

I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO 2009-2011



ELHUYAR
aholkularitza



DURANGO
Udala • Ayuntamiento

Durango, febrero de 2009

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DISEÑO DEL PLAN.....	4
3. MARCO CONCEPTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	6
4. MARCO NORMATIVO PARA LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	8
5. ESTRATEGIAS PARA LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO	12
6. ESTRUCTURA Y GESTIÓN PARA EL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO	13
7. MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO	19
8. OBJETIVOS RELACIONADOS CON CADA ÁREA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO .	24
9. GLOSARIO.....	107
10. ANEXOS	110

1. INTRODUCCIÓN

Este Plan responde al **convenio existente entre el Ayuntamiento de Durango y Elhuyar Aholkularitza**. Para la realización del diseño del Plan de Igualdad hemos llevado a cabo un **proceso participativo**. Como resultado del trabajo realizado durante ese proceso hemos redactado un informe:

- El **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Durango** realizado a partir del diagnóstico y cuya vigencia estará relacionada con la legislatura actual 2008-2011.

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

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

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Durango ha sido desarrollado a través de un proceso participativo en el cual se han puesto en marcha de 8 grupos de trabajo constituidos por diferentes agentes representativos de la población de Durango: ciudadanía, agentes políticos, personal técnico del Ayuntamiento y Organismos Autónomos y agentes sociales. En total han participado 74 personas, 49 (66%) mujeres y 25 hombres (34%). A todas y todos ellos les agradecemos su participación y las aportaciones realizadas.

Finalmente el Plan de Igualdad ha sido impulsado desde el Área de Igualdad y consensuado entre la representación política del Ayuntamiento. Consideramos que es un Plan que responde a las características y necesidades del Ayuntamiento y del municipio.

Este documento en el que se desarrolla el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Durango, se estructura en diez apartados principales. El primero de ellos será la introducción, el segundo la metodología, el tercero el marco conceptual de la igualdad de género; el siguiente, hace referencia al marco legislativo en el que se apoyan las medidas concretadas; el quinto punto describe las estrategias que se utilizarán para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres; en el siguiente capítulo se la estructura y gestión del Plan; le sigue la sección dedicada a explicar el modelo de seguimiento y evaluación que se va a llevar a cabo; y por fin, a continuación, se desarrollan los objetivos, las acciones, estrategias y las responsabilidades asignadas. El documento finaliza con un glosario de términos relacionados con los contenidos del Plan.

2.METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

Para diseñar el Plan de igualdad se ha puesto en marcha un proceso que ha facilitado la participación de la ciudadanía, igual que se hizo en la fase de diagnóstico. Para ello, hemos creado los siguientes grupos de trabajo.

GRUPOS DE TRABAJO	PARTICIPANTES
AYUNTAMIENTO 1 Grupo de trabajo	Personal técnico, responsables políticos
EDUCACIÓN 2 grupos de trabajo - Madres y padres de los centros escolares - Profesorado	(Teníamos previsto crear otro grupo de trabajo con jóvenes de Durango, al igual que hicimos en la fase de diagnóstico, pero, tras varios intentos, no se ha conseguido una asistencia suficiente). Promotoras y promotores relacionadas con el ámbito de la educación: (Centros escolares Landako, Zabalarra, Kurutziaga Ikastola, San Antonio-Sta Rita Ikastetxea)
ASOCIACIONES 1 grupo de trabajo Asociaciones culturales, sociales y deportivas	Promotoras y promotores relacionados con el ámbito asociativo: Asociaciones deportivas, asociaciones culturales; asociaciones de juventud, recreativas,... (Gerediaga elkarte, Anbotopeko saskibalo elkarte, Izar gaztea, Centro palentino, Geu be, Errotari Mikologi taldea, Xake taldea, Gorabide, Kondaira, Tabirako, Asociación Jappoo, Berbaro elkarte)
EMPLEO Y TRABAJO 1 grupo de trabajo	Promotoras y promotores de Durango relacionadas con el ámbito del empleo: sindicatos, asociaciones de comerciantes,... (CCOO, UGT, EHNE, Zabaltzen-Sartu, La liga de la leche, Mas dendak)
URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE 1 grupo de trabajo	Promotoras y promotores de Durango relacionadas con el ámbito del urbanismo, transporte público y medio ambiente y ciudadanía interesada en el tema. (Alde zaharreko auzokide elkarte, Agenda 21eko kideak, ENBA, Landa 21)
SALUD 1 grupo de trabajo	Promotoras y promotores de Durango relacionados con el ámbito de la salud) (Drogamenpekotasun zerbitzuak, Asociación contra el cancer, ASTCORE-ASC. Enfermos y trasp. de corazón y pulmón, Cruz Roja Durango, CSM Durango).
ASOCIACIONES DE MUJERES 1 grupo de trabajo	Promotoras que participan en asociaciones de mujeres (Bilgune Feminista, Andereak, CPM)

Cada grupo de ha trabajado las bases principales del Plan de Igualdad y ha concretado los objetivos e iniciativas relacionadas con su ámbito. La principal herramienta para diseñar el Plan ha sido el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Durango realizado en 2007-2008. En la fase de diseño han participado, muchas de las personas que acudieron a las reuniones de la fase de diagnóstico.

En las reuniones realizadas con los grupos hemos trabajado los siguientes aspectos:

- 1ª Reunión: Se han analizado las conclusiones recogidas en el diagnóstico y concreción de los objetivos del ámbito de aplicación, siempre, teniendo en cuenta los ejes estratégicos.
- 2ª Reunión: El objetivo principal de la segunda reunión ha sido concretar las acciones y metodología necesarias para conseguir los objetivos anteriormente trabajados. En esta reunión, se ha concretado, también, la manera en la que participarán en el desarrollo del Plan los promotoras y promotores de cada ámbito de intervención, destacando las funciones de seguimiento y evaluación.

Hemos reunido en otro grupo de trabajo a las promotoras que trabajan en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres; las asociaciones de mujeres: Bilgune feminista, Andereak y CPM. Con este grupo hemos analizado y completado el trabajo realizado en cada ámbito de intervención, a través de dos reuniones.

En total, han sido 8 los grupos de trabajo que han participado en el proceso de diseño del Plan.

Durante todo el proceso se ha dado gran importancia al trabajo de comunicación, a través de distintos canales, para conseguir la participación de la ciudadanía y para garantizar que todas las personas que viven en Durango recibiesen la invitación para participar en el proceso. Algunas de las acciones de comunicación han sido las siguientes:

- Envío de cartas personalizadas a aquellas personas que participaron en el proceso de diagnóstico.
- Visitas a los centros escolares, envío de invitaciones a las asociaciones de madres y padres y comunicaciones a través del alumnado.
- Convocatorias/invitaciones a las reuniones en los portales.
- Cartas a las asociaciones y llamadas telefónicas para invitarlas a participar en las reuniones.
- Utilización de medios de comunicación de Durango: Anboto astekaria, Durango irratia y Durango telebista.

Una vez realizado el trabajo con todos los grupos, hemos elaborado el Plan teniendo en cuenta todas las aportaciones recibidas. Además el Plan ha sido completado con las actividades que ha venido desarrollando hasta el momento el área de Igualdad del Ayuntamiento de Durango, el “Plan de Acción contra la violencia hacia las mujeres 2008-2009” y las propuestas recogidas en el estudio “Mapa de la ciudad prohibida para las mujeres en el municipio de Durango.

3. MARCO CONCEPTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En este capítulo se desarrollan los principios generales que sustentan conceptualmente este Plan. Estos orientarán las políticas que en material de igualdad de oportunidades se realicen en Durango, removiendo los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva y promoviendo medidas que fomenten dicha igualdad de mujeres y hombres.

Antes de analizar el concepto de igualdad, vemos pertinente hacer una pequeña mención al **sistema sexo-género**: el sistema sexo-genero se refiere al conjunto de mecanismos socioculturales que establecen una relación de identificación entre:

- El **sexo**: las características biológicas y físicas de machos y hembras. Término que se usa para hacer referencia a la diferencia *biológica* entre hombres y mujeres.
- El **género**: son las características, actitudes y conductas diferenciales que un contexto sociocultural atribuye a hombres y mujeres. Como concepto es relacional y dinámico (esto es, los contenidos concretos de los roles de género varían según el momento histórico y la sociedad de la que se trate).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Analizar la realidad desde la perspectiva de género supone:

- Desvelar los sesgos sexistas que impregnan el análisis de la realidad de mujeres hombres y sus relaciones.
- Identificar los factores estructurales que subyacen a las desigualdades entre mujeres y hombres, detectando todas las formas de discriminación que generan o reproducen estas desigualdades.
- Redefinir las relaciones de género, visibilizando la realidad de las mujeres, considerando sus necesidades e intereses y revalorizando sus aportaciones a la sociedad.

4. MARCO NORMATIVO PARA LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a “asegurar la ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio.

Por otro lado, desde la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Ámsterdam, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.2 del tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

También es importante destacar la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, redactada en el marco de un proyecto (2005-2006) llevado a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en colaboración con distintos participantes, va destinada a todos los gobiernos locales y regionales de Europa. En dicha Carta se explica que las autoridades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. En su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de actores locales, pueden emprender acciones concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres.

El artículo 9.1. del Estatuto de Autonomía de Euskadi, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para la igualdad de personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.

Por su parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1998, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, y tal como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia¹.

¹ Ley 4/2005, de 18 de febrero, Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

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

La **Ley 4/2005 de la Comunidad Autónoma del País Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres²** es la norma actual de mayor rango que formula objetivos y planteamientos de cara a la igualdad de géneros. Esta Ley supone un gran salto cualitativo en la dirección de aplicar la transversalidad o mainstreaming de género, ya que antes de esta Ley se provenía de la práctica de crear políticas específicas hacia “la mujer”. Así en el año 1998, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988 de creación del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de la Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.

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

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

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.***
- b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.***
- c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.***

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

d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.

f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

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

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

Y en el artículo 15 del Título II, “Planes para la igualdad de mujeres y hombres” se especifica lo siguiente:

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

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

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

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

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

5. ESTRATEGIAS PARA LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO

PLAN DE IGUALDAD			
MAINSTREAMING DE GÉNERO	EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
¿QUÉ ES? Es integrar la perspectiva de género en las políticas públicas. Al integrar la perspectiva de género lograremos tomar en cuenta de forma sistemática en la intervención pública las diferentes situaciones, condiciones, intereses y necesidades de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la situación de partida de unas y otros.	¿QUÉ ES? Este eje tiene que ver con los procesos de concientización y emancipación de las mujeres (a nivel individual como colectivo). Es necesario fortalecer a las mujeres en aspectos socio-políticos y económicos para poder lograr la igualdad de oportunidades. El fin de este eje es construir un nuevo modelo de poder que no excluya a las mujeres, consiguiendo la autonomía física, económica, política y sociocultural de las mujeres.	¿QUÉ ES? Este eje pretende armonizar todos los aspectos de la vida, facilitando la articulación de la vida personal, la familia y el trabajo. ¿Cómo? • Fomentando la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico. • Adaptando las estructuras laborales a las necesidades de la vida personal y familiar. • Adaptando los servicios socio-sanitarios y las ayudas económicas.	¿QUÉ ES? La violencia sexista es una de las expresiones más graves del desequilibrio entre mujeres y hombres. Es una grave e inaceptable violación de los Derechos Humanos y para erradicarla es indispensable organizar medidas y poner a la disposición recursos para poder ofrecer protección y ayuda a las víctimas.

6. ESTRUCTURA Y GESTIÓN PARA EL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Durango se debe gestionar, como se ha señalado, mediante la adaptación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV. Como consecuencia, este Plan debe operativizar el desarrollo de las políticas de igualdad en todos los niveles del Ayuntamiento.

Tal y como recoge la “Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad” redactada por Berdinsarea, Eudel y Emakunde, es necesario contar con el liderazgo y la participación del personal político responsable de la política municipal de igualdad en todo su proceso del Plan (diseño, gestión y evaluación). Siendo el **liderazgo** un factor de éxito en cualquier Plan, éste y la alianza de la mayor representante del Ayuntamiento, la alcaldesa, Aitziber Irigoras, y de la concejala responsable del Área de Igualdad, Goiztidi Diaz Basterra, es fundamental.

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

Para desarrollar los objetivos expuestos y el Plan en su conjunto son necesarias una serie de ámbitos o estructuras de trabajo, cada una de ellas con sus propias responsabilidades. A continuación recogemos los ámbitos que proponemos y sus funciones:

6.1. Área de Igualdad

Garantiza el desarrollo coherente y coordinado del Plan de igualdad así como su seguimiento

Funciones	Participantes	Duración
• Impulsar y coordinar todas las acciones que se realicen en el marco del Plan, de forma que el plan tenga coherencia. • Desarrollar las acciones y objetivos concretos que el Plan les asigne. • Coordinar todas las estructuras implicadas en el desarrollo del Plan • Realizar el seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos. • Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha. • Realizar la comunicación del plan. • Definir la responsabilidad y gestionar las herramientas necesarias para que los objetivos logrados se mantengan.	• Técnica/s de igualdad • Agentes y entidades externas que participen en programas.	2009-2011

6.2. Consejo de igualdad

Garantiza el desarrollo coherente y coordinado del Plan de igualdad así como su seguimiento

Funciones	Participantes	Duración
• Asesorar al Ayuntamiento en materia de igualdad. • Realizar el seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos. • Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha. • Impulsar la cooperación entre asociaciones de mujeres • Generar opinión y capacidad de análisis.	• Técnica/s de igualdad • Representantes de asociaciones de mujeres. • Mujeres a nivel particular • Representantes de otras asociaciones • Representantes políticos de todos los partidos • Representantes de sindicatos • Representante del área de inmigración	2009-2011

6.3. Comisión política de igualdad

Garantiza la implantación, seguimiento y evaluación del Plan

Funciones	Participantes	Duración
- Realizar el seguimiento y control político de cumplimiento de los objetivos del Plan. - Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha. - Dar prioridad a las propuestas e iniciativas que lleguen del Consejo de Igualdad	- Concejala de igualdad - Representación política - Técnica de igualdad - Representante(s) del Consejo de Igualdad	2009- 2011

6.4. Mesa política interáreas de igualdad

Garantiza el desarrollo técnico coherente y coordinado del Plan de igualdad interno así como su seguimiento.

Funciones	Participantes	Duración
- Coordinar las decisiones en políticas de igualdad que se desarrollan desde todas las áreas. - Realizar el seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos. - Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha. - Garantizar las herramientas y recursos necesarios para el buen desarrollo del Plan de Igualdad del Ayuntamiento, así como la definición de las responsabilidades.	- Concejala de igualdad - Responsables políticos de cada área - Técnica de igualdad	2009- 2011

6.5. Mesa técnica interáreas de igualdad

Garantiza el desarrollo técnico coherente y coordinado del Plan de igualdad interno así como su seguimiento.

Funciones	Participantes	Duración
• Coordinar todas las acciones que se realicen en el marco del Plan interno, de forma que el plan tenga coherencia. • Realizar el seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos. • Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha. • Realizar la comunicación del plan. • Definir la responsabilidad y gestionar las herramientas necesarias para que los objetivos logrados se mantengan.	• Técnica/s de igualdad • Personal técnico de diferentes ámbitos • Personas trabajadoras del ayuntamiento interesada en trabajar por la igualdad	2009- 2011

6.6. Mesa de ciudadanía

Realiza el seguimiento y valoración del Plan

Funciones	Participantes	Duración
• Realizar el seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos. • Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha. • Generar opinión y capacidad de análisis.	• Técnica de igualdad • Ciudadanía interesada en trabajar por la igualdad • Representantes de los grupos de trabajo.	2009-2011

Durante el ejercicio 2009 el presupuesto con el se está trabajando desde el Área es de ***** €, lo que supone el *****% del presupuesto total anual de las cuentas del Ayuntamiento.

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

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

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

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

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

Las acciones que se presentan constituyen un desarrollo más pormenorizado y concreto de las estrategias recomendadas, añadiendo una identificación del tipo de **herramientas** que se proponen en el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV , con las que se pretende clasificar todos los posibles tipos de actuación institucional. A continuación se define cada herramienta:

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

7. MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO

El Plan de Igualdad 2009-2011 se organizará y desarrollará mediante planes anuales. A inicio de cada año estarán identificadas, planificadas y presupuestadas las acciones que se prevea realizar en el año. A finales de año se valorará lo realizado y lo no realizado y en base a lo anterior y tomando en cuenta el Plan trianual se concretará el plan del año siguiente.

Así pues, los planes anuales y su presupuesto estarán estrechamente relacionados con la evaluación. Dicha evaluación se realizará en todas las estructuras que se prevé crear realizándose periódicamente antes de finalizar el año.

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

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

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

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

- Es una evaluación mixta en cuanto que participan personal interno del propio Ayuntamiento, personal político y técnico; personal externo, agentes sociales y personal técnico de organismos autónomos municipales; y, personal técnico, la técnica del propio Área de Igualdad y una técnica externa de apoyo.

- Es una evaluación continua porque se realiza un diagnóstico de partida que sirve de referencia para conocer los avances en la igualdad en cada una de las áreas de intervención. Tras la finalización de cada acción y objetivo se valorará por parte de las personas responsables e implicadas los logros y dificultades encontradas en el desarrollo de dichas acciones. Para ello, cada objetivo cuenta con sus correspondientes indicadores. Estos indicadores señalarán qué hay que medir y ayudarán a interpretar el desarrollo de la igualdad. Al finalizar la vigencia del Plan se evaluarán el cumplimiento del Plan.
- Es una evaluación con responsables. Cada momento evaluativo tiene sus responsables: la evaluación inicial la pone en marcha la mesa técnica, junto a personal responsable político (mesa política interáreas); el seguimiento y evaluación anual del Plan es competencia del Consejo de Igualdad de Durango, Mesa técnica interáreas de Igualdad, Mesa política interáreas, Comisión política de igualdad y Mesa de Ciudadanía.
- Es una evaluación sumativa porque se recapitulará el total de los proyectos realizados ofreciendo una valoración global y final del conjunto.
- Y, finalmente, es una evaluación de resultado porque se tendrá que realizar un análisis de los productos (actividades, materiales, ayudas,...) y de los efectos de las acciones.

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

Los criterios generales de valoración son:

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

A continuación se resume el modelo de evaluación en una tabla que servirá de ruta para el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Durango (2009-2011).

Momento de evaluación	Tipo de evaluación	Objetivo de la evaluación	Proceso de evaluación	Indicadores	Fuentes de información	Producto
Durante diseño del Plan (2008-2009)	Evaluación de Inicio. Mixta/participativa: Personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (organismos autónomos y agentes sociales) y técnicas externas al Ayuntamiento	- Diagnosticar la situación general de las áreas respecto a la implantación del Plan. - Valorar la idoneidad del Plan en función de las necesidades de las mujeres y hombres desde un enfoque de género. - Valorar la permeabilidad del Ayuntamiento para la aplicación del Plan.	- Recopilación de datos cualitativos referentes a las áreas de interés. - Contraste con agentes implicados mediante cuestionario	- Grado de acuerdo con el Plan - Grado de correspondencia de los elementos constitutivos del Plan - Índice de permeabilidad inter-áreas - Nº, cargos y ámbitos de mujeres y hombres participantes.	- Diagnóstico de igualdad de hombres y mujeres (2007-2008) - Talleres con agentes sociales, cargos políticos, personal técnico del Ayuntamiento y Organismos Autónomos.	Documento sobre la "Situación de partida para la implantación del I Plan de Igualdad"

Momento de evaluación	Tipo de evaluación	Objetivo de la evaluación	Proceso de evaluación	Indicadores	Fuentes de información	Producto
Durante la ejecución del Plan (2009-2011)	Evaluación de proceso Mixta/participativa: Personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (organismos autónomos y agentes sociales)	- Hacer seguimiento y valorar el cumplimiento del plan anual de actuación. - Detectar mejoras para la planificación del periodo siguiente.	- Programación de la evaluación: reuniones de coordinación y valoración con responsables, temporalización, consenso del uso herramientas para la planificación y evaluación. - Recopilación de la información de todas las áreas. - Detección y consenso sobre logros y aspectos de mejora.	- Tipología de modelo de coordinación. - Nº de acciones ejecutadas y gasto ejecutado. - Nº de objetivos conseguidos. - Grado y tipología de satisfacción con el cumplimiento de los objetivos, presupuesto y cronograma. - Tipología de propuesta de mejora. - Nº, cargos y ámbitos de mujeres y hombres participantes.	- Actas de las reuniones mantenidas. - Fichas de seguimiento de las acciones programadas. - Valoración conjunta de la síntesis de las fichas de seguimiento.	- Memorias de la valoración de Plan de Actuación Anual.

Momento de evaluación	Tipo de evaluación	Objetivo de la evaluación	Proceso de evaluación	Indicadores	Fuentes de información	Producto
Tras la finalización del Plan (2011-2012)	Evaluación de resultados Mixta/participativa: Personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (organismos autónomos y agentes sociales) y técnicas externas al Ayuntamiento.	- Valorar el cumplimiento del Plan. - Valorar el impacto de las políticas municipales de igualdad en Durango. - Adelantar propuestas de futuro para fomento de la igualdad de mujeres y hombres en Durango.	- Recopilación y síntesis de las valoraciones de las personas implicadas durante el proceso. - Cálculo del grado de impacto en función de los logros obtenidos en la aplicación del Plan. - Detección de oportunidades y amenazas para la consecución real de la igualdad de mujeres y hombres.	- Grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan. - Grado de impacto de las políticas de igualdad en Durango, en referencia a la situación de partida. - Nº y tipología de puntos fuertes y débiles para la igualdad. - Nº, cargos y ámbitos de mujeres y hombres participantes.	- Memorias anuales. - Cuestionario - Entrevistas con agentes sociales, cargos políticos, personal técnico del Ayuntamiento y Organismos Autónomos. - DAFO.	- Documento "Evaluación Global de las Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Durango"

8. OBJETIVOS RELACIONADOS CON CADA ÁREA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO

OBJETIVOS GENERALES

	TRANSVERSALIDAD	EMPODERAMIENTO	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
SERVICIOS GENERALES	T1.- Creación de programas para la organización de la integración de la perspectiva de género en el Ayuntamiento.	E1.- Incremento y refuerzo de los procesos en el Ayuntamiento para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. E2.- Impulso al Consejo de Igualdad de Durango para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Durango	C1.- Creación de herramientas para la Conciliación y Corresponsabilidad en el Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas.	V1.- Impulso de la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.
EUSKERA Y CULTURA	T1.- Integración de la perspectiva de género en el Área de Euskera y Cultura.	E1.- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural. E2.- Promoción del tejido asociativo sociocultural dedicado a impulsar la igualdad	C1.- Aumento de medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito de la cultura.	V1. Impulso de la erradicación del sexismo en ámbitos socioculturales.
DEPORTE	T1.- Integración de la perspectiva de género en el Área de Juventud, Deporte y Educación.	E1.- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.	C1.- Adaptación de los servicios y recursos deportivos municipales a las necesidades de conciliación y corresponsabilidad.	V1. Impulso de valores que fomenten la igualdad de mujeres y hombres y la no competitividad en el deporte.
EDUCACIÓN	T1.- Fomento de la coeducación en centros escolares y grupos de tiempo libre	E1.- Presencia y participación de las niñas, las mujeres y la igualdad en el ámbito educativo.	C1.- Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado. C2.- Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras educativas.	V1. Prevención de la violencia sexista en el ámbito socioeducativo.
EMPLEO	T1.- Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo.	E1.- Acceso al empleo en condiciones de igualdad. E2.- Sensibilización hacia la equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres en la administración pública y sector privado.	C1.- Establecimiento de servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el Ayuntamiento y organismos autónomos.	V1.- Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo
INCLUSIÓN SOCIAL	T1.- Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales.	E1.- Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión.	C1.- Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.	V1.- Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales
SALUD	T1. Mejora en el abordaje a las enfermedades con más incidencia en las mujeres.	E1.- Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud.	C1.- Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.	V1.- Mejora en la atención física y psicológica ante el maltrato, la violencia contra las mujeres y las agresiones sexuales.
URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO-AMBIENTE	T1.- Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo, transporte público y medio ambiente.	E1.- Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente. E2.- Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público.	C1.- Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte público a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.	V1.- Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres.

ÁREA, OBJETIVOS GENERALES, ACCIONES DESARROLLADAS

SERVICIOS GENERALES DEL AYUNTAMIENTO

SITUACIÓN DE PARTIDA
El Ayuntamiento cumple lo que establece la ley en cuanto a número de cargos políticos (40% mujeres). El número de hombres concejales es superior al de mujeres, la alcaldía está en manos de una mujer⁴. En cuanto al personal trabajador, hay más hombres que mujeres: los hombres representan el 57% de la plantilla y las mujeres el 43%. En la mayoría de servicios todas las personas con nivel A son hombres. En el Ayuntamiento se pueden identificar áreas de “mujeres” (servicios generales, organismos autónomos) y de “hombres” (servicios técnicos, seguridad ciudadana...) Se intenta tener en cuenta la perspectiva de género en los programas y actividades que se organizan desde el Ayuntamiento. A veces las diferencias de género no son percibidas por el personal técnico del Ayuntamiento. Es necesaria una mayor formación y una mayor coordinación con el Área de Igualdad. No existe coordinación entre el Área de Igualdad y el resto de áreas del Ayuntamiento. No existen objetivos comunes acordados. Existe una falta de medios y criterios para poder aplicar la perspectiva de género. Se necesita un mayor apoyo de responsables políticos. Es necesario concretar las necesidades políticas con respecto al tema de la igualdad para que se dé una mayor implicación del personal técnico y la igualdad sea una realidad en el Ayuntamiento de Durango.

⁴ En el momento de realización del diagnóstico, la alcaldía estaba en manos de un hombre.

TRANSVERSALIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
T1.-. Creación de programas para la organización de la integración de la perspectiva de género en el Ayuntamiento.	
OBJETIVO OPERATIVO	
T1.1.- Diseñar, impulsar y realizar la valoración de las actuaciones necesarias para facultar, facilitar y fomentar la implantación de la perspectiva de género en las distintas áreas del Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas.	
Indicadores - Nº de actividades realizadas para la mejora de estadísticas como herramienta de integración de la perspectiva de género. - Nº de actividades de formación y sensibilización al personal político y técnico sobre políticas de igualdad y perspectiva de género y grado de satisfacción. - Nº de hombres y mujeres que han recibido formación en perspectiva de género y políticas de igualdad. - Nº de áreas del Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas con integración de la perspectiva de género. - Tipología de modelo de coordinación entre áreas, personas implicadas (desagregadas por sexo, cargo y área) y nº de reuniones. - Nº de convocatorias de contratos que integran la perspectiva de género.	
Estrategias - Diagnóstico del grado de implantación y de permeabilidad a la perspectiva de género en las áreas del Ayuntamiento y organismos autónomos. - Formación sobre mainstreaming al personal político y técnico. - Plan de Igualdad de mujeres y hombres.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	T1.1.1. Analizar posibles discriminaciones de género o estereotipos de género entre la plantilla del Ayuntamiento (salarios, “techo de cristal”, “suelo pegajoso”, segregación horizontal,...) y recomendar líneas de mejora. T1.1.2. Analizar las herramientas, procesos, programas y actividades de las áreas para determinar criterios, recomendaciones y adaptaciones pertinentes a la perspectiva de género. T1.1.3. Analizar el grado de la incorporación de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas en el Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas.
Sensibilización, información y divulgación	T1.1.4. Realizar una campaña interna para el impulso y promoción del manual del uso no sexista de la lengua (euskera y castellano)
Formación	T1.1.5. Cursos de sensibilización y formación al personal político y técnico sobre perspectiva de género y políticas de igualdad (mención especial a la Ley de Igualdad 4/2005 y al Plan Municipal)
Servicios y Recursos	T1.1.6. Crear una <i>Mesa Técnica Interáreas</i> para coordinar las líneas de actuación referente al Plan, asignando composición, funciones, responsabilidades y métodos de comunicación interna y con la Comisión Política de Igualdad. T1.1.7. Incluir criterios de género en las licitaciones y adjudicaciones de contratos que hace la Administración con entidades.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Alcaldía - Todas las áreas del Ayuntamiento - Personal político y técnico - Organismos autónomos y sociedades públicas	

EMPODERAMIENTO	
OBJETIVO GENERAL	
E1.-. Incremento y refuerzo de los procesos en el Ayuntamiento para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E1.1.- Fomentar la realización de procesos participativos garantizando la presencia de mujeres y asociaciones de mujeres en todos los procesos sociales y de toma de decisiones, teniendo en cuenta la participación la heterogeneidad de las mujeres (jóvenes, mayores, viudas, inmigrantes,...).	
Indicadores - Nº de procesos participativos abiertos por el Ayuntamiento y porcentaje de mujeres asistentes. - Tipo de perfil de las mujeres participantes. - Nº de aportaciones y alegaciones realizadas por mujeres. - Tipo de participación de las mujeres en los actos públicos del Ayuntamiento.	
Estrategias - Fomentar los procesos participativos. - Impulsar la participación de las mujeres en dichos procesos de participación.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Normas	E1.1.1. Establecer directrices y pautas para el protagonismo, participación y canales de toma de decisiones de las mujeres en los actos públicos, planes, programas y actividades del Ayuntamiento.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Alcaldía - Todas las áreas del Ayuntamiento - Organismos autónomos	

OBJETIVO GENERAL	
E2.- Impulso al Consejo de las Mujeres de Durango para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Durango	
OBJETIVO OPERATIVO	
E2.1.- Promocionar del Consejo de Igualdad de Durango como representantes de las asociaciones de mujeres de la localidad y de entidades que trabajan por la igualdad.	
Indicadores - Grado de aumento de ayudas a las asociaciones que trabajan para la igualdad y en el Consejo de Mujeres. - Nº y tipología de campañas de difusión del Consejo y Andragune - Grado de satisfacción de las relaciones del Consejo de las Mujeres y el Ayuntamiento.	
Estrategias - Fomentar y reforzar las ayudas, servicios y recursos para las asociaciones que participan en el Consejo de las Mujeres y aquellas que promocionan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. - Fomentar los mecanismos existentes (Consejo de las Mujeres) como modelo de relación y comunicación con el movimiento asociativo y responsables municipales de igualdad.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización, información y divulgación	E2.2.1. Dar a conocer y reforzar en Durango la existencia, funciones, labor del Consejo de las Mujeres que trabaja con el Consistorio, para dar autoridad al mismo y a las mujeres y entidades que lo conforman.
Servicios y recursos	E2.2.2. Dar a conocer y reforzar programáticamente ANDRAGUNE
Normas	E2.2.3. Consensuar las funciones que ejercerá el Consejo de las Mujeres respecto a la ejecución, seguimiento y evaluación de este Plan.
Seguimiento	E2.2.4. Valorar el éxito, las oportunidades y fortalezas del Consejo de las Mujeres, como influencia de las mujeres de Durango en las políticas públicas del Ayuntamiento
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Igualdad - Consejo de las Mujeres - Representantes municipales.	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
C1.-. Creación de herramientas para la Conciliación y Corresponsabilidad en el Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas.	
OBJETIVO OPERATIVO	
C1.1.- Desarrollar instrumentos, herramientas y procesos de trabajo y coordinación dirigidas a fomentar la corresponsabilidad y conciliación.	
Indicadores - Nº de herramientas para facilitar el cambio en la organización - Grado de consenso en el Plan de Conciliación de las mujeres y hombres del Ayuntamiento. - Nº de talleres de formación y hombres participantes	
Estrategias Crear un diagnóstico y, si es necesario, un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	C1.1.1. Realizar un diagnóstico de necesidades y crear paquetes de medidas que faciliten la vida personal, familiar y laboral.
Formación	C1.1.2. Realizar talleres de formación para el personal político y técnico del Ayuntamiento en aras de fomentar un espíritu conciliador y corresponsable entre los hombres, quienes deberán acudir a los cursos.
Normas	C1.1.3. Crear un Plan de Conciliación municipal para la conciliación personal, familiar y laboral en función del diagnóstico de necesidades
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Alcaldía - Área de Hacienda, Personal y Policía Municipal - Representación sindical - Representantes de las direcciones y personal de los organismos autónomos del Ayuntamiento.	

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVO GENERAL	
V1.- Impulso de la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.	
OBJETIVO OPERATIVO	
V1.1.- Garantizar la ejecución del <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango</i>	
Indicadores - Grado de ejecución del <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango</i>. - Nº de campañas de difusión y promoción de la lucha contra la violencia hacia las mujeres. - Nº de seminarios formativos - Grado de heterogeneidad de la representación de personal implicado en el proceso de formación - Tipología de estructura y de coordinación establecida.	
Estrategias <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango.</i>	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	V1.1.1. Analizar la situación de ejecución del <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango</i> .
Sensibilización, información y divulgación	V1.1.2. Realizar campañas públicas sostenidas y coordinadas para dar a conocer el <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres</i> , sus contenidos, avances, e impactos en la población de Durango. V1.1.3. Participar, promocionar y adaptar las campañas entorno al 25 de noviembre que realice Eudel.
Formación	V1.1.4. Formar al personal político y técnico del Ayuntamiento entorno a la violencia contra las mujeres (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 6ª-8ª ACCIÓN</i>)
Normas	V1.1.5. Establecer una estructura de coordinación que ejecute, realice el seguimiento y valore el <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres</i> .
Seguimiento	V1.1.6. Hacer seguimiento, coordinación y evaluación en la ejecución del <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango (Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 16ª-17ª ACCIÓN)</i>
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Alcaldía - Mesa Técnica y Política interáreas de Igualdad del Ayuntamiento - Todas las áreas municipales implicadas (se señalan en el Plan) - Consejo de las Mujeres.	

ÁREA DE EUSKERA Y CULTURA

SITUACIÓN DE PARTIDA

La participación de hombres y mujeres en asociaciones de Durango es diferente tanto en lo que se refiere al tipo de asociación como a las funciones que desempeñan dentro de éstas.

- Por lo general, en las asociaciones deportivas participan más hombres que mujeres y en las de carácter social hay un mayor número de mujeres que de hombres.
- En los órganos de dirección de las asociaciones hay mayor número de hombres que de mujeres. No existe un modelo o referente de dirección femenino, las funciones de dirección siguen un patrón masculino.

Las personas responsables de las asociaciones creen que existe una gran ignorancia sobre el tema de la igualdad, tanto en las asociaciones como en el conjunto de la sociedad.

Los medios de comunicación no impulsan referencias femeninas. Los iconos y las referencias son masculinas tanto en el mundo deportivo como en el cultural.

A algunas instituciones religiosas (a la Iglesia Católica por ejemplo) se les acepta y tolera actitudes misóginas.

TRANSVERSALIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
T1.-Integración de la perspectiva de género en el Área de Euskera y Cultura.	
OBJETIVO OPERATIVO	
T1.1.- Realizar por parte del Área de Euskera y Cultura la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de actividades culturales desde la perspectiva de género.	
Indicadores - Nº de entidades y planificaciones que integran la perspectiva de género. - Porcentaje de personal técnico que ha asistido a actividades de formación sobre políticas de igualdad e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	
Estrategias - Formación en materia de género. - Guía de pautas y buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género en el diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	T1.1.1. Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas culturales. T1.1.2. Fomentar la realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de la cultura.
Formación	T1.1.3. Formar al personal del Área de Euskera y Cultura en igualdad de oportunidades y capacitarles para analizar e integrar la perspectiva de género en la planificación y el desarrollo de los programas y actividades culturales que se programen.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Euskera y Cultura del Ayuntamiento	

EMPODERAMIENTO	
OBJETIVO GENERAL	
E1.- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E1.1.- Aumentar la presencia de las aportaciones de las mujeres de Durango en las actividades culturales.	
Indicadores - Nº de aportaciones históricas de mujeres recogidas. - Nº y tipología de criterios para las ayudas a asociaciones. - Porcentaje que aumenta la presencia de las aportaciones de las mujeres en cada una de las actividades organizadas por los servicios culturales del Ayuntamiento.	
Estrategias - Sensibilización al personal político y técnico de las áreas y organismos de cultura para detectar los ámbitos de trabajo. - Cuotas mínimas de participación y presencia de mujeres en los servicios (por ejemplo, en la biblioteca un % fijo de libros escritos por mujeres y de libros y cuentos que fomentan la igualdad). - Campañas de difusión de la actividad de las asociaciones y mujeres que trabajan entorno a la cultura en Durango.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	E1.1.1. Investigar y sistematizar la aportación histórica realizada por las mujeres en el patrimonio cultural, así como las distintas maneras de generar cultura que históricamente han desarrollado mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en el mundo de la cultura vasca.
Sensibilización, información y divulgación	E1.1.2. Difundir la aportación de las mujeres de Durango a la cultura.
Normas	E1.1.3. Establecer criterios que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la concesión de ayudas a las asociaciones o entidades de Durango.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Euskera y Cultura del Ayuntamiento - Organismos Autónomos y sociedades públicas de fomento de la cultura - Entidades culturales de Durango	

OBJETIVO GENERAL	
E2.-. Promoción del tejido asociativo sociocultural dedicado a impulsar la igualdad.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E2.1.- Impulsar las asociaciones que trabajan para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito sociocultural.	
Indicadores - Nº y tipología de experiencias analizadas para el impulso de la participación social y asociativa de las mujeres. - Nº de campañas para difundir los servicios y recursos para las asociaciones socioculturales de mujeres. - Grado de aumento de ayudas a las asociaciones que trabajan para la igualdad, con y hacia mujeres.	
Estrategias - Estudio de la realidad sociocultural de las mujeres de Durango. - Guía de los servicios y recursos existentes - Mantener relaciones estables con el tejido asociativo de mujeres de Durango - Fomentar programas de creación y mantenimiento de asociaciones para la igualdad. - Establecer mecanismos estables de relación y comunicación con el movimiento asociativo y responsables municipales de igualdad.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	E.2.1.1. Realizar un diagnóstico con perspectiva de género de la situación del tejido asociativo sociocultural y el impulso a la igualdad.
Sensibilización, información y divulgación	E.2.1.2. Difundir los servicios y recursos para el impulso de la igualdad existentes para las asociaciones socioculturales.
Formación	E2.1.3. Realizar cursos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para el tejido asociativo de Durango.
Normativa	E2.1.4. Establecer criterios de igualdad para la concesión de ayudas a las asociaciones de Durango.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Euskera y Cultura - Área de Igualdad	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
C1.- Aumento de medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito de la cultura.	
OBJETIVO OPERATIVO	
C1.1.- Diseñar paquetes de medidas para la conciliación y la corresponsabilidad familiar, laboral y social en los servicios y programas culturales.	
Indicadores - Nº de campañas de sensibilización. - Nº de cursos de formación y sensibilización. - Tipo de estudios de para conocer el reparto de tareas y responsabilidades familiares y laborales. - Grado de heterogeneidad y participación ciudadana en el grupo de interés.	
Estrategias - Realizar foros, jornadas y grupos de debate y trabajo con agentes de distintos ámbitos (educativo, familias, empleo, administración,...) para debatir sobre fórmulas de avance hacia una nueva organización social y mejora de la corresponsabilidad. - Campañas de sensibilización hacia las "buenas prácticas" de corresponsabilidad hacia grupos de interés específicos: hombres, inmigrantes, personal técnico, personal que elabora políticas,... - Difusión de "buenas prácticas" en empresas, administración, familias, servicios sociales para dar a conocer alternativas para la organización justa entre mujeres y hombres.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Servicios y Recursos	C1.1.1. Garantizar servicios y medidas de conciliación y corresponsabilidad en todas las actividades y actos programados desde el Área de Euskera y Cultura y organismos autónomos y sociedades públicas.
Sensibilización, información y divulgación	C1.1.2. Creación de grupos de reflexión y debate con grupos de interés en la necesidad de conciliación y corresponsabilidad C1.1.3. Realizar campañas de sensibilización y difusión de buenas prácticas de corresponsabilidad.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Euskera y Cultura - Área de Igualdad	

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVO GENERAL	
V.1. Impulso de la erradicación del sexismo en ámbitos socioculturales.	
OBJETIVO OPERATIVO	
V1.1.- Aumentar la implicación de agentes culturales en la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.	
Indicadores de evaluación • Tipología del material realizado. • Número de campañas de sensibilización y formación realizadas. • Número de cursos realizados dirigidos a mujeres y dirigidos a hombres. • Grupo de trabajo que lidere la lucha contra la violencia hacia las mujeres en fiestas. • Tipología del convenio realizado con los medios de comunicación en Durango.	
Estrategia • Promover la creación de un grupo que lidere un proceso de participación y trabajo conjunto con las Comisiones de fiestas para la elaboración de planes de prevención, sensibilización y detección de casos de violencia contra las mujeres. • Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización, información y divulgación	V1.1.1. Realizar charlas informativas y material de sensibilización entorno a las fechas del 8 de marzo y 25 de noviembre y en la Escuela de Empoderamiento (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 2ª-5ª ACCIÓN</i>) V1.1.2. Poner en marcha un proceso con las comisiones de fiestas para involucrarse activamente en la prevención, sensibilización y detección de violencia contra las mujeres en fiestas (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 2ª ACCIÓN</i>) V1.1.3. Realizar cursos específicos dirigidos a hombres para impulsar la reflexión y actividades de éstos hacia la prevención y denuncia de malos tratos y violencia contra las mujeres (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 5ª ACCIÓN</i>)
Normas	V1.1.4. Establecer convenios con los medios de comunicación de Durango (prensa, radio, televisión) para evitar una imagen sexista de las mujeres y promocionar la igualdad de mujeres y hombres, como prevención de la violencia contra las mujeres.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Euskera y Cultura del Ayuntamiento - Medios de Comunicación de Durango - Área de Juventud, Deporte y Educación - Área de Igualdad	

ÁREA DE DEPORTE

SITUACIÓN DE PARTIDA

La participación de hombres y mujeres en asociaciones de Durango es diferente tanto en lo que se refiere al tipo de asociación como a las funciones que desempeñan dentro de éstas.

- Por lo general, en las asociaciones deportivas participan más hombres que mujeres y en las de carácter social hay un mayor número de mujeres que de hombres.
- En los órganos de dirección de las asociaciones hay mayor número de hombres que de mujeres. No existe un modelo o referente de dirección femenino, las funciones de dirección siguen un patrón masculino.

Las mujeres tienen más facilidad de participar en asociaciones deportivas nuevas, ya que las asociaciones más antiguas tradicionalmente han sido asociaciones compuestas sólo por hombres.

Los medios de comunicación no impulsan referencias femeninas. Los iconos y las referencias son masculinas tanto en el mundo deportivo como en el cultural.

La situación que existe en las asociaciones deportivas es el reflejo de lo que se ve en los medios de comunicación.

En los actos deportivos no existe la posibilidad de dar el pecho, recibir el servicio de guardería,... No hay recursos suficientes.

Las reglas y valores de la mayoría de los deportes están diseñados en base a la fisiología y roles masculinos. En el mundo del deporte las mujeres no tienen el mismo prestigio y derechos que los hombres y en el deporte femenino no se invierte tanto dinero como en el masculino.

No se garantiza que las mujeres y hombres practiquen los deportes conjuntamente y con naturalidad.

TRANSVERSALIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
T1.-Integración de la perspectiva de género en el Área de Juventud, Deporte y Educación.	
OBJETIVO OPERATIVO	
T1.1.- Realizar en el área de deporte la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de actividades deportivas desde la perspectiva de género.	
Indicadores - Entidades que integra la perspectiva de género. - Porcentaje de personal técnico y político (desagregado por sexo y cargo) que ha asistido a actividades de formación y sensibilización sobre políticas de igualdad e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito deportivo.	
Estrategias - Formación sobre deporte y sexismo. - Guía de pautas y buenas prácticas en el diagnóstico, diseño y evaluación de las políticas públicas.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	T1.1.1. Realizar un diagnóstico que visibilice el estado, los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de deportivo de Durango, detallando recomendaciones y líneas de actuación posibles. T1.1.2. Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas deportivos.
Sensibilización, información y divulgación	T1.1.3. Realizar actividades de sensibilización al personal técnico y político en las áreas y organismos de deporte de la administración y al personal directivo de los clubes.
Formación	T1.1.4. Formar al personal encargado de la planificación, gestión y evaluación deportiva en igualdad de oportunidades para integrar la perspectiva de género en la dinámica impulsada por el Área en el ámbito deportivo.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Juventud, Deporte y Educación	

EMPODERAMIENTO	
OBJETIVO GENERAL	
E1.- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E1.1.- Aumentar la visualización de las prácticas deportivas de las mujeres de todas las edades.	
Indicadores	
Aumento del porcentaje de mujeres y hombres en profesiones deportivas, entrenadoras, árbitras y gestoras, respecto a datos iniciales.	
Estrategias	
- Sensibilización al personal político y técnico de las áreas y organismos de deporte. - Campañas hacia la población para visualizar y revalorizar la práctica deportiva de las mujeres.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización, información y divulgación	E.1.1.1. Realizar campañas hacia la población para dar a conocer las mujeres de Durango que son referentes en cualquier disciplina deportiva (charlas en los centros escolares, presencia en los medios de comunicación, equipamientos socioculturales, ...) E1.1.2. Realizar actividades de sensibilización (charlas, folletos, cursos, ...) a personal deportivo, madres, padres, educadoras y educadores sobre igualdad de oportunidades en la actividad física y deportiva, a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva de niñas, niños, chicas y chicos.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Juventud, Deporte y Educación - Instituto Municipal de Deportes "Durango" - Entidades deportivas de Durango - Entidades de personas discapacitadas de Durango.	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
C1.- Adaptación de los servicios y recursos deportivos municipales a las necesidades de conciliación y corresponsabilidad.	
OBJETIVO OPERATIVO	
C1.1.- Facilitar a las mujeres la practica deportiva como medio para aumentar la calidad de vida y desarrollo personal.	
Indicadores	
- Tiempos y usos de las instalaciones deportivas municipales de mujeres desagregados por edad y por modalidad deportiva. - Porcentaje de mujeres y hombres que realizan deporte en espacios abiertos. - Porcentaje de mujeres que realizan deporte en clubes.	
Estrategias	
Realizar actuaciones dirigidas a adaptar la oferta, los espacios y los horarios en función de los intereses de las mujeres.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	C1.1.1. Analizar las necesidades horarias y de recursos de las instalaciones deportivas con enfoque de género.
Servicios y recursos	C1.1.2. Adaptar los servicios, equipamientos y espacio de las instalaciones deportivas municipales a las necesidades de mujeres y hombres y respetando la igualdad de oportunidades y respondiendo a los resultados del análisis.
Seguimiento	C1.1.3. Seguimiento de la oferta deportiva que realiza el Instituto Municipal de Deportes "Durango" y de la adecuación de los servicios, equipamientos y espacios a las necesidades, gustos e intereses diferenciales de mujeres y hombres.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Instituto Municipal de Deportes "Durango"	

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVO GENERAL	
V.1. Impulso de valores que fomenten la igualdad de mujeres y hombres y la no competitividad en el deporte.	
OBJETIVO OPERATIVO	
V1.1.- Incrementar el número de campañas de sensibilización hacia la no competitividad y no violencia en el deporte.	
Indicadores - Número de campañas de sensibilización realizadas. - Topología de personas implicadas.	
Estrategia Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia en el deporte y la competitividad, como valores de nuevos modelos de masculinidad.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Servicios y Recursos	V1.1.1. Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia en el deporte, atendiendo en especial a los hombres.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Juventud, Deporte y Educación - Instituto Municipal de Deportes "Durango" - Entidades educativas de Durango - Clubs deportivos.	

ÁREA DE EDUCACIÓN

SITUACIÓN DE PARTIDA

El número de estudiantes de Durango está equitativamente repartido entre hombres y mujeres. En cuanto al nivel de estudio no existen grandes diferencias. En cuanto al tipo de estudio, existen diferencias importantes: a los chicos les interesan los estudios técnicos (el 50,5% de los chicos eligen estudios de formación técnica e industria y sólo lo hace el 10,5% de las chicas) y a las chicas, ciencias sociales, salud, magisterio (muchas veces estudios relacionados con el cuidado de las personas) (el 32,5% de las chicas elige este tipo de estudios y sólo el 13,4% de los chicos).

Se observan diferencias entre centros escolares pero, por lo general, en todas las escuelas, en Educación Infantil se trabaja el tema de la igualdad, en Educación Primaria y Secundaria esto queda en manos de la sensibilidad del profesorado.

Se tiene en cuenta la perspectiva de género en actividades puntuales pero no se trabaja transversalmente en todos los temas. Se ve una necesidad de formación y materiales para trabajar el tema de la igualdad.

Los modelos que ven los niños y niñas en las familias no están basados en la igualdad: en general, las mujeres tienen mayores responsabilidades y esto influye en el comportamiento de los hijos e hijas.

En los centros educativos se reproducen los valores y comportamientos que se transmiten en la sociedad.

El sistema educativo da mayor importancia a los contenidos formales, a las asignaturas, que a los propios valores.

Los elementos ajenos al sistema educativo como la televisión, los teléfonos móviles, Internet,... tienen mucho peso en la educación de niñas y niños.

Los hombres tienen que dejar a un lado la "comodidad" e implicarse más en las labores del hogar y cuidado y las mujeres tienen que aprender a delegar los trabajos. También sería necesario realizar ajustes en el mundo laboral para que las personas pudiesen conciliar su vida personal, familiar y labora.

TRANSVERSALIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
T1.-Fomento de la coeducación en centros escolares y grupos de tiempo libre	
OBJETIVO OPERATIVO	
T1.1.- Establecer una estructura estable con las entidades de educación formal y no formal para el fomento de la coeducación en Durango, como medio para llegar a familias, criaturas, jóvenes y personas educadoras.	
Indicadores - Tipo de estructura de coordinación. - Nº de actividades impulsadas por dicha estructura - Nº y tipología de criterios para la ayudas a asociaciones	
Estrategias Crear un foro donde participen todas las entidades que intervienen en el ámbito educativo, entendido éste de manera global (educación formal y no formal).	
Acciones	
Herramienta	Acción
Servicios y recursos	T1.1.1. Crear una plataforma de encuentro y trabajo cooperativo de las entidades educativas de Durango (formales y no formales: centros escolares, Berritzegunea, asociaciones de tiempo libre y animación sociocultural, EPA, Consorcio de "Haureskolak"...). Dicha plataforma se constituirá entorno a una estructura, método de trabajo y plan de actuación para impulsar la coeducación en el municipio.
Sensibilización, información y divulgación	T1.1.2. Planificar actividades conjuntas para fomentar la coeducación y orientación profesional no-sexista en los centros escolares de Durango (infantil, primaria y secundaria) y en las entidades de carácter no formal que intervienen en el ámbito educativo (juegos y juguetes no sexistas, materiales coeducativos, buenas prácticas coeducativas, cursos de educación en valores no sexistas, visitas a empresas que han integrado mujeres y hombres a puestos y cargos no estereotipados por género, ...)
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Juventud, Deporte y Educación - Haureskolen Partzuergoa - Entidades educativas formales: Berritzegune, centros escolares y AMPAs, CIP, .. - Entidades educativas no formales: Asociaciones de Tiempo Libre, EPA, Escuela de Música, Euskaltegis, Escuela de Madres y Padres, ...	

EMPODERAMIENTO	
OBJETIVO GENERAL	
E1.- Presencia y participación de las niñas, las mujeres y la igualdad en el ámbito educativo.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E1.1.- Aumentar la visualización de la aportación de las mujeres a la educación, a la socialización y a la igualdad.	
Indicadores	
Nº de campañas de sensibilización hacia la visualización de la aportación de las mujeres en la educación y socialización de niñas y niños en Durango	
Estrategias	
Campañas hacia la población para visualizar y revalorizar el papel de las mujeres en el ámbito de la educación y socialización.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización, información y divulgación	E1.1.1. Diseñar actividades dirigidas a la población para dar a conocer las mujeres de Durango que han intervenido e intervienen en el ámbito educativo y en el impulso de la equidad de mujeres y hombres (películas, libro, exposición, ...)
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Juventud, Deporte y Educación - Haurreskolen Partzuergoa - Entidades educativas formales: Berritzegune, centros escolares y AMPAs, CIP, ... - Entidades educativas no formales: Asociaciones de Tiempo Libre, EPA, Escuela de Música, Euskaltegis, Escuela de Madres y Padres, ...	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
C1.- Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado.	
OBJETIVO OPERATIVO	
C1.1.- Incrementar los espacios socioeducativos en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.	
Indicadores - Número de actividades del área responsable dedicada al fomento de la cultura de la corresponsabilidad y el cuidado. - Nº de talleres y de hombres participantes en los cursos de aprendizajes de tareas del ámbito del cuidado y de lo doméstico dirigido a hombres.	
Estrategias - Desarrollar campañas de sensibilización para fomentar la cultura de la corresponsabilidad. - Realización de talleres para la diversificación de tareas de mujeres y hombres y la realización de actividades para el fomento de la corresponsabilidad entre la población infantil y juvenil.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	C1.1.1 Formar al personal técnico Área de Juventud, Deporte y Educación del Ayuntamiento para el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la cultura de la <i>corresponsabilidad</i> y de la <i>ética del cuidado</i>. En todas las actividades que se ejecuten se responderá a las necesidades de horarios y de cuidados, apoyando con servicio de guardería, ludoteca, ... C1.1.2. Formar a educadores y educadoras, monitorado y personal que trabaja en el ámbito de la animación sociocultural y ámbito educativo, especialmente en ocio y tiempo libre, en metodologías y recursos para crear valores entorno a la <i>corresponsabilidad</i> y la <i>ética del cuidado</i>. C1.1.3. Realizar talleres de aprendizajes de tareas del ámbito del cuidado y de lo doméstico dirigido a hombres.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Juventud, Deporte y Educación - Entidades socioeducativas de Durango	

OBJETIVO GENERAL	
C2.-Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras educativas.	
OBJETIVO OPERATIVO	
C2.1.- Testar la necesidad de incremento de las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.	
Indicadores - Nº de escuelas infantiles y plazas creadas, en relación con la demanda existente. - Nº de plazas de comedor demandadas y ofertadas. - Nº de plazas de transporte demandadas y ofertadas.	
Estrategias Analizar la oferta y la demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo y las necesidades de las familias de Durango	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	C2.1.1. Analizar la oferta y demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo: comedores, transporte, escuelas infantiles, ludotecas, bolsas de horas.. C2.1.2. Analizar especialmente lo relacionado con plazas, actividades, su adecuación a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las madres y los padres, y comparar la oferta y la demanda atendiendo a criterios de distribución geográfica.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Juventud, Deporte y Educación - Haurreskolen Partzuergoa - Entidades educativas: Berritzegune, centros escolares, Escuela de Música y AMPAs, entidades de tiempo libre y ocio, ... - Agentes socioeducativos.	

OBJETIVO OPERATIVO	
C2.2.- Incrementar en los centros educativos, escuelas infantiles y servicio de ocio y tiempo libre la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.	
Indicadores - Nº de centros escolares con horarios flexibles y calendarios ampliados. - Nº de escuelas infantiles con horarios flexibles y calendarios ampliados. - Tipología de servicios que flexibilizan las jornadas en función de las necesidades de las familias de Durango - Grado de satisfacción por las personas participantes en el grupo de reflexión.	
Estrategias - Acuerdo con centros escolares y escuelas infantiles, agentes sociales, diputaciones, gobierno vasco y asociaciones de madres y padres destinado a realizar una planificación que permita aumentar la flexibilidad de los horarios. - Crear un grupo de reflexión de personal educativo sobre conciliación.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización, información y divulgación	C2.2.1. Incentivar a los centros y servicios socioeducativos para que faciliten la conciliación de las familias y la participación de padres, fundamentalmente, y madres en las reuniones o encuentros.
Servicios y Recursos	C2.2.2. Planificar la oferta formativa, teniendo en cuenta la adaptación de los horarios de las actividades para conciliar adecuadamente las responsabilidades familiares, personales y profesionales
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Juventud, Deporte y Educación - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Entidades educativas: Berritzegune, centros escolares, Escuela de Música y AMPAs, entidades de tiempo libre y ocio, ... - Instituciones supramunicipales: Diputación y Gobierno Vasco.	

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVO GENERAL	
V.1. Prevención de la violencia sexista en el ámbito socioeducativo.	
OBJETIVO OPERATIVO	
V1.1.- Realizar programas de prevención de la violencia contra las mujeres en centros educativos, entidades de tiempo libre y ocio, escuelas de madres y padres, etc.	
Indicadores - Número de programas de prevención realizadas. - Grado de satisfacción de las personas implicadas en los programas.	
Estrategia Diseño de programas de prevención contra la violencia hacia las mujeres y planificación de ejecución de los programas con agentes socioeducativos variados.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	V1.1.1. Cursos de formación para la prevención de violencia contra las mujeres a criaturas, jóvenes, familias, personal educativo (profesorado, monitorado, ...).(Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 3ª ACCIÓN)
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Juventud, Deporte y Educación - Berritzeguneak - AMPAs	

ÁREA DE TRABAJO Y EMPLEO

SITUACIÓN DE PARTIDA

Hay mucha diferencia en la tasa de actividad de Durango, la de los hombres es mucho mayor que la de las mujeres, es decir, el paro les afecta más a las mujeres que a los hombres y el trabajo de las mujeres está mas desregularizado que el de los hombres con la situación de indefensión que esto supone. El 52,1% de los hombres está ocupado y el porcentaje de mujeres ocupadas es del 32,3%

Una de cada cuatro mujeres trabaja en casa, el sueldo de las mujeres todavía es más bajo que el de los hombres. Esto crea en las mujeres falta de independencia económica. La edad también es un elemento determinante en esta situación de precariedad: por lo general, el proceso de estudios de las mujeres jóvenes es más largo que el de los hombres. Las mujeres tienen más problemas para entrar en el mercado de trabajo regularizado. La mayoría de las mujeres mayores no reciben una pensión porque no han tenido un empleo.

La diferencia que hay a la hora de elegir el tipo de estudios tiene su reflejo en el mundo laboral. No hay equilibrio en el mercado laboral: en cierto tipo de trabajos la mayoría son hombres y en otro tipo de trabajos son mayoritarias las mujeres. Los trabajos que por tradición han sido de mujeres están menos valorados.

El trabajo de las mujeres de las zonas agrícolas es invisible. El hombre suele ser el dueño de la hacienda, la mayoría de estas mujeres no cotiza y no tiene ningún tipo de prestación. No tienen ayuda en el caso de ser víctimas de la violencia de género, su red social es escasa y algunas consideran normales ese tipo de actitudes hacia ellas.

TRANSVERSALIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
T1.-Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo .	
OBJETIVO OPERATIVO	
T1.1.- Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo .	
Indicadores • Porcentaje de cambios para adaptarse a la ley en esta materia • Grado de satisfacción de las personas que participan en los cursos de formación • Tipología de la plataforma, composición y normas de funcionamiento. • Tipología de cláusulas en la contratación de empresas y personas en el Ayuntamiento	
Estrategias • Adecuación de estadísticas, diagnósticos, estudios e investigaciones a la igualdad de oportunidades. • Adecuar a la perspectiva de género todos los procesos de trabajo. • Capacitación para agentes que intervienen en este ámbito	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	T1.1.1 Formar al personal de los servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información, orientación, formación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo. En esta formación se tendrá en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en cuanto a horarios y servicios.
Normas	T1.1.2. Establecer cláusulas coherentes con la igualdad de oportunidades para la contratación de empresas y personas.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Hacienda, Personal y Policía Municipal - Área de Desarrollo Sostenible - Durango Eraikitzen - Lanbide - INEM	

EMPODERAMIENTO	
OBJETIVO GENERAL	
E1.- Acceso al empleo en condiciones de igualdad.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E1.1.- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.	
Indicadores • Porcentaje de mujeres socias, socias trabajadoras y socias capitalistas en sociedades anónimas laborales • Porcentaje de mujeres autónomas.	
Estrategias • Incentivar y priorizar las iniciativas empresariales promovidas por mujeres. • Incentivar la incorporación de mujeres desempleadas a las empresas de economía social.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Servicios y Recursos	E1.1.1 Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores profesionales en las que están subrepresentadas. E1.1.2. Incentivar la incorporación de mujeres desempleadas a las empresas de economía social en calidad de socias trabajadoras o de trabajo.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Durango Eraikitzen - Lanbide - INEM	

OBJETIVO GENERAL	
E2.- Sensibilización hacia la equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres en la administración pública y sector privado.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E2.1.- Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en la administración pública y sensibilizar en empresas del sector privado la necesidad de esta equiparación.	
Indicadores	
- Desigualdad salarial existente por sectores de actividad y categorías profesionales. - Número de personas empleadas por tipo de jornada y sexo.	
Estrategias	
Estrategia A (sector público)	
- Realizar diagnósticos para identificar las áreas de desigualdad o discriminación, con especial atención a la eliminación de las discriminaciones salariales por trabajo de igual valor. - Proponer medidas para asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo de la administración pública y empresas dependientes a través de la negociación colectiva. - Formar a responsables de la gestión de las condiciones de trabajo en administraciones y empresas dependientes, con el fin que se doten de los conocimientos necesarios para llevar adelante las actuaciones propuestas.	
Estrategia B (sector privado)	
Impulsar la equiparación de mujeres y hombres en el sector privado desde los servicios de empleo mediante información de los beneficios y recursos existentes para tal fin.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	E2.1.1. Realizar un diagnóstico para identificar las áreas y manifestaciones de desigualdad o discriminación, proponiendo medidas para asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo de la administración pública y empresas dependientes a través de la negociación colectiva. E.2.12. Estudiar la situación de la presencia y condiciones de las mujeres en el sector del comercio.
Formación	E2.1.3. Proporcionar la formación necesaria para implantar la igualdad en las organizaciones a responsables de la gestión de las condiciones de trabajo en la administración.
Normas	E2.1.4. Asegurar que la administración pública y empresas dependientes en la negociación colectiva con su personal, propongan medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo público: - En las bases de contratación y adjudicación a empresas o entidades valorar la igualdad de oportunidades y políticas de igualdad en su dinámica interna. - En las bases a concurso de oposición pública valorar la experiencia y formación en igualdad de géneros e incluir en los temarios contenidos sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
Sensibilización	E2.1.5. Difundir "buenas prácticas" en el mundo empresarial hacia la igualdad de oportunidades
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Hacienda, Personal y Policía Municipal. - Representación sindical del Ayuntamiento.	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
C1.- Establecimiento de servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el Ayuntamiento y organismos autónomos.	
OBJETIVO OPERATIVO	
C1.1.- Disminuir en la administración pública y organismos autónomos y sociedades públicas la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes.	
Indicadores - Nº y Tipo de acciones realizadas para el impulso de la Conciliación y Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. - Nº de contrataciones derivadas de los permisos y licencias por maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes en el sector público, según sexo. - Nº de campañas de sensibilización sobre Conciliación y Corresponsabilidad o personas a las que llega información sobre las mismas.	
Estrategias - Desarrollar procesos de sensibilización, información y formación para promover la responsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados. - Desarrollar acciones de sensibilización para motivar que los hombres soliciten licencias y permisos por paternidad y para el cuidado.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	C1.1.1. Ofertar a las empresas del municipio cursos de formación entorno a la ética del cuidado, especialmente dirigidos a los hombres, en general, y a los hombres directivos, en particular.
Sensibilización, información y divulgación	C1.1.2. Realizar acciones de sensibilización para motivar la utilización por parte de los hombres de permisos y licencias por paternidad y cuidado de personas dependientes.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Hacienda, Personal y Policía Municipal. - Representación sindical del Ayuntamiento. - Organismos autónomos y sociedades públicas del Ayuntamiento: Representación de las direcciones y de las y los empleados de las organismos autónomos y sociedades públicas.	

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVO GENERAL	
V1.- Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo.	
OBJETIVO OPERATIVO	
V1.1.- Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista.	
Indicadores • Porcentaje de administraciones públicas y empresas dependientes que han implantado protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexista. • Porcentaje de convenios colectivos que recogen la tipificación del acoso sexista como falta muy grave. • Nº y tipo de acciones realizadas hacia el sector privado para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.	
Estrategias • Impartir formación sobre esta cuestión a quienes son responsables en este ámbito de la gestión del personal. • Informar y sensibilizar sobre qué es el acoso sexista y la normativa aplicable. • Implantar protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	V1.1.1. Impartir formación específica dirigida a quienes ocupan cargos de responsabilidad en el ayuntamiento, especialmente a quienes gestionan los recursos humanos (delegaciones de personal), que garantice la prevención y resolución eficaz del problema. Incluir también formación en igualdad de mujeres y hombres como actividad preventiva.
Normas	V1.1.2. Analizar si en el convenio del Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas se incluyen medidas de este tipo, en caso de inexistencia incluirlas.
Sensibilización	V1.1.3. Realizar campañas de información hacia el sector privado sobre la necesidad de prevención y erradicación de violencia hacia las mujeres en el ámbito del empleo y sobre servicios, recursos, medidas y ayudas para la prevención y erradicación de la violencia de las mujeres en el ámbito privado
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Hacienda, Personal y Policía Municipal. - Representación sindical del Ayuntamiento. - Organismos autónomos y sociedades públicas del Ayuntamiento: Representación de las direcciones y de las y los empleados de las organismos autónomos y sociedades públicas.	

ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL

SITUACIÓN DE PARTIDA

El sistema de intervención con las mujeres que viven situaciones de maltrato no se encuentra centralizado en ninguna instancia. Los distintos servicios reciben la demanda pero no hay un sistema instalado de derivación clara y coordinación, por lo que las mujeres acuden de manera aislada a cada servicio. Esto trae como consecuencia que los servicios involucrados desconozcan que están atendiendo a una mujer maltratada (si ella no lo expresa abiertamente), o si está recibiendo apoyo de otros recursos. Por tanto, es la mujer la que tiene que coordinar los recursos (si lo desea) y no los servicios existentes los que se coordinan entre sí⁵.

En 2007 hubo 35 peticiones de protección (9 más que en 2006), 35 denuncias y 3 atestados de oficio (9 menos que en 2006). La violencia contra las mujeres ha existido siempre pero hoy en día la información se extiende más y conocemos más casos. De todas formas, las mujeres no reciben la ayuda necesaria a la hora de poner una denuncia.

Las personas inmigrantes tienen dificultades para acceder y participar en cursos y actividades (cursos de empoderamiento, por ejemplo) que puedan fomentar la igualdad entre hombres y mujeres: por su nivel cultural, por el idioma...

⁵ Políticas Municipales de prevención y atención de mujeres que viven o han vivido situaciones de maltrato en su relación de pareja. Diagnóstico de situación. Ayuntamiento de Durango, marzo 2008

TRANSVERSALIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
T1.-Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales.	
OBJETIVO OPERATIVO	
T1.1.- Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en las áreas de acción social.	
Indicadores • Porcentaje de programas de acción social que evidencian mejoras en la incorporación de la perspectiva de género. • N° de proyecto que incluyen la perspectiva de género. • Grado de satisfacción de las personas participantes en los procesos de inserción de mainstreaming.	
Estrategias • Realización de actuaciones que detecten posibles carencias en la incorporación de la perspectiva de género en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones de las áreas de acción social. • Formación y asesoramiento al personal técnico de estas áreas. • Seguimiento de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	T1.1.1. Analizar el Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración y Servicios sociales de base para conocer el grado de inclusión de la perspectiva de género.
Formación	T1.1.2. Realizar acciones de formación dirigidas al personal técnico de Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración, para su capacitación en el diagnóstico, planificación, intervención y evaluación del enfoque de género.
Seguimiento	T1.1.3. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Servicios sociales de base	

EMPODERAMIENTO	
OBJETIVO GENERAL	
E1.- Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E1.1.- Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación (viudedad, discapacidad, prostitución, drogodependencias, privación de libertad, inmigración y personas mayores)	
Indicadores - Número de recursos adecuados para la mejora de las condiciones de las mujeres en esta situación. Mejora en el acceso a recursos económicos, empleo, vivienda, formación y cultura. - Número de recursos adecuados para la mejora de las posiciones de las mujeres en esta situación. - Número y tipo de acciones para la mejora en el acceso a la información y fomento de la participación sociopolítica, autoorganización y toma de conciencia. - Tipología de servicio de apoyo a situación de viudedad.	
Estrategias - Analizar las condiciones, situaciones y necesidades de estas mujeres para poder establecer líneas de actuación. - Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos y de vivienda que perciben. - Establecer recursos económicos para el impago de pensiones, complementos para las pensiones de viudedad más bajas y ayudas específicas a los hijos e hijas de estas mujeres. - Crear o adecuar servicios de información, orientación y asesoramiento con perspectiva de género - Formar al personal de la administración para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento. - Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	E1.1.1. Formar al personal técnico de la administración y a las entidades que trabajan en el tercer sector para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.
Servicios y Recursos	E1.1.2. Establecer recursos económicos que aseguren la renta de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias. E1.1.3. Crear o integrar un servicio de información y asesoramiento para situaciones de viudedad.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Asociaciones de mujeres - Entidades que trabajan hacia estos colectivos	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
C1.-Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.	
OBJETIVO OPERATIVO	
C1.1.- Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.	
Indicadores - Nº de recursos destinados, por parte de Acción Social del Ayuntamiento a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional. - Tipo de estudios y resultados sobre las necesidades de las personas cuidadoras.	
Estrategias La búsqueda de alternativas y propuestas de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, así como la creación de recursos desde las administraciones para la reducción de tales cargas.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	C1.1.1. Formar al personal de los Servicios Sociales de Base, en la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras" y en las cargas, económicas, sociales, psicológicas y los nuevos síndromes (síndrome del "burn out") en las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Entidades que trabajan hacia estos colectivos - Servicios sociales de base	

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVO GENERAL	
V1.- Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales.	
OBJETIVO OPERATIVO	
V1.1.- Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia.	
Indicadores - Número y tipología de casos de violencia detectados a partir de la investigación y directrices de actuación inmediatas. - Número y tipo de campañas de sensibilización sobre el ciclo de la violencia y su erradicación. - Porcentaje del personal técnico de las administraciones públicas implicadas que han asistido a actividades formativas sobre violencia. - Grado de satisfacción de las personas participantes en los procesos formativos. - Existencia y funcionamiento adaptado del piso de acogida y del punto de encuentro	
Estrategias - Impulso de actuaciones para detectar de forma temprana el ciclo de la violencia. - Actuaciones dirigidas a buscar la implicación de la sociedad en general y de grupos sociales en particular, para convertirse en agentes de apoyo informales en la detección temprana. - Establecimiento de un piso de acogida y punto de encuentro	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	V1.1.1 Realizar una investigación cualitativa sobre la situación de la violencia contra las mujeres entre distintos sectores de la población del municipio que permita conocer la manera en que se vive entre la población de mujeres inmigrantes, mujeres mayores, jóvenes y población en general. (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 1ª ACCIÓN</i>)
Sensibilización, información y divulgación	V1.1.2. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y su implicación como agentes de apoyo informales.
Formación	V1.1.3. Realizar formación especializada en violencia contra las mujeres para profesionales de servicios sociales y policía local, para la detección temprana del inicio del ciclo de violencia y para la prevención de la violencia física y la autoviolencia. (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 7ª ACCIÓN</i>) V1.1.4. Realizar tres cursos a asociaciones y otros colectivos locales sobre la violencia contra las mujeres que padecen discriminación múltiple (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 10ª ACCIÓN</i>)
Servicios y recursos	V1.1.5. Habilitar un punto de encuentro en Durango para la entrega y recogida de menores o para el desarrollo de visitas con personal cualificado, en caso de maltrato y violencia (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 15ª ACCIÓN</i>)
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración - Área de Hacienda, Personal y Policía Municipal - Asociaciones de Durango - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Entidades que trabajan hacia estos colectivos - Programa Zaindu	

OBJETIVO OPERATIVO	
V1.2.- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios, atendiendo a colectivos vulnerables (personas mayores, inmigrantes, jóvenes, ...)	
Indicadores - Número y extensión de la campaña para dar a conocer el protocolo del Centro de Atención Psicológica gratuita y la guía sobre normativa relativa a violencia contra las mujeres. - Grado de consenso hacia el protocolo. - Número de organismos implicados en la aplicación de protocolos. - Tipo de coordinación de un equipo multidisciplinar de seguimiento de protocolo	
Estrategias - Formación y sensibilización del personal técnico y político. - Establecer mecanismos de seguimiento y coordinación entre las instituciones implicadas. - Difusión de asistencia jurídica y psicológica	
Acciones	
Sensibilización, información y divulgación	V1.2.1. Dar a conocer a la ciudadanía la existencia de protocolos y del Centro de Atención Psicológica gratuita dependiente de la Mancomunidad (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 12ª ACCIÓN</i>) V1.2.2. Elaborar una guía de divulgación que recoja la legislación y jurisprudencia existente sobre violencia contra las mujeres (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 13ª ACCIÓN</i>)
Seguimiento	V1.2.3. Seminarios de trabajo para el impulso y el desarrollo de un protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 11ª ACCIÓN</i>) V1.2.4. Crear o adaptar un equipo multidisciplinar para el seguimiento del Protocolo de Durango (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 11ª ACCIÓN</i>) V1.2.5. Realizar seguimiento del protocolo para la atención, asistencia y protección a víctimas de malos tratos y agresiones sexuales, analizando posibles vacíos así como aspectos o áreas susceptibles de mejora (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 11ª ACCIÓN</i>)
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Igualdad - Consejo de las Mujeres de Durango - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Berritzegune - Policía local - Ertzaintza - Centro de Salud - Juzgado - Entidades que trabajan hacia estos sectores	

ÁREA DE SALUD

SITUACIÓN DE PARTIDA

Tradicionalmente la salud ha sido un campo de trabajo asociado a la mujer y aún lo es. Hoy en día, todavía, la mayoría de las enfermeras son mujeres y la mayoría de los médicos son hombres. Cada vez hay más mujeres médicos pero suelen estar centradas en disciplinas muy concretas (por ejemplo, médicos de familia).

Las personas que se dirigen a los centros de salud para pedir ayuda son casi siempre mujeres (bien sea ayuda para ellas mismas o para sus familiares).

En cuanto al tipo de enfermedad hay ciertas enfermedades que las sufren en mayor número las mujeres (por ejemplo, ansiedad). Además, en muchos casos, los hombres no comprenden este tipo de enfermedades.

Todavía es tabú hablar de la sexualidad de las personas mayores. Es necesario proporcionar una formación integral con respeto al tema de la sexualidad.

TRANSVERSALIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
M.1. Mejora en el abordaje a las enfermedades con más incidencia en las mujeres.	
OBJETIVO OPERATIVO	
T1.1 Incrementar las conductas preventivas de enfermedades y de autocuidado.	
Indicadores - Nº y tipo de actividades para fomentar la prevención de enfermedades con más incidencia en mujeres.	
Estrategias - Incorporar la perspectiva de género en los programas de prevención de drogodependencias. - Sensibilizar al ámbito educativo y a las asociaciones de mujeres de la importancia del autocuidado. - Realizar actividades de comunicación, sensibilización y formación a todos los grupos de población cercanos a la infancia y juventud (madres y padres, profesorado, alumnado de colegios). - Incentivar la realización de charlas y talleres en los colegios sobre hábitos de vida saludables.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Formación	T1.1.1 Incorporar a los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y la adolescencia, talleres de prevención de enfermedades y autocuidado, desde la perspectiva de género.
Sensibilización, información y divulgación	T1.1.2. Informar y sensibilizar a las familias, profesorado y agentes sociales sobre la importancia del autocuidado.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Durango Eraikitzen - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Berritzegune - Gazte Informazio Bulegoa - Entidades deportivas de Durango - Entidades socioculturales que trabajan con o para jóvenes	

EMPODERAMIENTO	
OBJETIVO GENERAL	
E1.- Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E1.1.- Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.	
Indicadores	
• Porcentaje de población adolescente que manifieste tener dificultades de acceso a la anticoncepción. • Porcentaje de población adolescente que manifiesta utilizar preservativo en sus relaciones sexuales. • Porcentaje de embarazos no deseados. • N° y tipología de programas de prácticas sexuales sin riesgo para jóvenes e inmigrantes.	
Estrategias	
• Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable entre chicos y chicas, impulsando la responsabilidad masculina en las prácticas sexuales. • Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable entre inmigrantes, impulsando la responsabilidad masculina en las prácticas sexuales y teniendo en cuenta de su realidad y valores.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización, información y divulgación	E1.1.1. Difundir en los focos de encuentro juvenil la existencia de recursos en Durango para la orientación de práctica sexual sin riesgo.
Formación	E1.1.2. Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable en los chicos y chicas, insistiendo en la responsabilidad masculina en todos los colectivos culturales. E1.1.3. Ofertar formación e información sobre la práctica de sexualidad saludable a diversos colectivos (personas inmigrantes, personas adultas maduras)
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Durango Eraikitzan - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Asociaciones de mujeres - Gazte Informazio Bulegoa	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
C1.- Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.	
OBJETIVO OPERATIVO	
C1.1.- Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.	
Indicadores Nº de recursos destinados, por parte de las áreas de acción social de la administración, a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional.	
Estrategias La búsqueda de alternativas y propuestas de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, así como la creación de recursos desde las administraciones para la reducción de tales cargas.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	C1.1.1. Analizar las ayudas existentes para la reducción de cargas de las labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional y establecer una comparativa con las necesidades reales en Durango
Servicios y recursos	C1.1.2. Crear un directorio de servicios y recursos de la comarca que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral.
Sensibilización, información y divulgación	C1.1.3. Difundir el directorio entre la población y entre el personal de la administración pública y organismos autónomos y sociedades públicas. C1.1.4. Realizar actividades de información y sensibilización para informar sobre la labor y el coste personal de las personas cuidadoras y fomentar la corresponsabilidad de los hombres en estas tareas.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Durango Eraikitzen - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Asociaciones de mujeres - Entidades que trabajan con o para mujeres	

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVO GENERAL	
V1.- Mejora en la atención física y psicológica ante el maltrato, la violencia contra las mujeres y las agresiones sexuales.	
OBJETIVO OPERATIVO	
V1.1.- Incrementar y mejorar la ayuda integral a la atención física y psicológica ante la violencia contra las mujeres y las agresiones sexuales.	
Indicadores • Grado de asistencia y satisfacción de las personas participantes en la formación. • Número de organismos y cargos directivos implicados en la creación del equipo multidisciplinar. • Número y tipo de campañas de sensibilización sobre el ciclo de la violencia y su erradicación. • Tipo de coordinación del equipo multidisciplinar.	
Estrategias • Formación y sensibilización del personal técnico. • Establecer mecanismos de seguimiento y coordinación entre las instituciones implicadas.	
Acciones	
Formación	V1.1.1. Realizar cursos al personal técnico en el desarrollo e impulso de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 9ª ACCIÓN</i>)
Sensibilización	V1.1.2. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación de las ayudas existentes (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 9ª ACCIÓN</i>)
Seguimiento	V1.1.3. Crear grupos de autoapoyo
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Igualdad - Mancomunidad de la Merindad de Durango - Osakidetza - Entidades socio-asistenciales que trabajan hacia estos sectores	

ÁREA DE URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE

SITUACIÓN DE PARTIDA

La ciudadanía tiene dificultades para ver que los hombres y las mujeres tienen intereses y necesidades distintas en este tema. Creen que la ciudad tiene barreras y cosas que mejorar tanto para las mujeres como para los hombres. Las barreras son sobre todo para personas con discapacidad, niños/as y personas de edad.

Las mujeres no suelen participar en los marcos de decisión. Durango ha sido diseñado por hombres en base a las necesidades de hombres jóvenes y sanos.

Durango está diseñado en base a un modelo de familia nuclear, donde las mujeres tienen la responsabilidad del cuidado de familiares y de la casa y los hombres trabajan fuera del hogar. En consecuencia, el pueblo no garantiza la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que viven en él. Los servicios sociales están dispersos y no hay espacios que contribuyan al cuidado.

Durango tiene cada vez menos espacios de socialización. El nuevo modelo de arquitectura es cada vez más cerrado: patios interiores, distancias muy grandes entre casas, zonas privadas,... este hecho además de dificultar la comunicación entre las personas, también crea falta de seguridad.

Durango tiene zonas que desde el punto de vista de las mujeres pueden ser peligrosas. Habría que realizar algún estudio para analizar mejor la iluminación de la ciudad. Se ha realizado un estudio de puntos negros del pueblo pero no se han aplicado medidas para mejorar la situación.

Es necesario un autobús o algún medio de transporte parecido que una las distintas zonas de la ciudad.

Durango no guarda la memoria histórica y referencia femenina: hay pocas calles y edificios que tengan nombre de mujeres.

TRANSVERSALIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
T1.-Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo, transporte público y medio ambiente.	
OBJETIVO OPERATIVO	
T1.1.- Introducir la perspectiva de género en los planes de acción de urbanismo y medio ambiente	
Indicadores	
- Número total de intervenciones urbanísticas realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género. - Número de proyectos realizados que pueden considerarse como una buena práctica. - Grado de satisfacción de las personas participantes en los procesos formativos.	
Estrategias	
Sensibilizar, formar y asesorar a las personas responsables del diseño y planificación urbanas tanto de los cargos públicos como técnicos.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	T1.1.1. Sensibilizar a los cargos públicos y técnicos entorno a la importancia de introducir la perspectiva de género en temas relacionados con la mejora, el diseño y la planificación urbana y medio ambiente.
Formación	T1.1.2. Formar a los cargos públicos y técnicos con respecto a la introducción de la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbana y medio ambiente.
Seguimiento	T1.1.3. Hacer seguimiento y valorar la aplicación de las recomendaciones del <i>Mapa de la Ciudad Prohibida para las Mujeres en el Municipio de Durango</i>. T1.1.4. Hacer seguimiento y valorar la aplicación del <i>Decálogo de recomendaciones para mejorar en la planificación urbanística del municipio de Durango</i> (especificado en el mencionado Mapa)
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Urbanismo, Obras y Vivienda - Área de Desarrollo Sostenible - Agenda 21	

EMPODERAMIENTO	
OBJETIVO GENERAL	
E1.- Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E1.1.- Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente en la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal)	
Indicadores - Número y posición jerárquica de las mujeres en áreas de urbanismo, medio ambiente y concejalías. - Número de convocatorias de participación ciudadana en torno a la planificación, diseño y mejora en urbanismo y medio ambiente. - Número de procesos de participación en los que han participado mujeres de manera paritaria. - Número de mujeres que han asistido a actividades de formación dirigidas a la capacitación para ejercer como interlocutoras públicas en materia de planificación, diseño y mejoras en urbanismo y medio ambiente.	
Estrategias - Sensibilización, tanto de la ciudadanía como de los y las responsables de la organización y gestión de los procesos de participación ciudadana. - Establecer los mecanismos que exijan la paridad en todos los equipos de decisión y planificación.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilización	E1.1.1. Sensibilizar respecto a la importancia de la participación ciudadana (con especial hincapié en mujeres y juventud en general) en los procesos de planificación y decisión a responsables de planificación, diseño y mejoras urbanas, y medio ambiente.
Formación	E1.1.2. Realizar actividades formativas e informativas dirigidas a las mujeres a fin de capacitarlas para su plena participación en los procesos de planificación, diseño y mejoras urbanas y los relacionados con el medio ambiente.
Normas	E1.1.3. Establecer cuotas y mecanismo de participación que garantice la presencia de mujeres en los foros de debate, diseño y toma de decisiones relacionados con urbanismo y medio ambiente.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Urbanismo, Obras y Vivienda - Área de Desarrollo Sostenible - Agenda 21 - Entidades socioculturales de mujeres y que trabajan para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	

OBJETIVO GENERAL	
E2.- Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público.	
OBJETIVO OPERATIVO	
E2.1.- Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc).	
Indicadores	
- Número y proporción de nombres de mujeres que se han incorporado al callejero. - Número de monumentos y nombres de edificios dedicados en la actualidad a mujeres. - Número y proporción de nombres de mujeres que se prevé incorporar al callejero, monumentos, etc. en los espacios urbanos de nueva construcción.	
Estrategias	
- Estudio de los callejeros, monumentos y otros elementos del medio urbano. - Sensibilización a través de la difusión de los resultados. - Recogida de sugerencias.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	E2.1.1. Analizar los nombres de las calles, plazas y parques así como los monumentos y los elementos simbólicos del municipio con el fin de evaluar el nivel de reconocimiento simbólico de sus mujeres.
Normas	E2.1.2. Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la elección de monumentos con el fin de fomentar la incorporación de nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de Urbanismo, Obras y Vivienda - Área de Desarrollo Sostenible - Agenda 21	

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO GENERAL	
C1.- Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte público a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.	
OBJETIVO OPERATIVO	
C1.1.- Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, tal y como se recoge en el	
Indicadores	• Realización de diagnósticos relacionados con la planificación y diseño urbano desde la perspectiva de género. • Número de obstáculos a la conciliación relacionados con el diseño urbano identificados y neutralizados. • Respuesta del servicio de autobús público.
Estrategias	• Identificar, evaluar y proponer soluciones a los obstáculos para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño urbanos. • Analizar, y en su caso, adecuar la normativa para incluir nuevos aspectos no recogidos en la ya existente relativa a personas con movilidad reducida.
Acciones	
Herramienta	Acción
Conocimiento	C1.1.1. Analizar las necesidades en la planificación y diseño urbano para responder a criterios de conciliación.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de urbanismo y medio ambiente del Ayuntamiento - Agenda Local 21	

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVO GENERAL	
V1.- Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres.	
OBJETIVO OPERATIVO	
V1.1.- Poner en marcha las recomendaciones y protocolo en materia de seguridad que se especifican en el <i>Mapa de la Ciudad Prohibida para las Mujeres en el Municipio de Durango</i> .	
Indicadores • Normativa en relación a los criterios de diseño para garantizar la seguridad de las mujeres. • Número de intervenciones que se realizan siguiendo la normativa. • Grado de aplicación de las recomendaciones del <i>Mapa de la Ciudad Prohibida para las Mujeres en el Municipio de Durango</i>.	
Estrategias • Adoptar una normativa que recoja una serie de criterios de seguridad que sean de obligado cumplimiento en toda intervención urbanística. • Realizar campañas de sensibilización dirigidas a mujeres para que racionalicen sus miedos.	
Acciones	
Herramienta	Acción
Sensibilidad, información y divulgación	V1.1.1 Aplicar las recomendaciones del <i>Mapa de la Ciudad Prohibida para las Mujeres en el Municipio de Durango</i> .
Normativa	V1.1.2. Introducir en la normativa municipal criterios de seguridad desde la perspectiva de género a aplicar tanto en las intervenciones de mejora o transformación como en la construcción de nuevos espacios.
Agentes/organismos con implicación y responsabilidad	
- Área de urbanismo y medio ambiente del Ayuntamiento - Entidades socioculturales de mujeres o que trabajan para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	

OBJETIVOS GENERALES, OPERATIVOS, ACCIONES POR ÁREA

SERVICIOS GENEALES DEL AYUNTAMIENTO			
EJE	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
Transversalidad	T1.- Creación de programas para la organización de la integración de la perspectiva de género en el Ayuntamiento.	T1.1.- Diseñar, impulsar y realizar la valoración de las actuaciones necesarias para facultar, facilitar y fomentar la implantación de la perspectiva de género en las distintas áreas del Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas.	T1.1.1. Analizar posibles discriminaciones de género o estereotipos de género entre la plantilla del Ayuntamiento (salarios, "techo de cristal", "suelo pegajoso", segregación horizontal,...) y recomendar líneas de mejora. T1.1.2. Analizar las herramientas, procesos, programas y actividades de las áreas para determinar criterios, recomendaciones y adaptaciones pertinentes a la perspectiva de género. T1.1.3. Analizar el grado de la incorporación de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas en el Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas. T1.1.4. Realizar una campaña interna para el impulso y promoción del manual del uso no sexista de la lengua (euskera y castellano) T1.1.5. Cursos de sensibilización y formación al personal político y técnico sobre perspectiva de género y políticas de igualdad (mención especial a la Ley de Igualdad 4/2005 y al Plan Municipal) T1.1.6. Crear una <i>Mesa Técnica Interáreas</i> para coordinar las líneas de actuación referente al Plan, asignando composición, funciones, responsabilidades y métodos de comunicación interna y con la Comisión Política. T1.1.7. Incluir criterios de género en las licitaciones y adjudicaciones de contratos que hace la Administración con entidades.
	E1.- Incremento y refuerzo de los procesos en el Ayuntamiento para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas	E1.1.- Fomentar la realización de procesos participativos garantizando la presencia de mujeres y asociaciones de mujeres en todos los procesos sociales y de toma de decisiones, teniendo en cuenta la participación la heterogeneidad de las mujeres (jóvenes, mayores, viudas, inmigrantes,...).	E1.1.1. Establecer directrices y pautas para el protagonismo, participación y canales de toma de decisiones de las mujeres en los actos públicos, planes, programas y actividades del Ayuntamiento.
Empoderamiento	E2.- Impulso al Consejo de las Mujeres de Durango para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Durango	E2.1.- Promocionar del Consejo de Igualdad de Durango como representantes de las asociaciones de mujeres de la localidad y de entidades que trabajan por la igualdad.	E2.2.1. Dar a conocer y reforzar en Durango la existencia, funciones, labor del Consejo de las Mujeres que trabaja con el Consistorio, para dar autoridad al mismo y a las mujeres y entidades que lo conforman. E2.2.2. Dar a conocer y reforzar programáticamente ANDRAGUNE E2.2.3. Consensuar las funciones que ejercerá el Consejo de las Mujeres respecto a la ejecución, seguimiento y evaluación de este Plan. E2.2.4. Valorar el éxito, las oportunidades y fortalezas del Consejo de las Mujeres, como influencia de las mujeres de Durango en las políticas públicas del Ayuntamiento

Conciliación y Corresponsabilidad	C1.- Creación de herramientas para la Conciliación y Corresponsabilidad en el Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas.	C1.1.- Desarrollar instrumentos, herramientas y procesos de trabajo y coordinación dirigidas a fomentar la corresponsabilidad y conciliación	C1.1.1. Realizar un diagnóstico de necesidades y crear paquetes de medidas que faciliten la vida personal, familiar y laboral. C1.1.2. Realizar talleres de formación para el personal político y técnico del Ayuntamiento en aras de fomentar un espíritu conciliador y corresponsable entre los hombres, quienes deberán acudir a los cursos. C1.1.3. Crear un Plan de Conciliación municipal para la conciliación personal, familiar y laboral en función del diagnóstico de necesidades
Violencia contra las mujeres	V1.- Impulso de la coordinación de la administración en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.	V1.1.- Garantizar la ejecución del <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango</i>	V1.1.1. Analizar la situación de ejecución del <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango</i>. V1.1.2. Realizar campañas públicas sostenidas y coordinadas para dar a conocer el <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres</i>, sus contenidos, avances, e impactos en la población de Durango. V1.1.3. Participar, promocionar y adaptar las campañas entorno al 25 de noviembre que realice Eudel. V1.1.4. Formar al personal político y técnico del Ayuntamiento entorno a la violencia contra las mujeres (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 6ª-8ª ACCIÓN</i>) V1.1.5. Establecer una estructura de coordinación que ejecute, realice el seguimiento y valore el <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres</i>. V1.1.6. Hacer seguimiento, coordinación y evaluación en la ejecución del <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango (Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 16ª-17ª ACCIÓN)</i>

EUSKERA Y CULTURA			
EJE	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
Transversalidad	T1.- Integración de la perspectiva de género en el Área de Euskera y Cultura.	T1.1.- Realizar por parte del Área de Euskera y Cultura la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de actividades culturales desde la perspectiva de género.	T1.1.1. Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas culturales. T1.1.2. Fomentar la realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de la cultura. T1.1.3. Formar al personal del Área de Euskera y Cultura en igualdad de oportunidades y capacitarles para analizar e integrar la perspectiva de género en la planificación y el desarrollo de los programas y actividades culturales que se programen.
Empoderamiento	E1.- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural.	E1.1.- Aumentar la presencia de las aportaciones de las mujeres de Durango en las actividades culturales.	E1.1.1. Investigar y sistematizar la aportación histórica realizada por las mujeres en el patrimonio cultural, así como las distintas maneras de generar cultura que históricamente han desarrollado mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en el mundo de la cultura vasca. E1.1.2. Difundir la aportación de las mujeres de Durango a la cultura. E1.1.3. Establecer criterios que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la concesión de ayudas a las asociaciones o entidades de Durango.
	E2.- Promoción del tejido asociativo sociocultural dedicado a impulsar la igualdad	E2.1.- Impulsar las asociaciones que trabajan para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito sociocultural.	E2.1.1. Realizar un diagnóstico con perspectiva de género de la situación del tejido asociativo sociocultural y el impulso a la igualdad. E2.1.2. Difundir los servicios y recursos para el impulso de la igualdad existentes para las asociaciones socioculturales. E2.1.3. Realizar cursos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para el tejido asociativo de Durango. E2.1.4. Establecer criterios de igualdad para la concesión de ayudas a las asociaciones de Durango.
Conciliación y Corresponsabilidad	C1.- Aumento de medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito de la cultura.	C1.1.- Diseñar paquetes de medidas para la conciliación y la corresponsabilidad familiar, laboral y social en los servicios y programas culturales.	C1.1.1. Garantizar servicios y medidas de conciliación y corresponsabilidad en todas las actividades y actos programados desde el Área de Euskera y Cultura y organismos autónomos y sociedades públicas. C1.1.2. Creación de grupos de reflexión y debate con grupos de interés en la necesidad de conciliación y corresponsabilidad C1.1.3. Realizar campañas de sensibilización y difusión de buenas prácticas de corresponsabilidad..

Violencia contra las mujeres	V.1. Impulso de la erradicación del sexismo en ámbitos socioculturales.	V1.1.- Aumentar la implicación de agentes culturales en la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres	V1.1.1. Realizar charlas informativas y material de sensibilización entorno a las fechas del 8 de marzo y 25 de noviembre y en la Escuela de Empoderamiento (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 2ª-5ª ACCIÓN</i>) V1.1.2. Poner en marcha un proceso con las comisiones de fiestas para involucrarse activamente en la prevención, sensibilización y detección de violencia contra las mujeres en fiestas (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 2ª ACCIÓN</i>) V1.1.3. Realizar cursos específicos dirigidos a hombres para impulsar la reflexión y actividades de éstos hacia la prevención y denuncia de malos tratos y violencia contra las mujeres (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 5ª ACCIÓN</i>) V1.1.4. Establecer convenios con los medios de comunicación de Durango (prensa, radio, televisión) para evitar una imagen sexista de las mujeres y promocionar la igualdad de mujeres y hombres, como prevención de la violencia contra las mujeres.
--	---	--	--

DEPORTE			
EJE	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
Transversalidad	T1.- Integración de la perspectiva de género en el Área de Juventud, Deporte y Educación.	T1.1.- Realizar en el área de deporte la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de actividades deportivas desde la perspectiva de género.	T1.1.1. Realizar un diagnóstico que visibilice el estado, los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de deportivo de Durango, detallando recomendaciones y líneas de actuación posibles. T1.1.2. Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas deportivos. T1.1.3. Realizar actividades de sensibilización al personal técnico y político en las áreas y organismos de deporte de la administración y al personal directivo de los clubes. T1.1.4. Formar al personal encargado de la planificación, gestión y evaluación deportiva en igualdad de oportunidades para integrar la perspectiva de género en la dinámica impulsada por el Área en el ámbito deportivo.
Empoderamiento	E1.- Presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo.	E1.1.- Aumentar la visualización de las prácticas deportivas de las mujeres de todas las edades.	E1.1.1. Realizar campañas hacia la población para dar a conocer las mujeres de Durango que son referentes en cualquier disciplina deportiva (charlas en los centros escolares, presencia en los medios de comunicación, equipamientos socioculturales, ...) E1.1.2. Realizar actividades de sensibilización (charlas, folletos, cursos, ...) a personal deportivo, madres, padres, educadoras y educadores sobre igualdad de oportunidades en la actividad física y deportiva, a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva de niñas, niños, chicas y chicos.
Conciliación y Corresponsabilidad	C1.- Adaptación de los servicios y recursos deportivos municipales a las necesidades de conciliación y corresponsabilidad.	C1.1.- Facilitar a las mujeres la práctica deportiva como medio para aumentar la calidad de vida y desarrollo personal.	C1.1.1. Analizar las necesidades horarias y de recursos de las instalaciones deportivas con enfoque de género. C1.1.2. Adaptar los servicios, equipamientos y espacio de las instalaciones deportivas municipales a las necesidades de mujeres y hombres y respetando la igualdad de oportunidades y respondiendo a los resultados del análisis. C1.1.3. Seguimiento de la oferta deportiva que realiza el Instituto Municipal de Deportes "Durango" y de la adecuación de los servicios, equipamientos y espacios a las necesidades, gustos e intereses diferenciales de mujeres y hombres.
Violencia contra las mujeres	V1.- Impulso de valores que fomenten la igualdad de mujeres y hombres y la no competitividad en el deporte.	V1.1.- Incrementar el número de campañas de sensibilización hacia la no competitividad y no violencia en el deporte	V1.1.1. Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia en el deporte, atendiendo en especial a los hombres.

EDUCACIÓN			
EJE	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
Transversalidad	T1.-Fomento de la coeducación en centros escolares y grupos de tiempo libre	M.1.1.- Establecer una estructura estable con las entidades de educación formal y no formal para el fomento de la coeducación en Durango, como medio para llegar a familias, criaturas, jóvenes y personas educadoras.	T1.1.1. Crear una plataforma de encuentro y trabajo cooperativo de las entidades educativas de Durango (formales y no formales: centros escolares, Berritzegunea, asociaciones de tiempo libre y animación sociocultural, EPA, Consorcio de "Haureskolak"...). Dicha plataforma se constituirá entorno a una estructura, método de trabajo y plan de actuación para impulsar la coeducación en el municipio. T1.1.2. Planificar actividades conjuntas para fomentar la coeducación y orientación profesional no-sexista en los centros escolares de Durango (infantil, primaria y secundaria) y en las entidades de carácter no formal que intervienen en el ámbito educativo (juegos y juguetes no sexistas, materiales coeducativos, buenas prácticas coeducativas, cursos de educación en valores no sexistas, visitas a empresas que han integrado mujeres y hombres a puestos y cargos no estereotipados por género, ...)
Empoderamiento	E1.- Presencia y participación de las niñas, las mujeres y la igualdad en el ámbito educativo.	E1.1.- Aumentar la visualización de la aportación de las mujeres a la educación, a la socialización y a la igualdad.	E1.1.1. Diseñar actividades dirigidas a la población para dar a conocer las mujeres de Durango que han intervenido e intervienen en el ámbito educativo y en el impulso de la equidad de mujeres y hombres (películas, libro, exposición, ...)
Conciliación y Corresponsabilidad	C1.- Fomento de la cultura para la corresponsabilidad y la ética del cuidado.	C1.1.- Incrementar los espacios socioeducativos en los que se promueva la corresponsabilidad y la ética del cuidado.	C1.1.1 Formar al personal técnico Área de Juventud, Deporte y Educación del Ayuntamiento para el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la cultura de la <i>corresponsabilidad</i> y de la <i>ética del cuidado</i>. En todas las actividades que se ejecuten se responderá a las necesidades de horarios y de cuidados, apoyando con servicio de guardería, ludoteca, ... C1.1.2. Formar a educadores y educadoras, monitorado y personal que trabaja en el ámbito de la animación sociocultural y ámbito educativo, especialmente en ocio y tiempo libre, en metodologías y recursos para crear valores entorno a la <i>corresponsabilidad</i> y la <i>ética del cuidado</i>. C1.1.3. Realizar talleres de aprendizajes de tareas del ámbito del cuidado y de lo doméstico dirigido a hombres.
	C2.-Adaptación y reorganización del tiempo y las infraestructuras educativas.	C2.1.- Testar la necesidad de incremento de las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la satisfacción de la demanda de los servicios de comedor y transporte en los centros educativos de primaria y secundaria.	C2.1.1. Analizar la oferta y demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo: comedores, transporte, escuelas infantiles, ludotecas, bolsas de horas.. C2.1.2. Analizar especialmente lo relacionado con plazas, actividades, su adecuación a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las madres y los padres, y comparar la oferta y la demanda atendiendo a criterios de distribución geográfica.

		C2.2.- Incrementar en los centros educativos, escuelas infantiles y servicio de ocio y tiempo libre la flexibilidad de los horarios y los calendarios, teniendo en cuenta su autonomía organizativa, para garantizar la atención a las necesidades de las familias.	C2.2.1. Incentivar a los centros y servicios socioeducativos para que faciliten la conciliación de las familias y la participación de padres, fundamentalmente, y madres en las reuniones o encuentros. C2.2.2. Planificar la oferta formativa, teniendo en cuenta la adaptación de los horarios de las actividades para conciliar adecuadamente las responsabilidades familiares, personales y profesionales
Violencia contra las mujeres	V.1. Prevención de la violencia sexista en el ámbito socioeducativo.	V1.1.- Realizar programas de prevención de la violencia contra las mujeres en centros educativos, entidades de tiempo libre y ocio, escuelas de madres y padres, etc.	V1.1.1. Cursos de formación para la prevención de violencia contra las mujeres a criaturas, jóvenes, familias, personal educativo (profesorado, monitorado, ...). <i>(Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 3ª ACCIÓN)</i>

TRABAJO Y EMPLEO			
EJE	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
Transversalidad	T1.- Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo.	T1.1.- Integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo.	T1.1.1 Formar al personal de los servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información, orientación, formación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo. En esta formación se tendrá en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en cuanto a horarios y servicios. T1.1.2. Establecer cláusulas coherentes con la igualdad de oportunidades para la contratación de empresas y personas.
Empoderamiento	E1.- Acceso al empleo en condiciones de igualdad.	E1.1.- Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infrarrepresentadas.	E1.1.1 Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores profesionales en las que están subrepresentadas. E1.1.2. Incentivar la incorporación de mujeres desempleadas a las empresas de economía social en calidad de socias trabajadoras o de trabajo.
	E2.- Sensibilización hacia la equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres en la administración pública y sector privado.	E2.1.- Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en la administración pública y sensibilizar en empresas del sector privado la necesidad de esta equiparación.	E2.1.1. Realizar un diagnóstico para identificar las áreas y manifestaciones de desigualdad o discriminación, proponiendo medidas para asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo de la administración pública y empresas dependientes a través de la negociación colectiva. E2.1.2. Estudiar la situación de la presencia y condiciones de las mujeres en el sector del comercio. E2.1.3. Proporcionar la formación necesaria para implantar la igualdad en las organizaciones a responsables de la gestión de las condiciones de trabajo en la administración. E2.1.4. Asegurar que la administración pública y empresas dependientes en la negociación colectiva con su personal, propongan medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo público: - En las bases de contratación y adjudicación a empresas o entidades valorar la igualdad de oportunidades y políticas de igualdad en su dinámica interna. - En las bases a concurso de oposición pública valorar la experiencia y formación en igualdad de géneros e incluir en los temarios contenidos sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. E2.1.5. Difundir “buenas prácticas” en el mundo empresarial hacia la igualdad de oportunidades

Conciliación y Corresponsabilidad	C1.- Establecimiento de servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el Ayuntamiento y organismos autónomos.	C1.1.- Disminuir en la administración pública y organismos autónomos y sociedades públicas la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados, concretando dicha reducción en el aumento del número de hombres que se acogen a permisos y licencias por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes.	C1.1.1. Ofertar a las empresas del municipio cursos de formación entorno a la ética del cuidado, especialmente dirigidos a los hombres, en general, y a los hombres directivos, en particular. C1.1.2. Realizar acciones de sensibilización para motivar la utilización por parte de los hombres de permisos y licencias por paternidad y cuidado de personas dependientes.
Violencia contra las mujeres	V1.- Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo.	V1.1.- Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en las administraciones públicas y en empresas del sector privado, dando prioridad a ramas de actividad que concentran mayores proporciones de población ocupada, con el fin de visibilizar y reducir dicho acoso sexista.	V1.1.1. Impartir formación específica dirigida a quienes ocupan cargos de responsabilidad en el ayuntamiento, especialmente a quienes gestionan los recursos humanos (delegaciones de personal), que garantice la prevención y resolución eficaz del problema. Incluir también formación en igualdad de mujeres y hombres como actividad preventiva. V1.1.2. Analizar si en el convenio del Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas se incluyen medidas de este tipo, en caso de inexistencia incluirlas. V1.1.3. Realizar campañas de información hacia el sector privado sobre la necesidad de prevención y erradicación de violencia hacia las mujeres en el ámbito del empleo y sobre servicios, recursos, medidas y ayudas para la prevención y erradicación de la violencia de las mujeres en el ámbito privado

INCLUSIÓN SOCIAL			
EJE	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
Transversalidad	T1.- Integración de la perspectiva de género en los servicios sociales.	T1.1.- Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en las áreas de acción social.	T1.1.1. Analizar el Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración para conocer el grado de inclusión de la perspectiva de género. T1.1.2. Realizar acciones de formación dirigidas al personal técnico de Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración, para su capacitación en el diagnóstico, planificación, intervención y evaluación del enfoque de género. T1.1.3. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.
Empoderamiento	E1.- Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple y en situación de riesgo de exclusión.	E1.1.- Adecuar los recursos destinados a las personas en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en esta situación (viudedad, discapacidad, prostitución, drogodependencias, privación de libertad, inmigración y personas mayores)	E1.1.1. Formar al personal técnico de la administración y a las entidades que trabajan en el tercer sector para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento. E1.1.2. Establecer recursos económicos que aseguren la renta de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias. E1.1.3. Crear o integrar un servicio de información y asesoramiento para situaciones de viudedad.
Conciliación y Corresponsabilidad	C1.- Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.	C1.1.- Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.	C1.1.1. Formar al personal de los Servicios Sociales de Base, en la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras" y en las cargas, económicas, sociales, psicológicas y los nuevos síndromes (síndrome del "burn out") en las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.

Violencia contra las mujeres	V1.- Mejora en la prevención y atención ante la violencia doméstica y las agresiones sexuales	V1.1.- Incrementar la prevención de la violencia y la atención a las mujeres que sufren malos tratos	V1.1.1 Realizar una investigación cualitativa sobre la situación de la violencia contra las mujeres entre distintos sectores de la población del municipio que permita conocer la manera en que se vive entre la población de mujeres inmigrantes, mujeres mayores, jóvenes y población en general. (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 1ª ACCIÓN</i>) V1.1.2. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y su implicación como agentes de apoyo informales. V1.1.3. Realizar formación especializada en violencia contra las mujeres para profesionales de servicios sociales y policía local, para la detección temprana del inicio del ciclo de violencia y para la prevención de la violencia física y la autoviolencia. (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 7ª ACCIÓN</i>) V1.1.4. Realizar tres cursos a asociaciones y otros colectivos locales sobre la violencia contra las mujeres que padecen discriminación múltiple (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 10ª ACCIÓN</i>) V1.1.5. Habilitar un punto de encuentro en Durango para la entrega y recogida de menores o para el desarrollo de visitas con personal cualificado, en caso de maltrato y violencia (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 15ª ACCIÓN</i>)
		V1.2.- Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios, atendiendo a colectivos vulnerables (personas mayores, inmigrantes, jóvenes, ...)	V1.2.1. Dar a conocer a la ciudadanía la existencia de protocolos y del Centro de Atención Psicológica gratuita dependiente de la Mancomunidad (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 12ª ACCIÓN</i>) V1.2.2. Elaborar una guía de divulgación que recoja la legislación y jurisprudencia existente sobre violencia contra las mujeres (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 13ª ACCIÓN</i>) V1.2.3. Seminarios de trabajo para el impulso y el desarrollo de un protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 11ª ACCIÓN</i>): V.1.2.4. Crear o adaptar un equipo multidisciplinar para el seguimiento del Protocolo de Durango (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 11ª ACCIÓN</i>). V.1.2.5. Realizar el seguimiento del protocolo para la atención, asistencia y protección a víctimas de malos tratos y agresiones sexuales, analizando posibles vacíos así como aspectos o áreas susceptibles de mejora (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 11ª ACCIÓN</i>).

SALUD			
EJE	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
Transversalidad	M.1. Mejora en el abordaje a las enfermedades con más incidencia en las mujeres.	T1.1 Incrementar las conductas preventivas de enfermedades y de autocuidado.	T1.1.1 Incorporar a los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y la adolescencia, talleres de prevención de enfermedades y autocuidado, desde la perspectiva de género. T1.1.2. Informar y sensibilizar a las familias, profesorado y agentes sociales sobre la importancia del autocuidado.
Empoderamiento	E1.- Aumento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud.	E1.1.- Garantizar la accesibilidad a los métodos anticonceptivos y, en caso necesario, al de intercepción postcoital e IVES para reducir las tasas de los embarazos no deseados, especialmente en adolescentes y promover el uso del preservativo, único método de prevención de enfermedades de transmisión sexual.	E1.1.1. Difundir en los focos de encuentro juvenil la existencia de recursos en Durango para la orientación de práctica sexual sin riesgo. E1.1.2. Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable en los chicos y chicas, insistiendo en la responsabilidad masculina en todos los colectivos culturales. E1.1.3. Ofertar formación e información sobre la práctica de sexualidad saludable a diversos colectivos (personas inmigrantes, personas adultas maduras)
Conciliación y Corresponsabilidad	C1.-Recursos sociocomunitarios para la atención de personas que carecen de autonomía funcional.	C1.1.- Incrementar los recursos para reducir las cargas económicas, sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado.	C1.1.1. Analizar las ayudas existentes para la reducción de cargas de las labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional y establecer una comparativa con las necesidades reales en Durango C1.1.2. Crear un directorio de servicios y recursos de la comarca que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral. C1.1.3. Difundir el directorio entre la población y entre el personal de la administración pública y organismos autónomos y sociedades públicas. C1.1.4. Realizar actividades de información y sensibilización para informar sobre la labor y el coste personal de las personas cuidadoras y fomentar la corresponsabilidad de los hombres en estas tareas.
Violencia contra las mujeres	V1.- Mejora en la atención física y psicológica ante el maltrato, la violencia contra las mujeres y las agresiones sexuales.	V1.1.- Incrementar y mejorar la ayuda integral a la atención física y psicológica ante la violencia contra las mujeres y las agresiones sexuales.	V1.1.1. Realizar cursos al personal técnico en el desarrollo e impulso de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 9ª ACCIÓN</i>) V1.1.2. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación de las ayudas existentes (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 9ª ACCIÓN</i>) V1.1.3. Crear grupos de autoapoyo Mujeres

URBANISMO, TRANSPORTE PUBLICO Y MEDIO AMBIENTE			
EJE	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
Transversalidad	T1.- Integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo, transporte público y medio ambiente.	T1.1.- Introducir la perspectiva de género en los planes de acción de urbanismo y medio ambiente	T1.1.1. Sensibilizar a los cargos públicos y técnicos entorno a la importancia de introducir la perspectiva de género en temas relacionados con la mejora, el diseño y la planificación urbana y medio ambiente. T1.1.2. Formar a los cargos públicos y técnicos con respecto a la introducción de la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbana y medio ambiente. T1.1.3. Hacer seguimiento y valorar la aplicación de las recomendaciones del <i>Mapa de la Ciudad Prohibida para las Mujeres en el Municipio de Durango</i>. T1.1.4. Hacer seguimiento y valorar la aplicación del <i>Decálogo de recomendaciones para mejorar en la planificación urbanística del municipio de Durango</i> (especificado en el mencionado Mapa)
Empoderamiento	E1.- Participación de las mujeres y paridad en todos los procesos de planificación, diseño y mejoras en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.	E1.1.- Garantizar la paridad y la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo y medio ambiente (especialmente en la Agenda Local 21 y los Programas de Desarrollo Rural Comarcal).	E1.1.1. Sensibilizar respecto a la importancia de la participación ciudadana (con especial hincapié en mujeres y juventud en general) en los procesos de planificación y decisión a responsables de planificación, diseño y mejoras urbanas, y medio ambiente. E1.1.2. Realizar actividades formativas e informativas dirigidas a las mujeres a fin de capacitarlas para su plena participación en los procesos de planificación, diseño y mejoras urbanas y los relacionados con el medio ambiente E1.1.3. Establecer cuotas y mecanismo de participación que garantice la presencia de mujeres en los foros de debate, diseño y toma de decisiones relacionados con urbanismo y medio ambiente.
	E2.- Reconocimiento de la aportación social, cultural e histórica de las mujeres en el espacio público.	E2.1.- Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc).	E2.1.1. Analizar los nombres de las calles, plazas y parques así como los monumentos y los elementos simbólicos del municipio con el fin de evaluar el nivel de reconocimiento simbólico de sus mujeres. E2.1.2. Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la elección de monumentos con el fin de fomentar la incorporación de nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc
Conciliación y Corresponsabilidad	C1.- Adecuación de las infraestructuras urbanísticas y de transporte público a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.	C1.1.- Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño urbanos destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral	C1.1.1. Analizar las necesidades en la planificación y diseño urbano para responder a criterios de conciliación.
Violencia contra las mujeres	V1.- Mejora de la seguridad y de la sensación de seguridad de las mujeres.	V1.1.- Poner en marcha las recomendaciones y protocolo en materia de seguridad que se especifican en el <i>Mapa de la Ciudad Prohibida para las Mujeres en el Municipio de Durango</i> .	V1.1.1. Aplicar las recomendaciones del <i>Mapa de la Ciudad Prohibida para las Mujeres en el Municipio de Durango</i>. V1.1.2. Introducir en la normativa municipal criterios de seguridad desde la perspectiva de género a aplicar tanto en las intervenciones de mejora o transformación como en la construcción de nuevos espacios.

TEMPORALIZACIÓN DE ACCIONES POR ÁREAS

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
SERVICIOS GENERALES DEL AYUNTAMIENTO	1	T1.1.1. Analizar posibles discriminaciones de género o estereotipos de género entre la plantilla del Ayuntamiento (salarios, "techo de cristal", "suelo pegajoso", segregación horizontal,...) y recomendar líneas de mejora.											
	2	T1.1.2. Analizar las herramientas, procesos, programas y actividades de las áreas para determinar criterios, recomendaciones y adaptaciones pertinentes a la perspectiva de género											
	3	T1.1.3. Analizar el grado de la incorporación de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas en el Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas.											
	4	T1.1.4. Realizar una campaña interna para el impulso y promoción del manual del uso no sexista de la lengua (euskera y castellano)											
	5	T1.1.5. Cursos de sensibilización y formación al personal político y técnico sobre perspectiva de género y políticas de igualdad (mención especial a la Ley de Igualdad 4/2005 y al Plan Municipal)											
	6	T1.1.6. Crear una <i>Mesa Técnica Interáreas</i> para coordinar las líneas de actuación referente al Plan, asignando composición, funciones, responsabilidades y métodos de comunicación interna y con la Comisión Política.											
	7	T1.1.7. Incluir criterios de género en las licitaciones y adjudicaciones de contratos que hace la Administración con entidades.											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	8	E1.1.1. Establecer directrices y pautas para el protagonismo, participación y canales de toma de decisiones de las mujeres en los actos públicos, planes, programas y actividades del Ayuntamiento.											
	9	E2.2.1. Dar a conocer y reforzar en Durango la existencia, funciones, labor del Consejo de las Mujeres que trabaja con el Consistorio, para dar autoridad al mismo y a las mujeres y entidades que lo conforman.											
	10	E2.2.2. Dar a conocer y reforzar programáticamente ANDRAGUNE											
	11	E2.2.3. Consensuar las funciones que ejercerá el Consejo de las Mujeres respecto a la ejecución, seguimiento y evaluación de este Plan.											
	12	E2.2.4. Valorar el éxito, las oportunidades y fortalezas del Consejo de las Mujeres, como influencia de las mujeres de Durango en las políticas públicas del Ayuntamiento											
	13	C1.1.1. Realizar un diagnóstico de necesidades y crear paquetes de medidas que faciliten la vida personal, familiar y laboral.											
	14	C1.1.2. Realizar talleres de formación para el personal político y técnico del Ayuntamiento en aras de fomentar un espíritu conciliador y corresponsable entre los hombres, quienes deberán acudir a los cursos.											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	15	C1.1.3. Crear un Plan de Conciliación municipal para la conciliación personal, familiar y laboral en función del diagnóstico de necesidades											
	16	V1.1.1. Analizar la situación de ejecución del <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango..</i>											
	17	V1.1.2. Realizar campañas públicas sostenidas y coordinadas para dar a conocer el <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres</i> , sus contenidos, avances, e impactos en la población de Durango.											
	18	V1.1.3. Participar, promocionar y adaptar las campañas entorno al 25 de noviembre que realice Eudel.											
	19	V1.1.4. Formar al personal político y técnico del Ayuntamiento entorno a la violencia contra las mujeres (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 6ª-8ª ACCIÓN</i>)											
	20	V1.1.5. Establecer una estructura de coordinación que ejecute, realice el seguimiento y valore el <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres</i> .											
	21	V1.1.6. Hacer seguimiento, coordinación y evaluación en la ejecución del <i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres de Durango (Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 16ª-17ª ACCIÓN)</i>											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
EUSKERA Y CULTURA	22	T1.1.1. Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas culturales.											
	23	T1.1.2. Fomentar la realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de la cultura.											
	24	T1.1.3. Formar al personal del Área de Euskera y Cultura en igualdad de oportunidades y capacitarles para analizar e integrar la perspectiva de género en la planificación y el desarrollo de los programas y actividades culturales que se programen.											
	25	E1.1.1. Investigar y sistematizar la aportación histórica realizada por las mujeres en el patrimonio cultural, así como las distintas maneras de generar cultura que históricamente han desarrollado mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en el mundo de la cultura vasca.											
	26	E1.1.2. Difundir la aportación de las mujeres de Durango a la cultura.											
	27	E1.1.3. Establecer criterios que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la concesión de ayudas a las asociaciones o entidades de Durango.											
	28	E.2.1.1. Realizar un diagnóstico con perspectiva de género de la situación del tejido asociativo sociocultural y el impulso a la igualdad.											
	29	E.2.1.2. Difundir los servicios y recursos para el impulso de la igualdad existentes para las asociaciones socioculturales.											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	30	E2.1.3. Realizar cursos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para el tejido asociativo de Durango.											
	31	E2.1.4. Establecer criterios de igualdad para la concesión de ayudas a las asociaciones de Durango.											
	32	C1.1.1. Garantizar servicios y medidas de conciliación y corresponsabilidad en todas las actividades y actos programados desde el Área de Euskera y Cultura y organismos autónomos y sociedades públicas.											
	33	C1.1.2. Creación de grupos de reflexión y debate con grupos de interés en la necesidad de conciliación y corresponsabilidad											
	34	C1.1.3. Realizar campañas de sensibilización y difusión de buenas prácticas de corresponsabilidad.											
	35	V1.1.1. Realizar charlas informativas y material de sensibilización entorno a las fechas del 8 de marzo y 25 de noviembre y en la Escuela de Empoderamiento (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 2ª-5ª ACCIÓN</i>)											
	36	V1.1.2. Poner en marcha un proceso con las comisiones de fiestas para involucrarse activamente en la prevención, sensibilización y detección de violencia contra las mujeres en fiestas (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 2ª ACCIÓN</i>)											
	37	V1.1.3. Realizar cursos específicos dirigidos a hombres para impulsar la reflexión y actividades de éstos hacia la prevención y denuncia de malos tratos y violencia contra las mujeres (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 5ª ACCIÓN</i>)											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	38	V1.1.4. Establecer convenios con los medios de comunicación de Durango (prensa, radio, televisión) para evitar una imagen sexista de las mujeres y promocionar la igualdad de mujeres y hombres, como prevención de la violencia contra las mujeres.											
DEPORTE	39	T1.1.1. Realizar un diagnóstico que visibilice el estado, los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de deportivo de Durango, detallando recomendaciones y líneas de actuación posibles.											
	40	T1.1.2. Elaborar y difundir una guía de divulgación interna para el personal de la administración y empresas subcontratadas, que recoja pautas y buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas deportivos.											
	41	T1.1.3. Realizar actividades de sensibilización al personal técnico y político en las áreas y organismos de deporte de la administración y al personal directivo de los clubes.											
	42	T1.1.4. Formar al personal encargado de la planificación, gestión y evaluación deportiva en igualdad de oportunidades para integrar la perspectiva de género en la dinámica impulsada por el Área en el ámbito deportivo.											
	43	E.1.1.1. Realizar campañas hacia la población para dar a conocer las mujeres de Durango que son referentes en cualquier disciplina deportiva (charlas en los centros escolares, presencia en los medios de comunicación, equipamientos socioculturales, ...)											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	44	E1.1.2. Realizar actividades de sensibilización (charlas, folletos, cursos, ...) a personal deportivo, madres, padres, educadoras y educadores sobre igualdad de oportunidades en la actividad física y deportiva, a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva de niñas, niños, chicas y chicos.											
	45	C1.1.1. Analizar las necesidades horarias y de recursos de las instalaciones deportivas con enfoque de género.											
	46	C1.1.2. Adaptar los servicios, equipamientos y espacio de las instalaciones deportivas municipales a las necesidades de mujeres y hombres y respetando la igualdad de oportunidades y respondiendo a los resultados del análisis.											
	47	C1.1.3. Seguimiento de la oferta deportiva que realiza el Instituto Municipal de Deportes "Durango" y de la adecuación de los servicios, equipamientos y espacios a las necesidades, gustos e intereses diferenciales de mujeres y hombres.											
	48	V1.1.1. Promover la realización de acuerdos interinstitucionales para la elaboración de campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia en el deporte, atendiendo en especial a los hombres.											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
EDUCACIÓN	49	T1.1.1. Crear una plataforma de encuentro y trabajo cooperativo de las entidades educativas de Durango (formales y no formales: centros escolares, Berritzegunea, asociaciones de tiempo libre y animación sociocultural, EPA, Consorcio de "Haureskolak"...). Dicha plataforma se constituirá entorno a una estructura, método de trabajo y plan de actuación para impulsar la coeducación en el municipio.											
	50	T1.1.2. Planificar actividades conjuntas para fomentar la coeducación y orientación profesional no-sexista en los centros escolares de Durango (infantil, primaria y secundaria) y en las entidades de carácter no formal que intervienen en el ámbito educativo (juegos y juguetes no sexistas, materiales coeducativos, buenas prácticas coeducativas, cursos de educación en valores no sexistas, visitas a empresas que han integrado mujeres y hombres a puestos y cargos no estereotipados por género, ...)											
	51	E1.1.1. Diseñar actividades dirigidas a la población para dar a conocer las mujeres de Durango que han intervenido e intervienen en el ámbito educativo y en el impulso de la equidad de mujeres y hombres (películas, libro, exposición, ...)											
	52	C1.1.1 Formar al personal técnico Área de Juventud, Deporte y Educación del Ayuntamiento para el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la cultura de la <i>corresponsabilidad</i> y de la <i>ética del cuidado</i> . En todas las actividades que se ejecuten se responderá a las necesidades de horarios y de cuidados, apoyando con servicio de guardería, ludoteca, ...											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	53	C1.1.2. Formar a educadores y educadoras, monitorado y personal que trabaja en el ámbito de la animación sociocultural y ámbito educativo, especialmente en ocio y tiempo libre, en metodologías y recursos para crear valores entorno a la <i>corresponsabilidad y la ética del cuidado</i> .											
	54	C1.1.3. Realizar talleres de aprendizajes de tareas del ámbito del cuidado y de lo doméstico dirigido a hombres.											
	55	C2.1.1. Analizar la oferta y demanda de los servicios relacionados con el ámbito educativo: comedores, transporte, escuelas infantiles, ludotecas, bolsas de horas..											
	56	C2.2.1. Incentivar a los centros y servicios socioeducativos para que faciliten la conciliación de las familias y la participación de padres, fundamentalmente, y madres en las reuniones o encuentros.											
	57	C2.2.2. Planificar la oferta formativa, teniendo en cuenta la adaptación de los horarios de las actividades para conciliar adecuadamente las responsabilidades familiares, personales y profesionales											
	58	V1.1.1. Cursos de formación para la prevención de violencia contra las mujeres a criaturas, jóvenes, familias, personal educativo (profesorado, monitorado, ...).(Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 3ª ACCIÓN)											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
TRABAO Y EMPLEO	59	T1.1.1 Formar al personal de los servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información, orientación, formación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo. En esta formación se tendrá en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en cuanto a horarios y servicios.											
	60	T1.1.2. Establecer cláusulas coherentes con la igualdad de oportunidades para la contratación de empresas y personas.											
	61	E1.1.1 Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores profesionales en las que están subrepresentadas											
	62	E1.1.2. Incentivar la incorporación de mujeres desempleadas a las empresas de economía social en calidad de socias trabajadoras o de trabajo.											
	63	E2.1.1. Realizar un diagnóstico para identificar las áreas y manifestaciones de desigualdad o discriminación, proponiendo medidas para asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo de la administración pública y empresas dependientes a través de la negociación colectiva.											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	64	E.2.12. Estudiar la situación de la presencia y condiciones de las mujeres en el sector del comercio.											
	65	E2.1.3. Proporcionar la formación necesaria para implantar la igualdad en las organizaciones a responsables de la gestión de las condiciones de trabajo en la administración.											
	66	E2.1.4. Asegurar que la administración pública y empresas dependientes en la negociación colectiva con su personal, propongan medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo público: - En las bases de contratación y adjudicación a empresas o entidades valorar la igualdad de oportunidades y políticas de igualdad en su dinámica interna. - En las bases a concurso de oposición pública valorar la experiencia y formación en igualdad de géneros e incluir en los temarios contenidos sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.											
	67	E2.1.5. Difundir "buenas prácticas" en el mundo empresarial hacia la igualdad de oportunidades											
	68	C1.1.1. Ofertar a las empresas del municipio cursos de formación entorno a la ética del cuidado, especialmente dirigidos a los hombres, en general, y a los hombres directivos, en particular.											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	69	C1.1.2. Realizar acciones de sensibilización para motivar la utilización por parte de los hombres de permisos y licencias por paternidad y cuidado de personas dependientes.											
	70	V1.1.1. Impartir formación específica dirigida a quienes ocupan cargos de responsabilidad en el ayuntamiento, especialmente a quienes gestionan los recursos humanos (delegaciones de personal), que garantice la prevención y resolución eficaz del problema. Incluir también formación en igualdad de mujeres y hombres como actividad preventiva.											
	71	V1.1.2. Analizar si en el convenio del Ayuntamiento y organismos autónomos y sociedades públicas se incluyen medidas de este tipo, en caso de inexistencia incluirlas.											
	72	V1.1.3. Realizar campañas de información hacia el sector privado sobre la necesidad de prevención y erradicación de violencia hacia las mujeres en el ámbito del empleo y sobre servicios, recursos, medidas y ayudas para la prevención y erradicación de la violencia de las mujeres en el ámbito privado											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
INCLUSIÓN SOCIAL	73	T1.1.1. Analizar el Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración para conocer el grado de inclusión de la perspectiva de género.											
	74	T1.1.2. Realizar acciones de formación dirigidas al personal técnico de Área de Acción Social, Cooperación e Inmigración, para su capacitación en el diagnóstico, planificación, intervención y evaluación del enfoque de género.											
	75	T1.1.3. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.											
	76	E1.1.1. Formar al personal técnico de la administración y a las entidades que trabajan en el tercer sector para el diseño y planificación de programas que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.											
	77	E1.1.2. Establecer recursos económicos que aseguren la renta de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias.											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	78	E1.1.3. Crear o integrar un servicio de información y asesoramiento para situaciones de viudedad.											
	79	C1.1.1. Formar al personal de los Servicios Sociales de Base, en la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras" y en las cargas, económicas, sociales, psicológicas y los nuevos síndromes (síndrome del "burn out") en las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.											
	80	V1.1.1 Realizar una investigación cualitativa sobre la situación de la violencia contra las mujeres entre distintos sectores de la población del municipio que permita conocer la manera en que se vive entre la población de mujeres inmigrantes, mujeres mayores, jóvenes y población en general. (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 1ª ACCIÓN</i>)											
	81	V1.1.2. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y su implicación como agentes de apoyo informales.											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	82	V1.1.3. Realizar formación especializada en violencia contra las mujeres para profesionales de servicios sociales y policía local, para la detección temprana del inicio del ciclo de violencia y para la prevención de la violencia física y la autoviolencia. (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 7ª ACCIÓN</i>)											
	83	V1.1.4. Realizar tres cursos a asociaciones y otros colectivos locales sobre la violencia contra las mujeres que padecen discriminación múltiple (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 10ª ACCIÓN</i>)											
	84	V1.1.5. Habilitar un punto de encuentro en Durango para la entrega y recogida de menores o para el desarrollo de visitas con personal cualificado, en caso de maltrato y violencia (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 15ª ACCIÓN</i>)											
	85	V1.2.1. Dar a conocer a la ciudadanía la existencia de protocolos y del Centro de Atención Psicológica gratuita dependiente de la Mancomunidad (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 12ª ACCIÓN</i>)											
	86	V1.2.2. Elaborar una guía de divulgación que recoja la legislación y jurisprudencia existente sobre violencia contra las mujeres (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 13ª ACCIÓN</i>)											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
SALUD	87	T1.1.1 Incorporar a los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y la adolescencia, talleres de prevención de enfermedades y autocuidado, desde la perspectiva de género.											
	88	T1.1.2. Informar y sensibilizar a las familias, profesorado y agentes sociales sobre la importancia del autocuidado.											
	89	E1.1.1. Difundir en los focos de encuentro juvenil la existencia de recursos en Durango para la orientación de práctica sexual sin riesgo.											
	90	E1.1.2. Desarrollar programas de información y educación orientados al logro de un comportamiento sexual autónomo y responsable en los chicos y chicas, insistiendo en la responsabilidad masculina en todos los colectivos culturales.											
	91	E1.1.3. Ofertar formación e información sobre la práctica de sexualidad saludable a diversos colectivos (personas inmigrantes, personas adultas maduras)											
	92	C1.1.1. Analizar las ayudas existentes para la reducción de cargas de las labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional y establecer una comparativa con las necesidades reales en Durango											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	93	C1.1.2. Crear un directorio de servicios y recursos de la comarca que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral.											
	94	C1.1.3. Difundir el directorio entre la población y entre el personal de la administración pública y organismos autónomos y sociedades públicas.											
	95	C1.1.4. Realizar actividades de información y sensibilización para informar sobre la labor y el coste personal de las personas cuidadoras y fomentar la corresponsabilidad de los hombres en estas tareas.											
	96	V1.1.1. Realizar cursos al personal técnico en el desarrollo e impulso de protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 9ª ACCIÓN</i>)											
	97	V1.1.2. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación de las ayudas existentes (<i>Plan de Acción contra la violencia hacia las Mujeres, 9ª ACCIÓN</i>)											
	98	V1.1.3. Crear grupos de autoapoyo											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
URBANISMO, TRANSPORTE PÚBLICO Y MEDIO AMBIENTE	99	T1.1.1. Sensibilizar a los cargos públicos y técnicos entorno a la importancia de introducir la perspectiva de género en temas relacionados con la mejora, el diseño y la planificación urbana y medio ambiente.											
	100	T1.1.2. Formar a los cargos públicos y técnicos con respecto a la introducción de la perspectiva de género en la mejora, el diseño y la planificación urbana y medio ambiente.											
	101	T1.1.3. Hacer seguimiento y valorar la aplicación de las recomendaciones del <i>Mapa de la Ciudad Prohibida para las Mujeres en el Municipio de Durango</i> .											
	102	T1.1.4. Hacer seguimiento y valorar la aplicación del <i>Decálogo de recomendaciones para mejorar en la planificación urbanística del municipio de Durango</i> (especificado en el mencionado Mapa)											
	103	E1.1.1. Sensibilizar respecto a la importancia de la participación ciudadana (con especial hincapié en mujeres y juventud en general) en los procesos de planificación y decisión a responsables de planificación, diseño y mejoras urbanas, y medio ambiente.											
	104	E1.1.2. Realizar actividades formativas e informativas dirigidas a las mujeres a fin de capacitarlas para su plena participación en los procesos de planificación, diseño y mejoras urbanas y los relacionados con el medio ambiente											
	105	E1.1.3. Establecer cuotas y mecanismo de participación que garantice la presencia de mujeres en los foros de debate, diseño y toma de decisiones relacionados con urbanismo y medio ambiente.											

			2009			2010				2011			
ÁREA	Nº ACCIÓN	ACCIONES	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri
	106	E2.1.1. Analizar los nombres de las calles, plazas y parques así como los monumentos y los elementos simbólicos del municipio con el fin de evaluar el nivel de reconocimiento simbólico de sus mujeres.											
	107	E2.1.2. Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la elección de monumentos con el fin de fomentar la incorporación de nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc											
	108	C1.1.1. Analizar las necesidades en la planificación y diseño urbano para responder a criterios de conciliación.											
	109	V1.1.1 Aplicar las recomendaciones del <i>Mapa de la Ciudad Prohibida para las Mujeres en el Municipio de Durango</i> .											
	110	V1.1.2. Introducir en la normativa municipal criterios de seguridad desde la perspectiva de género a aplicar tanto en las intervenciones de mejora o transformación como en la construcción de nuevos espacios.											

9. GLOSARIO

- **Acciones positivas:** medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que se oponen a que las mujeres disfruten de los derechos de ciudadanía en condiciones de igualdad. Las acciones positivas son medidas concretas y temporales, el punto de partida y el tratamiento diferenciado para conseguir la Igualdad de Oportunidades. Se trata de compensar tanto aquellas situaciones de discriminación directa, oculta o indirecta.
- **Ámbito doméstico:** El referente a las responsabilidades, funciones y trabajo doméstico. Asignado en nuestra cultura a las mujeres lo que ha restringido y dificultado el acceso a otros ámbitos. Su tarea, además, ha consistido en trabajar gratuitamente y responsabilizarse de todo lo que hubiera que hacer en el ámbito doméstico y del cuidado de la red familiar. No se ha reconocido, ni se reconoce, su valor social. Se marca con los primeros aprendizajes (juegos, modificación de conductas,...)
- **Ámbito público:** El referente a las responsabilidades, funciones y tareas sociales, reconocidas y premiadas de diferentes maneras (sueldos, status social...). Se les ha asignado tradicionalmente a los hombres y se les ha ofrecido poder y control de lo que se mueve en él.
- **Análisis de género:** Intenta identificar y comprender las diferencias entre las mujeres y los hombres según sus papeles y responsabilidades, el acceso, uso y control de los recursos y sus necesidades e intereses.
- **Androcentrismo:** Tendencia social a considerar a las personas del sexo masculino como centro de la sociedad y eje referencial de la legislación, estructuración y organización sociales.
- **Brecha de género:** Distancia que separa las posiciones y condiciones de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida (social, educacional, político, cultural, ...), supone la desigualdad y discriminación en esos ámbitos por cuestión de género.
- **Discriminación positiva:** Política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad efectiva de equiparar su situación de mayor desventaja social. El mecanismo de funcionamiento significa la excepción al principio de igual trato, contemplada en el marco legislativo; esto es: tratar desigual lo que de partida tiene una situación desigual. Es el reconocimiento de la situación desfavorecida de un determinado sexo o grupo social, y tendencia a la compensación de este desequilibrio. Es un acto de justicia y compensación, pero no en contra del otro sexo.
- **Discriminación múltiple:** Situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, se refiere a mujeres o grupos de mujeres

que, además de la discriminación por razón de su sexo, sufren otras discriminaciones por motivo de su 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.

- **División sexual del trabajo:** Viene marcada por las diferencias de producción de ambos sexos. El varón trabaja en un espacio público y recibe un salario por la mercancía producida (tiempo de producción). La mujer trabaja para el mantenimiento de la familia mediante el trabajo doméstico (tiempo de producción). El primero está valorado socialmente mediante diferentes retribuciones. El trabajo doméstico está devaluado socialmente, no se incluye en los medios de producción (ocultamiento económico) y el estado no necesita regular normas para su cumplimiento. El trabajo doméstico es un tiempo de uso, difícilmente intercambiable y valorable.
- **Equidad de género:** Igualdad de acceso, participación y beneficios. La finalidad es lograr la igualdad para las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo y también conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres a través del desarrollo.
- **Estereotipos de género:** Modelo o cliché de comportamiento social basado en opiniones preconcebidas y valores, que se impone a los y las miembros de una determinada comunidad. Se diferencian dos estereotipos de género: Femenino y masculino. Se definen por oposición y se dicen “complementarios”, están jerarquizados, el masculino (asignado al sexo hombre) sobre el femenino (asignado al sexo mujer). Se producen y se apoyan en prejuicios y opiniones subjetivas, de origen fundamentalmente emocional, son transmitidos y reforzados socialmente, determinando las opiniones, actitudes y comportamientos en nuestras relaciones sociales. Los estereotipos de género serán los rasgos externos, roles y funciones que constituyen el género. A través de los estereotipos de género los niños y las niñas van modelando su rol social de forma claramente discriminatoria, favorecen y fomentan la distorsión de la realidad, al constituirse estos sobre juicios que sitúan al género femenino en subordinación del otro género.
- **Expectativas:** Estilos de entender el mundo, condicionantes de los comportamientos y logros de las demás personas. Las expectativas sociales esperan que las mujeres y hombres respondan según el estereotipo de género de dicha sociedad.
- **Feminismo:** Conjunto de doctrinas y movimientos sociales que tiene por objetivo la igualación de los estatus sociales de hombres y mujeres; reclama para las mujeres igualdad de derechos que los hombres, con particular insistencia en la igualdad civil, jurídica, económica y profesional.
- **Género:** Indica la diferencia entre hombres y mujeres desde el punto de vista psicológico y sociocultural. Hace referencia a una realidad compleja, fundamentalmente psicosocial. Se encuadrarían dentro de la realidad de género el estudio de roles, estereotipos, masculinidad y feminidad, etc. El concepto “género” es variable en función de la diversidad de culturas; designa las expectativas de comportamiento social para cada uno de los sexos en diferentes épocas y entornos.
- **Igualdad de oportunidades:** Eliminación de los obstáculos sociales que marcan diferencias por razón de sexo, clase social, etnia, etc

- **Machismo:** Prejuicio social en función del cual se priorizan los valores y características de los varones en el conjunto de la sociedad, con especial imposición sobre las mujeres.
- **Patriarcado:** Consiste en el poder de los padres, esto es, un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división sexual del trabajo, determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón. Es una estructura de dominación de los hombres sobre las mujeres, asumidas por ambos, por ser el sistema dominante en el que están inmersos. El feminismo ha abierto brecha en él.
- **Roles de género:** Conjunto de papeles y expectativas diferentes que se asignan a mujeres y hombres y que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar en función de nuestra pertenencia a un sexo u otro.
- **Segregación horizontal:** desigualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.
- **Segregación vertical:** desigualdad y menor participación de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- **Sexismo:** Tendencia social a discriminar a las personas en función de su sexo, especialmente a las mujeres por su condición de pertenecer al sexo femenino.
- **Sexo:** Término que se reserva para la descripción de la diferencia biológica (niveles genético, endocrino y neurológico), y no determina necesariamente los comportamientos.
- **Socialización:** Proceso por el cual el individuo o individua absorbe la cultura, interiorizando los valores y adaptándose a las costumbres y tendencias de una determinada sociedad.
- **Valores:** Construcciones sociales que crean concepciones organizadas y jerarquizadas, que interfieren en los comportamientos y conductas humanas. Se diferencian de unas sociedades a otras, de unas culturas a otras y de unas épocas a otras.

10. ANEXOS

Ficha para temporalizar los objetivos según prioridad

EJE	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO OPERATIVO	2009		2010		2011	
			1. S	2. S	1. S	2. S	1. S	2. S
SERVICIOS GENERALES								
EUSKERA Y CULTURA								
DEPORTE								
EDUCACIÓN								
TRABAJO Y EMPLEO								
INCLUSIÓN SOCIAL								
SALUD								
URBANISMO, TRANSPORTE Y MEDIO AMBIENTE								

Ficha de seguimiento de las acciones programadas

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