICIOS PERSONAL	15	1		1
ADMON. PERSONAL	17		1	1
COORDINADOR PREVENCION RIESGOS	20	1		1
TCO. MANT EQUIPOS INFORMATICOS	23	1		1
TECNICO/A INFORMATICO	23	1	1	2



RESPONSABLE INFORMATICA	25	1		1
TECNICA RECURSOS HUMANOS	25		1	1
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS	28		1	1
TOTAL		7	5	12

ÁREA SANIDAD	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
AUXILIAR SERVICIOS MEDIOAMBIEN	12	1		1
VIGILANTE DE ORDENANZAS	12	2	3	5
ADMON.SANIDAD CONSUMO	17		1	1
RESPONSABLE SANIDAD CONSUMO	25	1		1
TOTAL		4	4	8

ÁREA SEGURIDAD COIDADANA	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
VIGILANTE DE ORDENANZAS	12	1	7	8
VIGILANTE REG TRAFICO	12	4	1	5
ADMON.MULTAS	15		1	1
AGENTE DE POLICIA	15	44	5	49
AGENTE DE POLICIA PRODUCT	15	2		2
AGENTE SERVICIO ALCALDIA	15	1		1
SERVICIO CENTRAL POL MUNICIPAL	15	4	1	5
AGENTE PRIMERO VV.OO.	17	1		1
ASESOR JUR. POLICIA MUNICIP	17	1		1
RESPONSABLE ADMON. POL MUNICIPAL	17	1		1
RESPONSABLE T POL MUNICIPAL	17	7		7
ADJUNTO JEFE POLICIA	22	2		2
ASESOR JURIDICO POL.MUNCIP	25	1		1
JEFE POLICIA MUNICIPAL	28	1		1
TOTAL		70	15	85

ÁREA SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
OPERARIO LIMPIEZA FACHADAS	10	2		2
OPERARIO PARQUE MOVIL	12	1		1



CONDUCTOR SERVICIOS Y M AMB	14	1		1
INSPECTOR ORDENANZA MUNICIPAL	15	1		1
RESP. LIMP, BASURAS Y JARDINES	18	1		1
TCA MEDIO AMBIENTE	23		1	1
TOTAL		6	1	7

ÁREA URBANISMO	NIVEL	Hombres	Mujeres	TOTAL
DELINEANTE	16	1		1
ADMON. SERVICIOS URBANISMO	17		2	2
SECRETARIA URBANISMO	17		1	1
DELINEANTE PROYECTISTA	18	1		1
INSPECTOR	18	1		1
APAREJADOR	25	2		2
ASESOR JURIDICO URBANISMO	25	1	1	2
TECNICO/A ARQUI Y URBANISMO	27	1	1	2
DIRECTORA ADM. URBANISMO	28		1	
TOTAL		7	6	13

De acuerdo a los puestos de Dirección, se observa una distribución muy equilibrada entre sexos, si bien los hombres siguen al cargo de departamentos tradicionalmente masculinizados como son Obras y Servicios, Interior o Seguridad Ciudadana.

Plantilla municipal según puestos directivos

MUJERES	HOMBRES
— ASESORA JURIDICA URBANISMO	— ALCALDE
— DIRECTORA ADM. URBANISMO	— ARCHIVERO MUNICIPAL
— DIRECTORA BIBLIOTECA	— ASESOR JURIDICO/A POL.MUNCIP
— DIRECTORA EDUCACION	— DIRECTOR BANDA MUSICA
— DIRECTORA FUNDACION	— DIRECTOR OBRAS MANT Y SERV
— DIRECTORA RECURSOS HUMANOS	— DIRECTOR PROM EC Y EMPLEO
— DTORA. CONTRATACION Y COMPRAS	— DIRECTOR SERVICIOS SOCIALES
— INTERVENTORA	— JEFE POLICIA MUNICIPAL
— SECRETARIA	— TECNICO ARQUI Y URBANISMO
— TECNICA ARQUI Y URBANISMO	— TECNICO BEHARGINTZA
— TECNICA BEHARGINTZA	— TECNICO MODERNIZACION ADMINI
— TECNICA BIENESTAR COMUNITARI	



- TECNICA CULTURA
- TECNICA RECURSOS HUMANOS
- TECNICA RESPON. PATRIMONIAL
- TESORERA
- TTE. ALCALDE CONCEJALA DELEGA

Fuente: Ayuntamiento de Portugalete (2015).

Datos de conciliación

En este apartado de medidas de conciliación efectuadas durante 2014, se aprecia que 4 mujeres se han acogido a la excedencia para el cuidado de hijas e hijos y otras 5 a la reducción de jornada por guarda legal. A diferencia del anterior diagnóstico (2010) donde ningún hombre se había acogido a medidas de conciliación, durante el año 2014, uno lo hizo (reducción de jornada por guarda legal).

Situación a nivel político

La corporación municipal de Portugalete está formada por 8 concejalías distribuidas al 50% entre hombres y mujeres de la siguiente manera:

Hombres

- Alcaldía
- Concejal Delegado del Área de Urbanismo, Área de Sanidad, Área de Consumo y Comercio, Área de Comunicación, Área de Nuevas Tecnologías y Área de Deportes.
- Concejal Delegado del Área de Seguridad Ciudadana, Área de Servicios y Medio Ambiente.
- Concejal Delegado del Área de Obras.

Mujeres

- Concejala Delegada del Área de Régimen de Interior, Área de Hacienda, y Área de Promoción Económica y Empleo.
- Concejala Delegada del Área de Cultura y Área de Fiestas.
- Concejala Delegada del Área de Educación y Juventud, Área de Drogodependencias y Área de Turismo
- Concejala Delegada del Área de Bienestar Social.



Se aprecia cierta segregación entre sexos, ya que las mujeres lideran carteras más feminizadas (Bienestar Social, Educación...) mientras que los hombres siguen abanderando áreas tradicionalmente más masculinizadas. En lo que se refiere a la composición de las comisiones según sexo, existe cierto equilibrio en las mismas, aunque existen algunas donde la balanza se inclina sobre todo hacia los hombres: Planificación y Desarrollo Urbano, Cuentas y Permanente de Hacienda y, del Casco Histórico de Portugalete.

Comisiones informativas según sexo

COMISIÓN INFORMATIVA	Presidencia	Mujeres	Hombres
C.I.P. Planificación y Desarrollo Urbano	Hombre	1	11
C.I.P. de Presidencia y Planificación Estratégica	Mujer	4	8
C.I.P. de Acción social	Mujer	7	5
C.I.P. de Participación Ciudadana	Mujer	6	6
C.I.P. de Promoción Económica y Empleo, Comercio y Turismo	Mujer	5	7
Comisión Especial de Cuentas y Permanente de Hacienda	Hombre	2	10
Comisión Informativa Especial del Casco Histórico De Portugalete	Hombre	1	11

Memoria Área de Bienestar

En lo que respecta al Área de Bienestar Social, la memoria elaborada en el año 2014 refleja los siguientes datos:

- Han sido atendidas en el año 2014 en los servicios sociales de Portugalete un total de 2.647 familias. Han aumentado las familias atendidas respecto a 2013 en un 26,4%.



- El perfil de las personas usuarias corresponde sobre todo a mujeres, quienes representan el 62% de las personas atendidas. Asimismo, respecto a la edad, la franja de mayor representatividad es la que corresponde a las personas mayores de 65 años.
- Las atenciones han tenido que ver sobre todo con temas relacionados con falta de medios para subsistir, información sobre acceso a recursos, y autonomía personal.
- Se han concedido Ayudas de Emergencia Social a 468 familias en los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Portugalete. Teniendo en cuenta que estas solicitudes se gestionan dos veces al año porque se revisan cada seis meses, fueron solicitadas 645 A.E.S. Según conceptos, la mayor cuantía de las AES ha ido dirigida a Alquiler, Necesidades Primarias y Mantenimiento.
- En cuanto al servicio municipal de alojamiento de urgencia, el 50% de los casos se debe a personas “sin techo”, el 27% no vinculadas con el alojamiento, el 10% a casos de violencia de género, el 10% a conflictos familiares y el 3% a desahucios.
- En lo que se refiere a las personas atendidas por el EISE, durante el año 2014 ha habido un aumento considerable del número de personas menores usuarias, las franjas de edad mayoritarias siguen siendo las mismas del año pasado de 8 a 12 años y de 13 a 16 años, aunque se constata la presencia de un mayor número de personas menores usuarias en la franja de 8 a 12 años. Además se constata que la mayor presencia de usuarios menores sigue siendo masculina.
- En cuanto al servicio de Atención Psicosocial, la atención psicológica es la prestación más demandada, representando el 58%, en segundo lugar la orientación a profesionales con un 29% y finalmente la valoración con un 13%.
- En Punto de Encuentro Familiar atendió durante el año un total de 87 expedientes. El número de expedientes totales atendidos en el ejercicio 2014 ha incrementado en 6 familias con respecto al ejercicio anterior. Esto ha supuesto un total de 360 personas atendidas.
- Atendiendo a la edad de las personas usuarias menores, la franja de edad más representada es la correspondiente al tramo comprendido entre 9 y 11 años de edad con un 32%. A continuación, le sigue la franja correspondiente a menores entre 6 y 8 años de edad con un 25%. La franja de edad correspondiente a menores entre 3 y 5 años de edad corresponde al 22%. Es significativo que si observamos las



frangas de edad de entre 12 y 14 años y la de más de 15 años de edad representa el 16% del total de personas usuarias atendidas. La franja menos significativa con un 5% corresponde a las y los menores con edades entre 3 y 5 años de edad. En relación al sexo de las personas menores de edad atendidas el porcentaje más elevado corresponde a las niñas con un 61%.

- El Servicio de Mediación Familiar en Procesos de No Ruptura ha atendido a 24 personas, 12 (50%) han sido hombres y las 12 (50%) restantes han sido mujeres.
- La Teleasistencia para Víctimas de Violencia de Género atendió a un total de 7 mujeres, con edades comprendidas entre los 36 y mayores de 55 años y nacionales. Si situación laboral se distribuía entre mujeres activas, paradas o pensionistas y en 2 casos tenían hijas e hijos bajo su responsabilidad.
- En el año 2014, el SAD del municipio de Portugalete ha atendido un total de 287 personas. Existe una mayoría importante de mujeres. En general las beneficiarias son personas en torno a los 78 años. El colectivo de edad más numeroso es el que se sitúa entre los 65 y 85 años. La mayoría de estas beneficiarias son personas viudas y más de la mitad de beneficiarias viven solas.
- El número total de personas mayores atendidas en el servicio de Estimulación Cognitiva ha sido 57, de las cuales el 63% son mujeres y el 37% son hombres. En cuanto a la edad, la franja mayor se sitúa en las personas mayores de 75 años y que viven solas o con la pareja.
- Por otra parte, en lo que a Centros de Día se refiere, se constata que son sobre todo las mujeres las mayores usuarias (77%) y con una edad media de 82 años.
- En el año 2014 se tramitaron un total de 64 tarjetas especiales de estacionamiento distribuidas al 50% entre mujeres y hombres.
- El Centro Especial de Empleo Ranzari es un taller en el que se realizan distintas actividades profesionales. El centro ofrece dos posibilidades, en función de las necesidades y capacidades: Aprendizaje de una profesión y un empleo remunerado donde se encuentran trabajando 173 personas, 122 hombres y 51 mujeres; y, Actividades ocupacionales y de desarrollo personal prestando servicio a 65 personas, 43 hombres y 22 mujeres.



Estudio Asociacionismo

En el año 2012 se realizó un *Estudio sobre la participación de la ciudadanía en el tejido asociativo de Portugalete desde la perspectiva de género*. En el mismo participaron un total de 40 asociaciones y se concluyeron los siguientes aspectos:

- Existe una igualdad ficticia. En el cómputo general hay bastante equilibrio en cuanto al número de personas asociadas, sin embargo, los hombres son mayoría en el cargo de presidencia y tesorería, y ellas en la participación activa.
- Las mujeres se revelan como motivadoras del movimiento asociativo, ya que son ellas quienes empujan a otras personas a participar, bien sean mujeres (el caso de Itsas Kresala con otras mujeres que enviudan; o el caso de los coros de música, donde empiezan las mujeres y animan a sus maridos).
- Respecto al tiempo invertido en la actividad asociativa. Ellos tienden a dedicar más tiempo que ellas ya que éstas señalan otras prioridades como estar con las amigas, el cuidado de personas dependientes, otro tipo de actividades de ocio, etc.
- Con respecto a la participación según el tipo de horarios, ellos acuden a las actividades por las tardes, después de la jornada laboral, ellas lo hacen a lo largo del día, durante la jornada laboral.
- Las mujeres tiene mayor información e implicación que los hombres en las políticas de igualdad, prueba de ello es que ellas conocen y participan en las actividades organizadas tanto por el Ayuntamiento como por otros organismos en esta materia.
- El sexo de la persona al cargo de la asociación puede determinar el sexo del resto del Equipo Directivo. Se ha constatado en el estudio que existe cierta tendencia a que las Presidentas elijan a mujeres y los Presidentes a hombres. Esto puede tener una lectura más cerca de ciertos prejuicios al presuponer que compartir responsabilidades con las personas de tu propio sexo pueda resultar más fácil o cuando menos, más atractivo. Por otra parte, puede estar la idea de que los equipos no mixtos puedan ser menos conflictivo, o cuando menos, más amables.



- La pertenencia a un grupo marca el movimiento asociativo. En el caso de las personas jóvenes, este factor llegaba incluso a determinar pertenecer o no a una asociación.
- El valor y significado que se otorga al cargo supone claramente un elemento diferenciador en el caso de los hombres. Ellos lo asumen como “algo importante” respecto al resto de personas asociadas (sus iguales) y para ellas se trata de un mero trámite que tiene que aparecer en los estatutos.
- Resurgimiento de nuevas formas de asociacionismo. El auge de las redes sociales y el uso masivo de las mismas por parte de las personas jóvenes, está llevando a una nueva forma de participación y de organización. Sin embargo, la brecha digital, está haciendo que sobre todo las mujeres no accedan a los mismos recursos que los hombres.
- Los hombres, en general, suelen realizar tareas con el fin de obtener un reconocimiento social y participan especialmente en actividades puntuales. Sin embargo, las mujeres, tienden más a buscar la motivación en una valoración personal mediante el reconocimiento propio a través de la autoestima y su implicación habitualmente es de manera más constante.

ÁREAS DE MEJORAS PARA EL IV PLAN

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD	
ÁREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Controlar la publicidad e imagen	Que el Ayuntamiento vigile los estereotipos en los medios de comunicación del pueblo (radio, prensa, noticias, campañas...)
Difundir el trabajo de la Comisión Mixta	Que las personas integrantes transfieran el conocimiento a sus organizaciones. Hacer visibles las actas
Fortalecer la Comisión Mixta	Facilitar formación en género y de cuestiones relacionadas a la Comisión Mixta. Incorporar a personas dinamizadoras externas expertas en diferentes ámbitos.



	Facilitar el contacto entre las entidades: compartir mas la información
Mejorar la gestión de la Comisión Mixta	Plan operativo anual: planificar el año Impulsar la Comisión de seguimiento del plan que pertenece a la Comisión Mixta
Que los proyectos y actividades con éxito no se conviertan en acciones puntuales.	Sistematizar y generar rutina de aquellos programas exitosos
Mayor control sobre el grado de cumplimiento de los Planes	Evaluaciones anuales
Devolver la información a la ciudadanía de lo que se hace, lo que se consigue	Informar de forma adaptada y a través de los diferentes canales de comunicación de acuerdo a las diferentes edades y recursos de la población
	Socializar el plan de gestión anual a través de la revista enportugalete.com
Llegar a los colectivos diana. Evaluar el impacto de las actividades	Que la comunicación de las acciones se realicen de acuerdo a los espacios y horarios donde se encuentra el colectivo diana. (análisis previo)
Potenciar el lenguaje inclusivo en la forma de hablar del personal del Ayuntamiento.	Mas formación, recursos y obligación Fomentar el uso inclusivo del lenguaje en los formularios y en la documentación que se piden a las asociaciones.
Hacer que las empresas también trabajen con valores de igualdad.	Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación de empresas de servicios principalmente (monitorado, profesorado, etc.)
Involucrar a las empresas proveedoras y a entidades en general que reciben subvenciones del ayto.	Cláusulas de igualdad y de conciliación a la hora de contratar con empresas, en las subvenciones...
Revalorizar el sentido de la Bolsa para la conciliación del Ayto.	Que se gestione con relación a un % de la jornada y no que se convierta en días a acumular de vacaciones
	Incluir formación en género en la escuela de participación que se está creando.
	Presupuestos con perspectiva de género



CAMBIO DE VALORES	
AREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Insistir en la educación/ coeducación. SISTEMATIZACIÓN	Actividades en centros escolares/ Berritzegune de manera permanente. También con el Claustro
Falta de valores igualitarios en las relaciones sexuales de la juventud	Talleres de educación sexual afectiva para adolescentes y jóvenes. Prevención de violencia sexual
Dar a conocer el abuso de las redes sociales para ejercer violencia sexual, verbal, control .. , con las chicas.	Sensibilización y Formación: Trabajar desde las redes sociales: prevención, campañas. También desde los espacios de tiempo libre...
Conocer si van calando los valores de igualdad en las nuevas generaciones.	Estudio comparativo desde los 2 años , adolescente y jóvenes
Trabajar con las familias	Realizar charlas mixtas y o mixtas
Que los chicos se cuestionen su forma de actuar y valores.	Llevar “otros modelos de ser chicos/ hombres” a los centros educativos.
Fomentar el uso inclusivo del lenguaje en los centros educativos	Facilitar las guías elaboradas por el Ayto.
Establecer una línea común de intervención y valores en el ámbito educativo y en el no formal	
Evitar el sexismo en la publicidad: cuidado en las fiestas, ferias, campeonatos,....	Campañas, manuales éticos.... Trabajar con las agencias y empresas de publicidad.
Trabajar con los medios de comunicación para una mayor visibilización de las mujeres y de sus actividades, aportaciones...	Mejorar la política de comunicación en materia de Igualdad desde el Ayto
Romper estereotipos en la elección de estudios y profesiones	Talleres de orientación vocacional no sexista. Behargintza
El personal político debiera ser garante de valores de igualdad, por ejemplo, evitar un trato “demasiado familiar y de afecto” con las compañeras (chata, nena, chica, guapita..)	Formación en igualdad a todo el personal que trabaja en y para el Ayto.
Involucrar al tejido económico en materia de igualdad (comercios, empresas, fundaciones..)	



Reforzar las relaciones intergeneracionales de mujeres	Talleres, encuentros
Fomentar un pensamiento crítico entre la juventud	
Fomentar un trabajo en Red de todas las asociaciones de municipio de todo tipo, en materia de Igualdad	Establecer líneas comunes de actuación de manera transversal
Visibilizar el deporte de las chicas y mujeres.	Apoyo al deporte femenino

EMPODERAMIENTO PARA LAS MUJERES	
AREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Como llegar a las mujeres, al grupo motor.	Difundir y comunicar Hypatia a toda la población
Como llegar a las mujeres jóvenes	Revisar las estrategias de participación.
Las mujeres no están en los sindicatos , en los partidos políticos	Investigar y conocer las razones de la falta de mujeres en Juntas directivas, puestos de mando...
	Seguir con las actividades de cuentacuentos
Baja autoestima de las preadolescentes, adolescentes y jóvenes.	Talleres de autoestima y empoderamiento adaptados a las edades (“identidad positiva”)
Baja autoestima de las mujeres migradas, sin papeles...	Talleres de empoderamiento para mujeres migradas. Seguir con el programa “Semillas del mundo”
	Visibilizar el trabajo de las asociaciones de mujeres
Hay muchas mujeres en puestos de poder pero algunas áreas del Ayto están muy feminizadas y otras muy masculinizadas.	
	Facilitar recursos y materiales para actividades (locales, etc.)
Mejorar la auto percepción de las mujeres ante el empleo y afrontar su baja autoestima	Talleres para romper miedos y facilitar información sobre el proyecto profesional de vida de cada mujer.
Fortalecer el empoderamiento de las	Talleres con mujeres mayores con experiencias



mujeres mayores	profesionales dirigidos a las jóvenes (“escuela de vida”)
	Conocer la brecha salarial en Portugaleta
	Conocer la situación de la economía sumergida
Evitar que las mujeres mayores sigan “de cuidadoras” para cumplir “su rol de mujeres” por segunda vez.	Talleres para sensibilizar a las mujeres que cuidan y que pueden decir No. Asertividad y empoderamiento..
Dar a conocer mejor que es el EMPODERAMIENTO	Adaptar el contenido para la población y difundirlo.
Evitar la brecha digital, también en la generación de conocimiento.	Fomentar la creación de conomiendo digital en las mujeres.
Visibilizar la aportación de las mujeres	Recoger testimonios de mujeres en documentales..

ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	
AREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Mayor corresponsabilidad en los hombres	Seguir con los Masajes infantiles para aitas
Aumentar la conciencia de la corresponsabilidad en el municipio	Campañas
Cuidar a quien cuida: eliminar estereotipos y favorecer el empoderamiento de estas mujeres (casi siempre, mayores)	Seguir programa respiro. Seguir con los 3 grupos de ayuda a personas cuidadoras.
Recursos para la conciliación.	Mantenerlos y seguir ampliando: fiestas, agosto, fines de semana...REFORZAR los dirigidos a personas muy mayores
Las personas mayores, mujeres y hombres, no usan de la misma manera las tecnologías.	Tener presente a este grupo de edad, fundamentalmente mujeres, cuando se ponen en marcha servicios de atención ciudadana y tramitaciones on line, o usando nuevas tecnologías.
	Seguir ofreciendo o impulsando formación básica en nuevas tecnologías para mujeres mayores.



Revalorizar el trabajo domestico y de los cuidados	
	Investigar sobre la flexibilidad horaria y teletrabajo en el ayto.
Como evitar las consecuencias negativas de la doble presencia de las mujeres/doble jornada	
Ofrecer herramientas sobre la corresponsabilidad desde edades tempranas en los centros.	Fomentar actividades desde primaria: "la semana de la corresponsabilidad "dirigida a la comunidad educativa, por ejemplo.
	Flexibilizar los horarios comerciales
	Guarderías más baratas
	Promover los permisos de paternidad al igual que los de maternidad.
	Promover la corresponsabilidad en la juventud
	Sensibilizar para que hombres y mujeres rompan con sus valores tradicionales frente a los cuidado (ellas soltar y ellos actuar)
Ofrecer más información sobre los avances y buenas prácticas en materia de Conciliación	Campañas informativas...

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
AREAS DE MEJORA	PROPUESTA
Desconocimiento de los recursos por parte de las mujeres inmigrantes. No llegamos a ellas.	Incorporar información sobre recursos en VG y derechos de las mujeres en las charlas dirigidas a LA INMIGRACIÓN EN GENERAL (volver a ponerlas en marcha.. antes con Biltzen)
Información insuficiente	Ofrecer información sobre recursos en VG y derechos de las mujeres a TODAS LAS ASOCIACIONES del municipio
Que el agresor sepa las consecuencias..que sepa que no está bien visto	Campañas sobre las consecuencias



Evitar el miedo de las mujeres inmigrantes a acercarse a la policía para denunciar. Como llegar a ellas?	Acercar los recursos de acuerdo a los diferentes países de procedencia de estas mujeres (marroquíes, ecuatorianas y bolivianas)
	Crear una red de agentes de apoyo social (parecido a lo de la DFB)
	Enviar periódicamente información sobre igualdad y derechos de las mujeres
Trabajar también en la educación no formal, tiempo libre.	Pensar en una estrategia preventiva común dirigida a la juventud. Dar a conocer qué es el maltrato, su impacto en las redes sociales...
Sensibilizar sobre los micro machismos	Campañas
Seguir mejorando la seguridad de la ciudad. Ampliar el diagnóstico, actualizarlo y actuar	Actualizar los puntos oscuros, actuar sobre ellos y establecer mecanismos para recoger incidencias
Abordar la violencia estructural de las mujeres VIUDAS MAYORES DE 70 AÑOS	Diseñar un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las VIUDAS mayores de 70 años.
Prevenir la violencia que sufren las MUJERES MAYORES.	Diseñar un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las mujeres mayores dependientes, solas por las personas /familias/ instituciones que las cuida
Ayudar a que las mujeres mayores identifiquen las situaciones de violencia de género.	Realizar una atención personalizada y especializada (atractiva) para que las mujeres mayores se "enganchen" y lo visibilicen.
Formar a profesionales en la materia	Seguir con el programa de sensibilización en violencia de género para toda la plantilla de la Policía Municipal
Sensibilizar a los hombres	Talleres específicos sobre los micro machismos
Prevenir la violencia que sufren las mujeres con discapacidad.	Diseñar un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las mujeres con discapacidad. Revisar si los recursos llegan por igual a estas mujeres
Conocer mejor las Violencia filial	Conocer mejor las situaciones de violencia filial.
	Talleres de autodefensa
Prevención de la VG a través también del lenguaje, el ocio compartido,....	Conocer que está pasando en las lonjas.



Las Jornadas de Igualdad. Difundirlo más e implicar a más agentes. Revisar los horarios. Incorporar nuevas caras del municipio.

BORRADOR



6. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Se ha elaborado un programa de actuación estructurado a partir de los siguientes principios y líneas de intervención del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres

Este concepto supone recoger los aspectos básicos orientados a la materialización de la transversalización de género con relación al cumplimiento y desarrollo de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Ley 4/2005 promulga, dentro de sus principios generales, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 3).

Cambio de valores

El cambio de valores es uno de los principales retos del VI Plan. La sociedad actual se caracteriza por su sincretismo, es decir, por la convivencia de valores modernos, con otros tradicionales. A pesar de que el discurso de la igualdad en la sociedad vasca está interiorizándose, la realidad constata no es coherente con las diferencias en la asunción de funciones y roles entre mujeres y hombres o en el uso y valor social de su tiempo.

Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento implica promover el aumento de la autoridad y poder de las mujeres sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida. Alude a un proceso de toma de



conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. La sociedad del futuro y el pleno desarrollo económico y social no se podrían producir sin contar con la participación plena de las mujeres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Organización social corresponsable

La organización social corresponsable supone facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, la adecuación de los servicios socio comunitarios o los nuevos usos del tiempo.

Violencia contra las mujeres

Esta línea estratégica pretende actuar en el corto plazo, articulando medidas y recursos para la protección y atención integral a las víctimas. Además, son también prioritarias las actuaciones de sensibilización y prevención que visibilicen las diferentes formas de violencia contra las mujeres como un problema social derivado de la desigualdad de mujeres y hombres, a fin de ir logrando una paulatina reducción hasta su erradicación.



OBJETIVOS Y ACCIONES DEL IV PLAN

Partiendo de las fortalezas y áreas de mejora recogidas en la fase de evaluación y diagnóstico, se han articulado los siguientes objetivos y acciones que marcarán las líneas de trabajo de los próximos años.

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
OBJETIVOS	ACCIONES
G1. Comunicar interna y externamente la igualdad de mujeres y hombres.	<p>G1.1. Continuación con la elaboración del Boletín Portuigualdad.</p> <p>G1.2. Difusión del trabajo de la Comisión Mixta a la ciudadanía.</p> <p>G1.3. Difusión del Plan de gestión/operativo a la ciudadanía.</p> <p>G1.4. Visibilización de la igualdad de mujeres y hombres, avances y modelos ejemplares a través de la web, revistas, calendarios, etc.</p> <p>G1.5. Recogida del feed-back-aportaciones de la ciudadanía respecto a temas relacionados con la igualdad a través de la web y redes sociales.</p> <p>G1.6. Vigilancia de la publicidad sexista en el municipio.</p> <p>G1.7 Continuación con la utilización del lenguaje igualitario en la comunicación escrita</p>
G2. Fortalecer las estructuras de impulso y coordinación del Plan de Igualdad.	<p>G2.1. Formación a la Comisión Mixta en diferentes temas relacionados con la igualdad.</p> <p>G2.2. Incorporación de personas dinamizadoras externas expertas en diferentes ámbitos.</p>



	<p>G2.3. Facilitación de contactos e información entre las personas participantes en la Comisión Mixta.</p> <p>G2.4. Impulso de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan dentro de la Comisión Mixta de Igualdad.</p>
<p>G3. Desagregar la información y datos según sexo</p>	<p>G3.1. Incorporación de la variable sexo en las bases de datos del Ayuntamiento</p> <p>G3.2. Desagregación de los datos según sexo en los estudios, informes y memorias que contengan información relativa a personas</p>
<p>G4. Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad, a fin de garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración de la perspectiva de género en la gestión municipal.</p>	<p>G4.1 Inclusión en el Plan de Formación del personal del Ayuntamiento y de sus cargos políticos formación en materia de igualdad, como queda recogido en el artículo 17 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</p> <p>G4.2. Formación al Personal de la Policía en materia de Violencia de Género e incluir a profesionales del ámbito de la intervención (trabajo social, etc.)</p> <p>G4.3. Trabajo de formación - acción coordinada entre las áreas para incorporar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones municipales.</p>
<p>G5. Incorporar la perspectiva de género en los pliegos de contratación, subvenciones y convenios.</p>	<p>G5.1. Revisión de los pliegos de contratación, subvenciones y convenios desde la perspectiva de género.</p> <p>G5.2. Evaluación del impacto de la incorporación de la perspectiva de género en los pliegos de contratación, subvenciones y convenios desde la perspectiva de género.</p>
<p>G6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso al empleo público.</p>	<p>G6.1. Continuación con la incorporación de temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de oposiciones, tal y como queda recogido en el artículo 17.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</p>



G7. Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los jurados y tribunales	G7.1. Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los jurados y tribunales.
G8. Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los órganos de consulta y participación	G8.1. Promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de consulta y participación.
G9. Mejorar la conciliación para paliar los efectos de la doble presencia de las mujeres en su rendimiento	G9.1 Puesta en marcha de nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. G9.2. Seguimiento y evaluación del uso de las medidas de conciliación.
G10. Mejorar la participación de las mujeres en áreas municipales tradicionalmente masculinizadas (brigada, policía, etc.)	G10.1. Realización de acciones positivas para la cobertura de aquellas plazas con infrarrepresentación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento, tal y como se recoge en el artículo 20. 4. a) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Realización de campañas de sensibilización para hacer que las mujeres se presenten a los puestos tradicionalmente masculinizados.

CAMBIO DE VALORES

OBJETIVOS	ACCIONES
CV1. Mejorar el cambio de valores a través de la eliminación de estereotipos de género y roles atribuidos a las personas en función de su sexo	CV1.1. Trabajo sistemático y coordinado con los centros educativos y el Berritzegune en materia de coeducación y prevención de la violencia de género (puesta en marcha de talleres, charlas, facilitación de material, guías elaboradas por el Ayuntamiento) CV1.2. Conocimiento del alcance e impacto de los valores de igualdad en las nuevas generaciones. CV1.3 Puesta en marcha de un programa de orientación profesional no sexista. CV1.4 Seguir impulsando la campaña del 8 de marzo de forma coordinada entre las áreas municipales involucrando a la ciudadanía, comercios, empresas, fundaciones, etc.



	<p>CV1.5 Acciones de sensibilización dirigidas a la juventud tanto en espacios educativos formales como informales, en los siguientes temas: relaciones afectivo sexuales igualitarias; redes sociales y violencia sexual; otras formas de ser hombres.</p> <p>CV1.6. Acciones de sensibilización dirigidas al tejido asociativo para que incorporen la perspectiva de género en sus actividades y promuevan un uso igualitario del lenguaje y las imágenes.</p> <p>CV1.7 Acciones de sensibilización dirigidas a hombres para que se cuestionen sus valores y actitudes.</p> <p>CV1.8. Impulso de un grupo de hombres por la igualdad.</p> <p>CV1.9. Organización de talleres y encuentros que refuercen las relaciones intergeneracionales de mujeres.</p> <p>CV1.10 Acciones de sensibilización para visibilizar el deporte de chicas y mujeres.</p>
--	---

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
OBJETIVOS	ACCIONES
<p>E1. Mejorar el empoderamiento individual de las mujeres de Portugalete</p>	<p>E1.1. Continuación con la iniciativa Hypatia.</p> <p>E1.2. Organización de actividades para la mejora de la autoestima y conciencia de género para mujeres de diferentes edades.</p> <p>E1.3. Organización de talleres de empoderamiento dirigidos a mujeres migradas.</p> <p>E1.4. Comunicación y difusión de la iniciativa Hypatia a toda la población</p>



	<p>E1.5. Promoción de la participación de las jóvenes en la iniciativa Hypatia.</p>
<p>E2. Mejorar el empoderamiento colectivo de las mujeres de Portugalete</p>	<p>E2.1. Continuación con el programa de empoderamiento dirigido a las mujeres del movimiento asociativo de Portugalete.</p> <p>E2.2. Conocimiento sobre cuál es la situación sobre la brecha salarial y el la economía sumergida en Portugalete.</p> <p>E2.3. Realización de un plan de actuación dirigida a la inserción laboral de las mujeres con especial atención a las que sufren discriminación múltiple.</p> <p>E2.4. Realización de un plan de actuación para mejorar el acceso de las mujeres en situación de discriminación múltiple a los recursos sociales (vivienda, transporte, cultura, sanidad, nuevas tecnologías).</p> <p>E2.5. Incorporación una línea de capacitación en Hypatia sobre nuevas tecnologías adaptado a diferentes edades y niveles de conocimiento.</p> <p>E2.6. Visibilización de la contribución de las mujeres a la historia del municipio y su papel en diferentes esferas públicas (social, económica, laboral, etc.)</p>
<p>E3. Mejorar el empoderamiento social y político de las mujeres</p>	<p>E3.1. Organización de talleres de mujeres mayores con experiencias profesionales dirigidos a jóvenes.</p> <p>E3.2. Incorporación de una línea de capacitación sobre liderazgo en Hypatia.</p> <p>E3.3. Organización de campañas de sensibilización para promover la presencia de mujeres en puestos de decisión.</p>



ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	
OBJETIVOS	ACCIONES
O1. Mejorar la corresponsabilidad y la ética del cuidado en la ciudadanía	<p>O1.1 Continuación con los talleres de corresponsabilidad dirigidos a hombres.</p> <p>O1.2. Continuación con los talleres de intercambio de tareas (fontanería, electricidad, etc.) dirigidos a mujeres.</p> <p>O1.3. Organización de campañas de sensibilización sobre el valor del cuidado y la corresponsabilidad.</p> <p>O1.4. Trabajo con la comunidad educativa de Portugalete impulsando actividades de corresponsabilidad.</p> <p>O1.5. Continuación con los programas de apoyo a las personas cuidadoras.</p>
O2. Mejorar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios	<p>O2.1. Análisis de la flexibilidad horaria de los servicios dirigidos a la ciudadanía y su adaptación a los usos del tiempo de la ciudadanía.</p> <p>O2.2. Promoción de servicios de conciliación para la atención de niños y niñas y mayores.</p>
O3. Mejorar una cultura y práctica hacia la conciliación responsable	<p>O3.1. Organización de campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial.</p> <p>O3.2. Promoción de Pactos Locales por la Conciliación.</p> <p>O3.3. Puesta en marcha de actividades para promover una organización social responsable.</p>



ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES
V1. Sensibilizar y prevenir en violencia de género	<p>V1.1. Información a las mujeres inmigrantes sobre recursos en violencia de género.</p> <p>V1.2. Acercamiento de los recursos generales en violencia de género de acuerdo a los diferentes países de procedencia de las mujeres inmigrantes.</p> <p>V1.3. Información a las asociaciones del municipio sobre recursos en violencia de género.</p> <p>V1.4. Envío periódico de información sobre recursos en materia de VG a la ciudadanía.</p> <p>V1.5. Diseño de una estrategia preventiva común dirigida a la juventud.</p> <p>V1.6. Organización de campañas de sensibilización en micro machismos.</p> <p>V1.7. Actualización de los puntos oscuros, puesta en marcha de actuaciones y establecimiento de mecanismos para recoger incidencias.</p> <p>V1.8. Diseño de un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las viudas mayores de 70 años.</p> <p>V1.9. Diseño de un plan de acción dirigido a prevenir y visibilizar la violencia que sufren las mujeres mayores dependientes.</p> <p>V1.10. Análisis desde la perspectiva de género de las conductas,</p>



	<p>actitudes, valores de la juventud en las lonjas.</p> <p>V1.11. Organización de talleres de autodefensa.</p> <p>V1.12. Continuación con las Jornadas de Igualdad en el marco del 25N.</p> <p>V1. 13 Continuación con la campaña del 25 N organizada de forma coordinada.</p>
<p>V2. Mejorar la atención a mujeres agredidas</p>	<p>V2. 1. Continuación con el programa de red de agentes de apoyo social de la DFB.</p> <p>V2.2. Realización de una atención personalizada y especializada para que las mujeres mayores identifiquen y visibilicen las situaciones de violencia de género.</p> <p>V2.3. Continuación y fortalecimiento del Protocolo Local de Violencia de Género.</p>



Con todo se ha diseñado un Plan con objetivos y acciones a realizar en el período 2015-2019

AREAS	OBJETIVOS	ACCIONES
GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	10	23
CAMBIO DE VALORES	1	10
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	3	15
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	3	9
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	2	15
TOTAL	19	72



7. GESTIÓN DEL PLAN

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Portugalete, tiene las siguientes **características**:

- Tiene una **vigencia de 4 años**: está realizado para el período 2015-2019.
- Se ha **elaborado de forma totalmente participativa** con personal municipal, con personas con información relevante en la materia, la Comisión Mixta de Igualdad, el tejido asociativo y con la ciudadanía en general quienes han intervenido en la actualización del diagnóstico y de datos, la valoración del III Plan y la propuesta activa de áreas de mejora y acciones para el futuro IV Plan.
- Es **el Área de Bienestar Social** la responsable de coordinar e impulsar dicho Plan.
- Es un **Plan abierto y flexible** quedando pendiente de definir los planes operativos anuales.
- Es un **Plan evaluable** con indicadores para analizar y evaluar los objetivos alcanzados de forma continua.
- Incluye **objetivos y acciones viables** para desarrollar por las Áreas municipales y Entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.
- Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone **un compromiso tanto político, como técnico y ciudadano**.

ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las Administraciones Forales y Locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación.



Estructuras de impulso y coordinación en el Municipio de Portugalete

Para conseguir los objetivos y acciones que se derivan del programa de actuación de este Plan, es necesario disponer de estructuras de impulso, seguimiento y evaluación del mismo.

La **Estructura de Impulso** está situada en el Área de Bienestar Social y cuenta con tres personas: una responsable política, otra persona con responsabilidad técnica y una Técnica de Igualdad a jornada completa.

Las funciones de la Técnica de Igualdad serán las siguientes:

- a) Diseñar la programación o planificación en materia de igualdad y los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b) Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones del Ayuntamiento, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Asesorar y colaborar con las áreas y demás entes y órganos dependientes del Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- e) Sensibilizar a la ciudadanía sobre la situación de partida entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- f) Proponer e impulsar la adaptación y creación de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- g) Proponer e impulsar la creación y adecuación de recursos y servicios socio-comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h) Detectar posibles situaciones de discriminación existentes y diseñar e impulsar medidas para su erradicación.



- i) Establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- j) Diagnosticar las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento y proponer el tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- k) Servir de interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Por otro lado, la **Estructura de Coordinación y Seguimiento** del Plan de Igualdad está formada por la Comisión Mixta de Igualdad, órgano consultivo y de participación del Ayuntamiento de Portugalete compuesto por personal técnico, político y representantes de agentes sociales y asociaciones del municipio.

La Comisión Mixta de Igualdad, tiene como fines esenciales los siguientes:

1. Elaborar estudios, informes y propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida privada y pública, tanto política, como económica, cultural, laboral, educativa y social del municipio de Portugalete.
2. Velar por que las políticas y los servicios municipales garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
3. Facilitar la participación de las mujeres a través de sus asociaciones específicas de ámbito municipal portugalujo.
4. Fomentar el asociacionismo de las mujeres, promoviendo la integración y participación de dichas asociaciones en las políticas públicas que tengan relación con el área de mujer.
5. Potenciar las condiciones de vida y la posición política, social y económica de las mujeres de Portugalete.



Asimismo, sus funciones son las siguientes:

1. Impulsar la elaboración y el seguimiento de los planes municipales de actuación hacia la igualdad de mujeres y hombres, así como el cumplimiento de los objetivos de dichos planes en el municipio de Portugalete.
2. Fomentar la prestación de servicios específicos a favor de las mujeres.
3. Promover la elaboración y divulgación de estudios sobre la situación de las mujeres en el municipio de Portugalete.
4. Estudiar, promover y difundir las actuaciones municipales, que contribuyan al desarrollo efectivo de los derechos de las mujeres y realizar propuestas de reformas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten la igualdad real y efectiva de ambos sexos.
5. Coordinar las actividades y proyectos que, relacionados con las mujeres, realicen las distintas Concejalías del Ayuntamiento.
6. Potenciar el asociacionismo y la participación de las mujeres en los asuntos municipales, facilitando información, difusión, apoyo y el asesoramiento oportuno para la defensa de sus intereses.
7. Impulsar la colaboración y cooperación entre asociaciones, entidades e instituciones, que lleven a cabo actividades de promoción de las mujeres.
8. Proponer y fomentar actuaciones y programas de atención a las mujeres que contribuyan a eliminar la discriminación en todos los ámbitos de la vida.
9. Favorecer la realización de campañas de sensibilización e información en todos los aspectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres.
10. Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias que se presenten por personas y colectivos no representados en la Comisión Mixta de Igualdad.
11. Cualesquiera otras funciones relacionadas con las mujeres y su problemática tendentes a conseguir una mayor atención y promoción del bienestar social que pudieran encomendársele.

Por último, el Ayuntamiento forma parte de la **Estructura de coordinación intermunicipal BERDINSAREA**, Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia y se prevé su continuación en la misma.



HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL PLAN

Mecanismos de programación, seguimiento y evaluación

Para la ejecución de este IV Plan se elaborarán Programas Operativos Anuales en el último trimestre del ejercicio anterior. Estos Planes Operativos Anuales serán propuestos y aprobados por Comisión Mixta de Igualdad y contendrán:

1. Los planes de trabajo por objetivos, acciones, situación de partida, resultados esperados, actividades a realizar, personas y entidades implicadas, calendario, presupuesto e indicadores de evaluación.
2. Un presupuesto global para cada Programa Operativo.

El seguimiento de los Planes de Igualdad es una parte importante de su propia gestión y en el propio Ayuntamiento de Portugalete, será la Estructura de Impulso quien realice esta función.

La evaluación se realizará a partir de la elaboración de un sistema de evaluación al comienzo de la vigencia del IV Plan. Este sistema contendrá el proceso, las herramientas e indicadores de evaluación previstos y se pondrá en marcha desde el año 2015.

Presupuesto

El presupuesto estimado que se destinará a la ejecución del IV Plan para la igualdad es de 214.224,34 € anual. Para el resto de los años de vigencia de este Plan, el presupuesto se mantendrá o mejorará y se establecerá en los últimos meses del año anterior.

8. LÍNEAS PRIORITARIAS DE TRABAJO PARA EL

CURSO 2015/2016

Con relación a las áreas de mejora detectadas a lo largo de todo el proceso de trabajo, se pueden entrever algunas líneas prioritaria a trabar en estos dos primeros años, amén de que sea necesario seguir en los años sucesivos.

Existe una clara preocupación sobre cómo abordar el cambio de valores hacia la igualdad y la prevención de la violencia de género ya desde la infancia, la pubertad y la adolescencia, ya que se trata de periodos en la vida llenos de cambios y nuevas experiencias: construcción de valores, identificación de modelos a seguir, primeros acercamientos al sexo, primeras relaciones, desengaños...

Valores relacionados con la IGUALDAD, el respeto y no violencia, el buen trato entre los sexos, deberían ir ligados a cualquier estrategia en el ámbito educativo.

Por otra parte, la construcción de las relaciones en la pubertad, y más en la adolescencia, el romanticismo, ejerce una enorme influencia y facilita el mantenimiento de relaciones que se podrían considerar potencialmente destructivas. Una visión excesivamente romántica del amor, puede contribuir a que las chicas y los chicos construyan y/o toleren una relación asfixiante en el que el sentimiento amoroso se utiliza como justificación del control que la pareja pueda ejercer.

En este sentido, el grupo de iguales es el referente de apoyo, el que presta ayuda y el marco educativo puede favorecer este apoyo. También, el modo y los lugares en que se relaciona la adolescencia y la juventud (ikastolas, instituto, fiestas, actividades de tiempo libre, deporte...) dan un matiz distinto al comportamiento violento.



Por todo ello, diseñar una ESTRATEGIA SÓLIDA Y PERMANENTE DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DE LA VIOLENCIA SEXUAL, EN TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA (alumnado de 2 a 18 años, PCPIs, profesorado, familias, Claustro, Berritzegune) pero también desde las instancias del espacio libre, no formal (fiestas, lonjas, asociaciones de tiempo libre, actividades deportivas... etc.), se hace prioritario.

Objetivos a medio y corto plazo:

1. Contribuir a consolidar valores esenciales sobre los que deben asentarse las relaciones interpersonales: igualdad, autonomía, libertad para poder elegir, resolución no violenta de conflictos,...
2. Promover la transformación de las relaciones de violencia entre el alumnado utilizando el diálogo y la aceptación de la diferencia como aspectos claves para la convivencia entre chicas y chicos.
3. Favorecer el análisis de la prevención de la violencia de género y la violencia sexual así como su identificación entre los diferentes agentes educativos: familia y profesorado.
4. Desarrollar la crítica y el cuestionamiento de lo socioculturalmente normativizado con relación a los roles de género en las relaciones afectivo-sexuales.
5. Interiorizar que el amor es un elemento positivo de salud individual y colectiva, un aspecto de desarrollo global de la persona, un vínculo de empatía y un intercambio equitativo que libera en lugar de generar dependencia.
6. Sensibilizar a las y los jóvenes participantes sobre las causas y las consecuencias de la violencia de género.
7. Adquirir estrategias para conocer, identificar y reaccionar ante situaciones de violencia de género tanto en relaciones heterosexuales como en las homosexuales.



Por otra parte, se ha podido comprobar que es necesario identificar cada vez más el grupo a quien se quiere dirigir un programa u acción. Se va nombrando acciones dirigidas a HOMBRES específicamente en lo que se refiere a su compromiso con la NO VIOLENCIA DE GÉNERO Y AL DE SU INCREMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD en el sostenimiento y cuidado de las personas. Esta es también una línea prioritaria para estos años: fomentar la participación de los hombres en ambos objetivos.

También se va nombrando como realidades diferentes y con matices, a las mujeres. Se habla de mujeres VIUDAS mayores de 70 años, Mujeres con discapacidad, Mujeres migradas, Mujeres muy mayores, dependientes, solas, Chicas jóvenes,...Este concepto de la DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE va surgiendo y pone a Portugalete en la necesidad de diseñar acciones orientadas de manera específica a estos grupos de mujeres a la hora de pensar en recursos para la atención a la violencia de género, para la difusión de recursos sociales, de empleo, de ocio....

Igualmente, la recién creada Iniciativa Hypatia, se vislumbra como una oportunidad para impulsar el empoderamiento de las mujeres en estos años.

En este Diagnóstico además se ha contado con un proceso participativo con la propia ciudadanía, quienes han aportado sus líneas prioritarias de trabajo para este Plan de Igualdad:

Las mujeres establecen como líneas prioritarias:

1. Mejorar la calidad del empleo y condiciones laborales de las mujeres
2. Sensibilizar a niños y niñas, padres y madres, asociaciones y a toda la sociedad en general para superar estereotipos y prejuicios sexistas
3. Mejora de la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres.
4. Implicar a los hombres en el cuidado y los trabajos domésticos
5. Mayor participación de las mujeres en puestos y lugares donde se toman las decisiones: juntas, direcciones, consejos...



Las líneas de los hombres van encaminados hacia:

1. Mejora de la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres.
2. Mejorar la calidad del empleo y condiciones laborales de las mujeres
3. Sensibilizar a niños y niñas, padres y madres, asociaciones y a toda la sociedad en general para superar estereotipos y prejuicios sexistas
4. Mayor participación de las mujeres en puestos y lugares donde se toman las decisiones: juntas, direcciones, consejos...
5. Mayor flexibilidad de las empresas y los servicios públicos para poder conciliar la vida personal, laboral y familiar.

De cara a fomentar la gobernanza en materia de Igualdad desde el propio Ayuntamiento, la CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA COMISION MIXTA POR LA IGUALDAD creada hace mas de 12 años, parece ser una cuestión prioritaria para estos años: más formación en género, mayor información, intercambio de las entidades participantes, etc.

En resumen, para el año 2015 y 2016, las líneas prioritarias serán:

1. INFANCIA, ADOLESCENCIA Y JUVENTUD: Fomento de la Igualdad y Prevención de la Violencia de Género.
2. PROGRAMAS ESPECIFICOS para PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA DE GÉNERO así como para fomentar el EMPODERAMIENTO de diferentes realidades de MUJERES: MUY MAYORES, MIGRADAS, JOVENES, VIUDAS MAYORES, CON DISCAPACIDAD.
3. Impulsar HYPATIA
4. Impulsar PROGRAMAS DIRIGIDOS A LOS HOMBRES sobre:
 - NO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, MICROMACHISMOS
 - Compromisos con la CORRESPONSABILIDAD
5. CONSOLIDACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA COMISION MIXTA POR LA IGUALDAD