

CARTA LOCAL PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES
EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN/XIXÓN

2016-2020

gijón | Igualdad





El Ayuntamiento de Gijón/Xixón al que represento, adopta con este documento una postura pública y política en relación al principio de igualdad de mujeres y hombres. Es, por tanto, mi deseo y compromiso, aplicar dichos principios en nuestro municipio.

Por ello me complace presentar la nueva Carta Local para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el municipio de Gijón /Xixón para el periodo 2016-2020.

Es incuestionable el trabajo desarrollado en Gijón a lo largo de todos estos años en materia de igualdad de oportunidades y así, nuestro Ayuntamiento es uno de los pioneros a nivel nacional en el diseño y desarrollo de políticas de igualdad, como lo es también el papel determinante que el Consejo de Mujeres de Gijón ha tenido en su desarrollo. No podrían entenderse las políticas de igualdad en nuestra ciudad, sin la participación del Consejo de Mujeres, que gracias a un nutrido grupo de mujeres comprometidas con el feminismo y la igualdad como principios fundamentales, han dado un ejemplo de constancia y militancia y con sus aportaciones han mejorado la calidad de vida de la ciudadanía gijonesa.

Esta Carta es la hoja de ruta de las líneas y actuaciones a desarrollar en los próximos años garantizando así su cumplimiento. Es el reflejo de que la participación social es un buen principio de Gobernanza, de pluralidad de ideologías, de propuestas e iniciativas que hacen que los proyectos finales sean más ricos, plurales, equilibrados y representen más a la sociedad. La Carta es fruto de un gran trabajo en equipo en el que he constatado la riqueza de las aportaciones, sugerencias y proyectos emanados de las integrantes del Consejo de Mujeres de Gijón.

Con esta nueva Carta Local deseamos seguir construyendo un Gijón más igualitario.

Carmen Moriyón Entrialgo
Alcaldesa de Gijón



ÍNDICE

- 3** PRESENTACIÓN DE LA ALCALDESA

- 5** PREÁMBULO

- 11** ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD
 - 12** 1.1- Empleo
 - 21** 1.2- Educación y Juventud
 - 31** 1.3- Bienestar Social y Salud
 - 36** 1.4- Violencia de Género
 - 41** 1.5- Participación Ciudadana de las Mujeres

- 45** POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

- 46** GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN
 - 47** 1. Actuaciones transversales entre diferentes servicios municipales
 - 53** 2. Aplicación y seguimiento del Plan Municipal de Igualdad
 - 54** 3. Comisión de Igualdad



PREÁMBULO

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las sociedades democráticas. La Carta Local para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Municipio de Gijón/Xixón 2016-2020, se concibe como una herramienta para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer promoviendo la plena incorporación de las mismas a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.

La Unión Europea identifica la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios fundamentales y en consecuencia, se dictan diversas directrices instando a los Estados Miembro a implementar políticas tendentes al desarrollo de una igualdad real entre hombres y mujeres. El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en diferentes artículos de nuestra Constitución.

Nuestra sociedad no ofrece las mismas oportunidades a mujeres y hombres. En ámbitos como el laboral, las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores peor retribuidos, están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad,

persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar. Todo ello hace que las sitúe en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional y contribuye a que, al final de su vida laboral, los ingresos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres. Además de estos, hay otros reductos de desigualdades como la discriminación en ámbitos como las nuevas tecnologías (Internet, en particular), la práctica del deporte, la vida política, cultural, científica, investigadora...en cualquier ámbito que analicemos observamos con más o menos intensidad el desequilibrio existente entre los dos sexos. Por otro lado, la violencia de género es una lacra con la que hay que luchar desde distintas perspectivas, además de las jurídicas, la educación y la sensibilización han de estar presentes de forma permanente.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, significa la necesidad de garantizar el acceso a todas las personas de una sociedad, mujeres y hombres, a los bienes que dentro de la misma se generan: económicos, materiales y no materiales, como la educación, el empleo y otros. La igualdad ante la ley no garantiza por sí sola la igualdad real. La práctica diaria demuestra que ambos conceptos no son coincidentes, las

mujeres aún sufren discriminaciones en la mayor parte de las diferentes esferas de la sociedad (económica, política, científica, deportiva, cultural...). Es por tanto necesario poner en marcha políticas, programas y acciones de género dirigidas a poner fin o, al menos contrarrestar, las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad y paralelamente adoptar la necesaria normativa y sensibilización en la violencia de género.

Este documento expresa la voluntad del Ayuntamiento de Gijón/Xixón de establecer los mecanismos necesarios para promover y favorecer la aplicación concreta del *Principio de Igualdad* en todas las esferas de su actividad, continuando así con el compromiso alcanzado en 2010 con la Carta Europea por la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, aprobada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y apoyada por la Comisión Europea, en el marco del V Programa de Acción Comunitaria por la Igualdad de Mujeres y Hombres, compromiso que se concretó con la primera Carta Local para la Igualdad de mujeres y hombres en el municipio de Gijón/Xixón 2010/2014, de la que este documento es heredero.

Asimismo este documento, además de los artículos constitucionales, se rige por los principios de actuación para las Administraciones Públicas en la Administración Local, establecidos en las leyes:

➤ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Marca las líneas claves de la gestión de la igualdad en las organizaciones públicas implicando un cambio integral en su gestión, poniendo la igualdad de oportunidades como uno de los ejes en los que debe basarse su actuación.

➤ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

➤ Ley del Principado de Asturias, 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.

CONSEJO DE MUJERES

En nuestra ciudad existe un solvente movimiento feminista, organizado en el Consejo de Asociaciones de Mujeres, órgano consultivo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo el verdadero impulsor en el desarrollo de las Políticas de Igualdad en los últimos veinticinco años, y en la evaluación y seguimiento de las acciones recogidas en los tres planes de igualdad que ha tenido el Municipio y en la anterior Carta Local para la igualdad de Mujeres y Hombres (2010-2014).

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

Las organizaciones pertenecientes al Consejo de Mujeres han participado activamente con el Ayuntamiento en la elaboración de este documento, para ello se han organizado seis grupos de trabajo:

1. *Empleo, 2º Educación y Juventud, 3º Bienestar Social y Salud, 4º Violencia de Género, 5º Promoción de la Participación Ciudadana de las Mujeres. 6º Gestión de la igualdad en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón*

A lo largo de seis meses se ha generado en los grupos de trabajo un contexto de reflexión y puesta en común de los diferentes puntos de vista, para abordar de manera consensuada la toma de decisiones en relación con las actuaciones y medidas que han de ser prioritarias durante los próximos años. Como resultado de este trabajo se ha podido realizar un diagnóstico de la situación actual de las mujeres en nuestra ciudad para identificar los problemas y los factores de vulnerabilidad y así mejorar las oportunidades y la calidad de vida de las mujeres, teniendo en cuenta los recursos de los que dispone el municipio para sortear las amenazas surgidas en el contexto de la crisis económica y su evolución.

En base a este trabajo se puede establecer una interlocución con otras áreas de la Administración, tanto local como autonómica, dirigida a complementar esfuerzos para la realización de las actuaciones, siendo muchas de las actuaciones diseñadas de competencia autonómica.

Con carácter sectorial este documento integra y define:

1. Acción administrativa para la igualdad

Centrando la atención en las actuaciones favorecedoras de la igualdad en las Políticas de:

- a. *Empleo*
- b. *Educación y Juventud*
- c. *Bienestar Social y Salud*
- d. *Violencia de Género*
- e. *Promoción de la Participación Ciudadana de las Mujeres*

2. Políticas públicas para la igualdad.

En las que se enmarca la gestión de la igualdad en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, las actuaciones transversales entre los servicios municipales y la aplicación y seguimiento de los Planes Municipales de Igualdad, para la gestión de las políticas de personal del Ayuntamiento de Gijón, sus Organismos autónomos y la Empresas Municipales: Empresas de Desarrollo Local DIVERTIA, EMA, EMTUSA y EMULSA.

OBJETIVOS:

1. Lograr una sociedad basada en la igualdad de trato y la no discriminación de las mujeres.
2. Promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos: empleo, educación, economía, política, toma de decisiones y en los espacios de cohesión social.
3. Consolidar las Políticas Públicas para la Igualdad.
4. Fomentar las Acciones Administrativas para la Igualdad.

CONTEXTO SOCIO- ECONÓMICO

El impacto de la crisis que venimos sufriendo desde 2008, ha supuesto un empeoramiento de la vida de las mujeres, que ya partían de una situación de desventaja.

Según el *Observatorio de las Mujeres y Hombres en Asturias 2016*, podemos destacar entre otras, las características más representativas de la situación de las mujeres en Asturias:

Si observamos el mercado laboral vemos que las mujeres:

- ◆ Representan el 52% de la población. La diferencia entre mujeres y hombres se va incrementando con la edad, sobre todo a partir de los 45 años, tienen mayor esperanza de vida.
- ◆ La maternidad se retrasa de forma continua, siendo la edad media actual de 32,06. Un 37% de nacimientos son de madre no casada.
- ◆ El porcentaje de abandono educativo temprano de las mujeres asturianas, (que no han superado la 2ª etapa de Enseñanza Secundaria) es del 17,7% frente al 16% de los varones. Sin embargo, representan el 56,3% del alumnado universitario particularmente en las profesiones más feminizadas como las ramas socio-sanitarias.
- ◆ El esfuerzo que realizan las mujeres en su formación no tiene una correspondencia en el mundo laboral, tienen más dificultad para acceder a un empleo bien remunerado y de calidad, tienen una ma-

yor tasa de paro, tienen menores tasas de empleo y actividad que los hombres, sus empleos son más temporales, ocupan el 80% de los empleos a tiempo parcial, fundamentalmente en el sector servicios, se ven abocadas a abandonar más el mercado laboral por razones de conciliación, tienen peores condiciones laborales y cobran menos, la brecha es del 28%, que supera en 4 puntos a la nacional y por tanto, cotizan menos y tienen menos prestaciones económicas. Lo que conlleva a una situación de poder adquisitivo más bajo en el presente y futuro.

- ◆ Las mujeres dedican más tiempo a las tareas del hogar, hacen menos ejercicio físico y sienten que su salud es peor que las de los hombres.
- ◆ Utilizan menos las nuevas tecnologías.

A nivel local según datos del Padrón municipal a finales de 2015 el municipio de Gijón cuenta con una población de 277.013 personas, de las cuales 146.346 son mujeres, es decir, el 52,83%. La población de la zona periurbana-rural representa el 7,64% del total.

La ciudad tiene un alto índice de envejecimiento, de 2,13% (población < 0 = 65 años/ población 0-14 años) siendo mayor el envejecimiento femenino debido al aumento de la esperanza de vida en las mujeres (que se sitúa en 85,47 años frente al 78,91 años de los hombres) y el bajo número de nacimientos, (índice de fecundidad es de 0,96 frente al 1,27 del conjunto del país -INE, 2013). La tasa de dependencia es de 55,01% y el porcentaje de población extranjera representa el 4,46%.

En Gijón hay 17.388 hogares unipersonales de personas de más de 65 años, de ellos 13.266 son hogares formados por mujeres que viven solas, el 76,3%.

A nivel educativo, según la Consejería de Educación, las niñas y chicas escolarizadas en Gijón en el 2015 representan el 47,78% en la enseñanza pública y concertada no universitaria.

La tasa del desempleo en Gijón se sitúa en el 22,86% (*estimación realizada en 2015*) solo superada por Langreo y Mieres. El nº de mujeres en paro es mayor que el de varones, se registran 13.127 mujeres en las oficinas del Servicio Público de Empleo de Gijón y representan por tanto, el 57% del paro registrado (*Fuente: SEPEPA. Agosto de 2016*). Las mujeres, de más de 45 años, representan el 50% del paro femenino, lo que supone una dificultad más, para acceder al mercado laboral. Desde el año 2013 se invirtió la tendencia y el paro ha descendido para ambos sexos, aunque en menor medida el femenino que el masculino. En cuanto a contratos realizados en Gijón en agosto de 2016, el 47% fueron para mujeres y el 53% para hombres.

El 82,30% de las mujeres paradas demandan empleo en el sector servicios. Se observa una significativa segregación horizontal y vertical por razón de género y como consecuencia un incremento de la brecha salarial, las mujeres continúan eligiendo estudios y demandando empleo en servicios relacionados con educación, sanidad y en general ocupaciones con peores condiciones laborales. El 54,3% de las demandas de ocupaciones elementales

o de trabajos no cualificados corresponden a mujeres y el 81% de los empleos del sector administrativo y de oficinas.

Se han creado en Gijón en 2015 un total de 362 sociedades mercantiles, (*Fuente: BORME -Boletín Oficial del Registro Mercantil-*), siendo solo el 21,5% constituidas por mujeres, frente a un 67,9% constituidas por varones y un 11,3% en el que participan ambos sexos.

Un 9% de la población femenina gijonesa cuenta con alguna discapacidad, hablamos de 13.106 mujeres, de las cuales se registran 585 mujeres con discapacidad que demandan empleo. El paro registrado a nivel de Asturias de personas con discapacidad aumentó un 42,47% desde 2010.

En Gijón viven 7.029 mujeres inmigrantes, en su mayoría procedentes de América Latina (30,24%) y Rumania (24,51%). Las mujeres inmigrantes suponen un 4,84% de mujeres residentes en Gijón. En torno a un 13% no cuentan con asistencia sanitaria, tienen adquirida la competencia comunicativa en castellano aunque limitaciones de tipo formativo para poder acceder al mercado laboral.

Según *el Mapa de Vivienda y Comunidad Gitana en España* (2007) de la Fundación Secretariado Gitano, de 253 viviendas registradas en el municipio de Gijón residen alrededor de 1.240 personas de etnia gitana con una ratio de 4,9 miembros por familia en cada vivienda. En contraposición a lo que ocurre con el resto de la población, entre la comunidad gitana el 50,58% son hombres (628 hombres) y el 49,41% son mujeres, por ello se infiere

que aproximadamente residen en Gijón 612 mujeres de etnia gitana. El número de hijos e hijas de las familias gitanas en Gijón es de 2,5 por unidad familiar, que resulta el doble de la media de Asturias que es de 0,98.

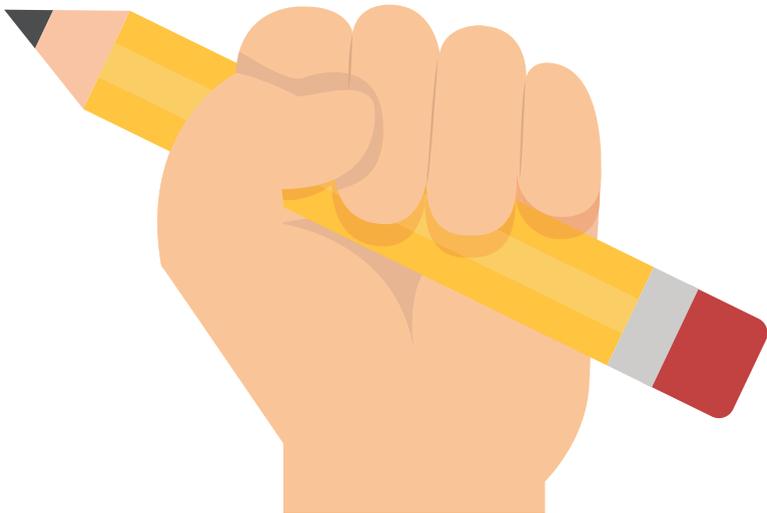
En relación a la Violencia de Género, en 2015 el Centro Asesor de la Mujer atendió a 478

víctimas de violencia de género, se concedieron 205 medidas de protección (órdenes de protección y medidas de alejamiento) haciendo además el seguimiento de las concedidas en otros periodos pero aún vigentes. Fueron tramitadas 74 solicitudes de ATENPRO (Servicio telefónico de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género).

Nota: Es necesario reseñar que las acciones en materia igualdad son competencia del Gobierno del Principado de Asturias, y por este motivo aquellas medidas que son identificadas como responsabilidad directa del Gobierno del Principado de Asturias, le han sido comunicadas al Instituto Asturiano de la Mujer, por la Oficina de Políticas de Igualdad, en nombre del Consejo de mujeres de Gijón/Xixón, para ser incluidas en el "II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias".

Acción

**ADMINISTRATIVA
PARA LA IGUALDAD**





EJE 1 EMPLEO

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho fundamental recogido en el Art. 14 de la Constitución, en la Ley Orgánica 3/2007 para la *Igualdad (Título IV sobre Derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades)* y en la Ley 2/2011 de Igualdad del Principado de Asturias (*Título II y III, sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Derecho al trabajo en Igualdad*).

La incorporación y mantenimiento de la mujer en el trabajo remunerado es uno de los objetivos para conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres, logrando de esta manera su participación y toma de decisiones en la actividad económica y sobre todo su independencia y autonomía, con ello, tratamos de evitar la llamada “feminización de la pobreza”, o el riesgo de exclusión social. Pero además de su componente económico y social, el trabajo es el medio natural de realización de la persona y pone en juego las sus capacidades físicas, intelectuales, volitivas y afectivas, a través del trabajo la mujer también se construye a si misma.

No podemos obviar las desigualdades estructurales de género existentes en el mercado laboral como la segregación horizontal y vertical, las peores condiciones laborales

de las mujeres, el incremento de la brecha salarial, los estereotipos de género, a los que se une la falta de percepción de los machismos y micromachismos con los que se convive a diario.

Las políticas encaminadas a eliminar la discriminación en el mercado de trabajo se justifican no solo por razones de equidad y justicia social, sino también por consideraciones de eficiencia, las mujeres están atrapadas entre el “suelo pegajoso” y el “techo de cristal” conceptos que aluden a las dificultades para desarrollar su carrera profesional y ascender y llegar a los puestos de toma de decisiones.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. TRANSVERSALIDAD CON EL ACUERDO DE CONCERTACIÓN SOCIAL
2. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES
3. REDUCCIÓN BRECHA SALARIAL
4. EMPRENDIMIENTO FEMENINO
5. UNIDAD DE GÉNERO: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS
6. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN
7. SALUD LABORAL.

OBJETIVOS Y MEDIDAS

LINEA 1. TRANSVERSALIDAD CON EL ACUERDO DE CONCERTACION SOCIAL “Gijón Crece” para el periodo 2016-2020

(Acuerdo para el crecimiento y la diversificación de la actividad económica, el impulso del talento y la mejora de la empleabilidad en un marco de cohesión social).

Los objetivos y medidas recogidos en el Acuerdo Local de Concertación social “Gijón Crece”, se encuentran en la misma línea que lo recogido en esta Carta para la Igualdad.

OBJETIVO. 1.1. Integrar la perspectiva ó enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento de las políticas locales de formación, empleo y promoción económica.

MEDIDA 1.1.1. Participación y asesoramiento de una Técnica de la Oficina de Políticas de Igualdad en la negociación, elaboración y seguimiento de las medidas del nuevo Acuerdo con el resto de entidades colaboradoras: Federación Asturiana de Empresarios y Empresarias- FADE, UGT Y CCOO.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad- OPI.

Indicador: Número de reuniones/actas.

MEDIDA 1.1.2. Aplicar un sistema de evaluación estableciendo “**indicadores de brecha de género**” para medir comparativamente situaciones de partida y resultados tras la ejecución de los proyectos y programas.

Responsable: Agencia Local de Empleo -ALPEE.
Indicador: Número de informes con perspectiva de género.

LINEA 2. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

Es imprescindible que haya una perspectiva de género transversal en todas las acciones formativas o de fomento del empleo que se lleven a cabo para combatir cualquier tipo de discriminación de género existente en el mercado laboral.

OBJETIVO. 2.1. Reforzar las políticas activas de empleo en ámbitos dónde las tasas de empleo femenino son especialmente bajas y en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.

MEDIDA 2.1.1. Formalizar el compromiso de 50% de reserva de puestos para mujeres que irá en aumento en aquellos puestos u ocupaciones en función de su subrepresentatividad como Acción positiva + para Planes municipales de Empleo.

Responsable: ALPEE (Planes municipales de Empleo).

Indicador: Nº de acciones/ Número de mujeres beneficiarias (en puestos subrepresentados).

MEDIDA 2.1.2. Formalizar el compromiso de 50% de reserva de plazas para mujeres, para acciones formativas de adquisición de competencias tecnológicas y perfiles técnicos.

Responsable: ALPEE (Plan Local de Formación) /Centro Municipal de Empresas-CME.

Indicador: Número de acciones / Número de mujeres beneficiarias.

MEDIDA 2.1.3. Desarrollo de Programa de Formación Tecnológico para mujeres.

Responsable: ALPEE /CME.

Indicador: Número de acciones / Número de mujeres beneficiarias.

OBJETIVO. 2.2. Rentabilizar los recursos existentes para promover el empoderamiento femenino: fomentar la participación de mujeres en procesos de toma de decisiones y promoción a puestos directivos y Consejos de Administración.

MEDIDA 2.2.1. Captación y desarrollo de acciones y herramientas en colaboración con otras administraciones y entidades del territorio (*por ejemplo, Programa Promociona o proyecto "Más mujeres, mejores empresas"*).

Responsable: ALPEE /CME/ Parque Científico y Tecnológico-PCTG.

Indicador: Número de acciones/ Número de mujeres beneficiarias.

OBJETIVO. 2.3. Facilitar la obtención de certificados de profesionalidad para aquellos colectivos de mujeres que lo necesiten como reconocimiento a su experiencia, generalmente en ocupaciones del ámbito sociosanitario.

MEDIDA 2.3.1. Identificar a colectivos de mujeres que necesiten un certificado de profesionalidad para acreditar su experiencia y organizar acciones formativas para obtenerlo.

Responsable: ALPEE.

Indicador: Número de acciones/ Número de mujeres beneficiarias.

OBJETIVO. 2.4. Prestar especial atención a mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, en riesgo de pobreza o de exclusión social.

OBJETIVO. 2.5. Se atenderá con prioridad, a mujeres víctimas de violencia de género, mujeres mayores de 45 años, mujeres con insuficientes ingresos económicos en familias monoparentales y con hijos o hijas a cargo.

MEDIDA 2.5.1. Organizar actividades formativas de alfabetización digital utilizando los recursos públicos (Red municipal de mediatecas, Espacio de Orientación TIC).

Responsable: ALPEE/ OPI/ FMCE y UP.

Indicador: Número de acciones/ Número de mujeres beneficiarias.

MEDIDA 2.5.2. Poner en marcha programas integrales de inserción sociolaboral para mejorar el acceso y permanencia en el empleo de colectivos de mujeres más vulnerables (*por ej. metodología desarrollada en Programa Clara*).

Responsable: ALPEE.

Indicador: Número de acciones/ Número de proyectos, / Número de mujeres beneficiarias.

MEDIDA 2.5.3. Poner en marcha programas de reinserción laboral para mujeres con estudios, tras un periodo de inactividad, dónde a través de una experiencia profesional puedan adquirir habilidades y competencias para su inserción laboral (*por ejemplo, en Planes municipales de empleo*).

Responsable: ALPEE.

Indicador: Número de acciones/proyectos/ Número de mujeres beneficiarias.

MEDIDA 2.5.4. Establecer una línea de ayudas ó incentivos a la contratación de mujeres con dificultad para acceder al mercado laboral y en especial, en riesgo de padecer discriminación múltiple.

Responsable: ALPEE.

Indicador: Número de contratos realizados.

LINEA 3. REDUCCIÓN BRECHA SALARIAL

Actualmente tenemos en Asturias una brecha del 28%, 4 puntos por encima de la nacional, es la cuarta más alta de las CCAA. La diferencia salarial se estima en casi 7.000 euros menos al año que cobran las mujeres en relación a los hombres. En el sector servicios, tanto público como privado (educación, sanidad, servicios de atención y cuidado de personas, etc.), se emplean el 87% de las mujeres. Las desigualdades también quedan patentes entre las mujeres ocupadas de las que más de 2 millones tienen contrato a tiempo parcial, cifra que contrasta con los 730.000 hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres se extiende a la jubilación. El sistema de cálculo de los periodos de cotización incide de un modo especial en las mujeres, que se han visto obligadas a abandonar su trabajo fuera de casa o combinar su vida laboral con el cuidado y atención a la familia. Esta situación va a conllevar una condena de exclusión a miles de mujeres que no van a poder acceder en un futuro a una pensión digna o que simplemente no van a poder disfrutar de ninguna pensión contributiva.

OBJETIVO. 3.1. Visibilizar y generar conciencia en la población sobre la discriminación salarial y poner en marcha acciones específicas en el territorio para combatirla.

MEDIDA 3.1.1. Consolidación de la campaña de sensibilización con motivo del 22 de febrero, Día Internacional de la Igualdad Salarial en colaboración con los agentes sociales y otras entidades del territorio.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de acciones / Número de asistentes (empresas y personas).

MEDIDA 3.1.2. Promover la utilización de herramientas existentes de detección y corrección de la brecha salarial en colaboración con otras administraciones y entidades del territorio.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de acciones / Número de empresas beneficiarias.

LINEA 4. EMPRENDIMIENTO FEMENINO

Las circunstancias personales y profesionales de las emprendedoras y su forma de entender el emprendimiento, condicionan en muchas ocasiones el tipo de proyectos en los que se embarcan. Los sectores dónde se encuentran la mayoría de las emprendedoras (comercio, educación y servicios) se consideran muchas veces como “menores” en términos de potencial económico frente a los industriales y los de alta tecnología. Sin embargo, innovación y tecnología no tienen porque ser incompatibles con estos sectores. Los resultados de un estudio reciente de la Universidad de Barcelona indican que factores informales como percepción de habilidades para emprender, redes sociales y rol familiar, son incluso más relevantes que los factores más formales, como financiación, políticas de apoyo no económicas y formación. Para avanzar en esta línea se colaborará con las entidades del territorio como la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias, la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón de la Universidad de Oviedo y las Asociaciones de Mujeres Empresarias y Directivas como ASEM, FEDA, AMESPA, EJE&CON (Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras) y otras.

OBJETIVO. 4.1. Fomentar el emprendimiento femenino y en particular en sectores de alto valor, tecnológicos e innovadores, estableciendo mecanismos de sensibilización, formación e información para que las mujeres se identifiquen con el rol de empresarias.

MEDIDA 4.1.1. Organizar al menos dos cursos de formación al año orientados al emprendimiento en TIC para un mínimo de 20 mujeres.

Responsable: Centro Municipal de Empresas-CME.

Indicador: Número de acciones formativas / Número de mujeres beneficiarias.

OBJETIVO. 4.2. Fortalecer la financiación de las emprendedoras.

MEDIDA 4.2.1. Establecer créditos a bajo coste, así como subvenciones para el inicio de la actividad y para favorecer las inversiones iniciales, facilitando avales y garantías.

Responsable: Centro Municipal de Empresas-CME.

Indicador: Número de acciones/ Número de proyectos /Cuantía otorgada.

MEDIDA 4.2.2. Impulso para la constitución de redes de entidades inversoras en proyectos de emprendedoras con fondos de garantía soportados por las instituciones.

Responsable: Centro Municipal de Empresas-CME.

Indicador: Número de acciones / Número de proyectos /Cuantía otorgada.

OBJETIVO. 4.3. Promover la visibilización del talento femenino, fortaleciendo la red de mujeres empresarias y apoyando la consolidación de sus proyectos y el desarrollo de todo su potencial como profesionales.

MEDIDA 4.3.1. Captación y desarrollo de programas y proyectos en colaboración con otras administraciones y entidades del territorio (*por ejemplo, Programa PAEM- de apoyo empresarial a Mujeres, Proyecto Innovadoras Emprendedoras en Gijón del EOI, dirigido a mujeres empresarias noveles con la finalidad de potenciar su negocio y consolidarse en el mercado*).

Responsable: Centro Municipal de Empresas-CME.

Indicador: Número de acciones/ Número de mujeres beneficiarias.

MEDIDA 4.3.2. Consolidación de la modalidad “**Empresa liderada por mujeres**” del Premio Impulsa Empresas de Gijón, con la realización al menos un acto de reconocimiento anual.

Responsable: Centro Municipal de Empresas-CME.

Indicador: Número de actos de reconocimiento / Número de proyectos presentados / Número de mujeres emprendedoras reconocidas.

OBJETIVO. 4.4. Promover la realización de proyectos de desarrollo local para las mujeres de la zona rural y de este modo fijar población.

MEDIDA 4.4.1. Actividades de orientación profesional para el autoempleo y cursos de formación para la adquisición de destrezas, habilidades y conocimientos.

Responsable: Centro Municipal de Empresas-CME.

Indicador: Número de acciones / Número de mujeres beneficiarias.

LINEA 5. UNIDAD DE GÉNERO: IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Las empresas son las principales actoras en la aplicación de políticas de igualdad en el ámbito laboral. Desde las administraciones se debe de facilitar no solo el cumplimiento de sus obligaciones, (*de acuerdo a lo establecido en la Ley 3/2007 y en la Ley 2/2011 de Asturias sobre Igualdad*), sino también la puesta en valor de la igualdad como elemento clave del cambio en su modelo organizativo y como factor de desarrollo y de crecimiento económico. Para la consecución de este objetivo esta línea de actuación está dirigida al ámbito de las empresas, al fomento de la negociación colectiva como instrumento eficaz en la promoción de la igualdad y a todas las personas y profesionales que trabajan con las relaciones laborales. La **Responsabilidad Social de Género** debe estar presente en la actividad y gestión de las empresas.

Se pretende continuar con la línea iniciada con el programa **Unidad de Género de Gijón**, en el marco de la colaboración con otras entidades del territorio (agentes sociales, económicos, empresas, grupos políticos). Desde el año 2011 el Ayuntamiento de Gijón/Xixón cuenta con un **Directorio de empresas y entidades comprometidas con la Igualdad** que se revisa y actualiza anualmente.

OBJETIVO. 5.1. Promover la consolidación de una cultura profesional comprometida con la igualdad en el tejido empresarial gijonés, creando un ambiente de corresponsabilidad y de igualdad en el centro de trabajo.

MEDIDA 5.1.1. Acciones de información y orientación y en su caso derivación a otros recursos (Servicio de Asesoramiento a Empresas del Ministerio y Escuela Emprendedoras de Asturias), para difundir el modelo de Igualdad en las empresas del territorio.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad
Indicador: Número de acciones / Número de empresas beneficiarias / Número de profesionales beneficiario/as.

MEDIDA 5.1.2. Difusión de noticias, herramientas e instrumentos para empresas y negociación colectiva a través del blog de la Unidad de Género.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad
Indicador: Número de noticias-post / Número de visitas / Número de visitantes.

MEDIDA 5.1.3. Realización de encuentros empresariales, acciones formativas o círculos de Igualdad para profesionales, empresas y sindicatos, sobre distintas herramientas para combatir la desigualdad en el ámbito laboral.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad
Indicador: Número de acciones / Número de empresas beneficiadas / Número de asistentes.

OBJETIVO. 5.2. Mantener e incrementar un 5% anual la red de empresas y entidades del Directorio por su compromiso con la igualdad y difundir sus buenas prácticas. Promover que las empresas que participan en dicho Directorio puedan obtener el distintivo de igualdad, autonómico y/o estatal, para avanzar en su compromiso con la igualdad, incrementando un 2% al año su número.

MEDIDA 5.2.1. Realización de estudio anual del Directorio de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad (empresas nuevas y renovaciones).

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad
Indicador: Número de Empresas comprometidas con la igualdad (nuevas y renovaciones)/ Número que obtienen el distintivo de igualdad.

MEDIDA 5.2.2. Presentación y reconocimiento a las empresas que forman parte del Directorio en el marco de la FIDMA - Feria Internacional de Muestras de Asturias- en colaboración con la Cámara de Comercio de Gijón.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad
Indicador: Número de acciones /Número de asistentes (empresas y profesionales).

OBJETIVO. 5.3. Promover la Responsabilidad Social de Género en las Empresas del Territorio.

MEDIDA 5.3.1. Valorar el compromiso con la igualdad y los planes de Igualdad en las ayudas municipales y en los premios a la iniciativa empresarial.

Responsable: ALPEE/CME.
Indicador: Número de empresas.

MEDIDA 5.3.2. Realizar campañas de motivación para la incorporación de la Responsabilidad Social de Género en las empresas.

Responsable: ALPEE/CME.
Indicador: Número de campañas.

MEDIDA 5.3.3. Crear una línea de ayudas para las empresas que realicen planes de igualdad

Responsable: ALPEE/CME.
Indicador: Número de ayudas.

LINEA 6. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Existen dos niveles de corresponsabilidad y conciliación, uno en la empresa y otro en el ámbito doméstico. Poco a poco la mujer ha reivindicado su participación en el mundo laboral y hoy es una realidad que la mayoría de las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo. Pero si bien en este concepto hemos avanzado bastante, no así en la corresponsabilidad de los hombres a la hora de encargarse de las tareas del hogar y la familia. Aunque es cierto que se ha mejorado bastante, aun así, la carga del hogar sigue recayendo en la mujer llegando a hacer jornadas interminables de trabajo mientras el hombre dispone de más tiempo para poder realizar sus actividades personales. Promover la corresponsabilidad y el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios es un reto a asumir en la actual sociedad, ya que es una práctica fundamental para la conciliación. Cambiar esta realidad exige el compromiso de todos: empresas, administraciones, agentes sociales y hombres y mujeres dentro del hogar.

OBJETIVO. 6.1. Promover un cambio de cultura en la conciliación, a la sociedad sobre la importancia, la trascendencia y la urgencia de un mejor uso del tiempo y unos horarios racionales adaptados a cada organización.

MEDIDA 6.1.1. Desarrollo de campañas de sensibilización y racionalización de horarios como uno de los factores que contribuyen al aumento de la productividad y de la competitividad tanto en las empresas como en las administraciones públicas.

Responsable: Agencia Local de Empleo-ALPEE.
Indicador: Nº de campañas de sensibilización e información.

MEDIDA 6.1.2. Identificación y difusión de buenas prácticas en relación a la racionalización de horarios de las empresas: medidas de flexibilización horaria, uso equilibrado de los permisos, proyectos piloto de teletrabajo en aquellos sectores en los que sea posible.

Responsable: Agencia Local de Empleo-ALPEE.

Indicador: N° de acciones de difusión /N° de buenas prácticas.

MEDIDA 6.1.3. Puesta en marcha del distintivo de “Flexibilidad y racionalización horaria laboral” por sus buenas prácticas de flexibilidad laboral.

Responsable: Agencia Local de Empleo-ALPEE.

Indicador: N° de empresas/entidades susceptibles de obtener el distintivo.

OBJETIVO. 6.2. Garantizar el acceso a un sistema público, universal y de calidad de Escuelas Infantiles a todos los niños y niñas de 0 a 3 años del municipio, ampliando su extensión a la zona rural y urbana, apoyando a familias en situación de desventaja social, económica y cultural y favoreciendo los procesos de integración y atención temprana de los niños y niñas con necesidades educativas especiales.

MEDIDA 6.2.1. Realización de un estudio para conocer las necesidades de la población y adaptación de los recursos existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías, Escuelas Infantiles y otros servicios de cuidados.

Responsable: Concejalía de Educación.

Indicador: N° de plazas demandadas/ N° de plazas cubiertas.

OBJETIVO. 6.3. Garantizar el acceso a un sistema público, universal y de calidad de recursos para la atención de las personas mayores y/o dependientes.

MEDIDA 6.3.1. Realización de un estudio que permita diseñar un recurso similar al modelo 11x12 que dé respuesta a este otro tipo de demandas sociales.

Responsable: Fundación Municipal de Servicios Sociales- FMSS.

Indicador: N° de acciones/ N° de personas beneficiarias.

OBJETIVO. 6.4. Dotar de recursos públicos que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral a la población y en especial a colectivos de mujeres especialmente vulnerables: familias mono parentales formadas por madres con menores a su cargo y con bajos ingresos.

MEDIDA 6.4.1. Ampliación del Programa de conciliación 11x12 (11 horas al día, 12 meses al año) a más distritos de la ciudad y a la zona rural, principalmente Cabueñes y Vega-La Camocha, con mayor población infantil.

Responsable: Agencia Local de Empleo- ALPEE.

Indicador: N° de colegios/ n° de plazas (en periodo lectivo y no lectivo).

MEDIDA 6.4.2. Incrementar un 2% anual el n° de becas de comedor y atención temprana como medida de integración apoyando a la unidad familiar en los periodos de tiempo en que desarrollan su actividad y por escasez de recursos económicos no puedan hacer frente al coste del servicio.

Responsable: Fundación Municipal de Servicios Sociales- FMSS.

Indicador: N° de becas de atención temprana/ n° de becas de comedor.

MEDIDA 6.4.3. Dar cobertura del 100% a las demandas familiares, incrementando el número de centros de atención temprana y comedores escolares.

Responsable: Concejalía de Educación.

Indicador: N° de centros con atención temprana/ N° de comedores.

LINEA 7. SALUD LABORAL

OBJETIVO. 7.1. Promover en las empresas la elaboración de Planes de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género y difundir sus buenas prácticas en salud laboral.

MEDIDA 7.1.1. Promoción de encuentros empresariales y apoyo a su organización en colaboración con otras empresas y entidades del territorio.

Responsable: Oficina de Políticas de igualdad- OPI.

Indicador: N° de encuentros- Jornadas / N° de asistentes (empresas, personas).

MEDIDA 7.1.2. Difusión de recursos, herramientas (Guías, manuales) y medidas puestas en marcha por las empresas del Directorio dentro de sus Planes de Igualdad.

Responsable: Oficina de Políticas de igualdad- OPI.

Indicador: N° de acciones realizadas.



EJE 2

EDUCACIÓN Y JUVENTUD

INTRODUCCIÓN

Tanto la *Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* como la *Ley Orgánica 2/2006 de Educación*, también la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* y la *Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género*, de acuerdo a la Constitución, en sus respectivos articulados, contemplan, tanto en sus principios como en sus fines, la formación en todo el ámbito educativo (desde la Educación Infantil hasta la Superior), en los valores y respeto en la igualdad de derechos y oportunidades, integrando este principio en actuaciones concretas a desarrollar por las diferentes Administraciones con competencias en Educación.

El derecho a la Educación cumple una función vital en todas las etapas de la existencia, para que quede garantizada una auténtica igualdad de oportunidades, se formen las aptitudes esenciales para la

vida y para el trabajo y se abran nuevas oportunidades para el desarrollo profesional. La Educación tiene una importancia decisiva en el desarrollo de las personas, es un agente de socialización, junto a la familia, los medios de comunicación, las amistades y el lenguaje. Transmite conocimientos, valores, actitudes, aptitudes y comportamientos con los que nos desenvolvemos en la sociedad. Es en la infancia, en la adolescencia y en la juventud donde se van estableciendo las escalas de valores éticos, sociales y personales de convivencia.

La Educación no sexista, la coeducación, se basa en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores, que independientemente de su sexo permitan al alumnado, enfrentarse a una sociedad cambiante, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como sujetos libres y con iguales oportunidades.

El Consejo de Mujeres de Gijón estima necesario seguir avanzando en el desa-

rrollo de proyectos y programas que redunden en la Comunidad Educativa y que faciliten una coeducación haciendo que la ciudadanía de Gijón sea más igualitaria y solidaria. La base para una sociedad más igualitaria es la Educación, en la familia, en las empresas, en la sociedad, en la clase política y en los Centros Educativos, siendo el Consejo Escolar Municipal (CEM) uno de los órganos con los que cuenta el Ayuntamiento de Gijón/Xixón para este fin.

El Consejo Escolar Municipal de Gijón/Xixón, ha sido creado como “el órgano de ámbito municipal que facilita la participación ciudadana en la programación y gestión de la enseñanza y asesora al Ayuntamiento en las cuestiones relacionadas con la competencia propia de esta entidad en materia educativa. La Administración, el profesorado y el alumnado están perfectamente representados. Pertenecen a este Consejo el Concejal o Concejala de Educación, una persona de cada partido político con representación en el Ayuntamiento, una persona en representación de los sindicatos profesionales y una en representación estudiantil.

Es preciso que esta Carta Local por la Igualdad solicite al Consejo Escolar que disponga medidas que puedan servir para la consecución de los objetivos de sensibilización y educación no sexista. Asimismo el Consejo Escolar debe velar porque se lleve a cabo una educación sexual y afectiva que acabe con la violencia sexual a la que se está sometiendo a las menores.

En el ámbito de la educación en el tiempo libre y en el ocio, las asociaciones juveniles presentes en la ciudad son elementos indispensables a considerar por su capacidad de incidencia en las etapas tempranas del sistema educativo, en programas formativos complementarios, en la educación no reglada, en la educación en el tiempo libre y en el ocio...Por otro lado, el Consejo de Mujeres de Gijón considera clave la participación de mujeres jóvenes en las asociaciones.

Es necesario abrir cauces de colaboración y potenciar actuaciones a la sensibilización y educación no sexista y a una educación sexual y de prevención de la violencia de género. Se toma la decisión de priorizar la educación afectivo sexual.

A partir del análisis de la realidad, se han identificado 5 líneas estratégicas:

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. INTERVENCIÓN EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA
2. INTERVENCIÓN CON ORGANIZACIONES JUVENILES
3. EDUCACIÓN AFECTIVO SEXUAL
4. INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A JÓVENES
5. PARTICIPACIÓN DE MUJERES JÓVENES

OBJETIVOS Y MEDIDAS

LINEA 1. INTERVENCIÓN EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO. 1.1. Favorecer espacios de encuentro entre los equipos educativos de los diferentes Centros Escolares (Escuelas Infantiles, Centros de Primaria y Secundaria).

MEDIDA 1.1.1. Realizar reuniones en el ámbito educativo, establecer una red donde se puedan compartir experiencias, comentar dificultades, recursos de que disponen, realizar propuestas.

Responsabilidad: Principado, Consejería de Educación. CPR (Centro del profesorado y recursos).

Indicador: Carta al CPR (Centro del profesorado y recursos).

OBJETIVO. 1.2. Realizar actividades de sensibilización con el equipo educativo, familias y alumnado.

MEDIDA 1.2.1. Actuaciones de colaboración con el CPR.

Responsabilidad: OPI (Oficina de Políticas de Igualdad) y CPR.

Indicadores: Número de colaboraciones y en aquellos casos que sea susceptible, el número de personas.

MEDIDA 1.2.2. Actuaciones concretas: 8 de marzo y el 25 de Noviembre.

Responsabilidad: OPI (Oficina de Políticas de Igualdad) CPR y Centros Educativos.

Indicadores: Número de colaboraciones y centros educativos participantes.

OBJETIVO. 1.3. Proporcionar a las familias espacios y tiempos orientados al trabajo de aspectos relacionados con la educación de sus hijos e hijas, así como de situaciones que generen preocupación en el ámbito familiar.

MEDIDA 1.3.1. Escuela de familias.

Responsabilidad: Centros Educativos.

Indicadores: Número de colaboraciones.

OBJETIVO. 1.4. Realizar intervenciones con el grupo de referencia (aula) orientadas a la prevención y detección de posibles situaciones de acoso, haciendo especial énfasis en el papel de quienes han sido testigos de dichas situaciones.

MEDIDA 1.4.1. Grupos de alumnos y alumnas como mediadores-Tic, los cuales informan al resto de las pautas a seguir, para prevenir situaciones de cyberacoso.

Responsabilidad: Centros educativos, Fundación Municipal de Cultura Educación y Universidad Popular. y Consejería de Educación.

Indicadores: Número de acciones y participantes.

OBJETIVO. 1.5. Proporcionar, al profesorado, formación relacionada con la prevención y detección de posibles situaciones de violencia.

MEDIDA 1.5.1. Talleres o cursos específicos dirigidos al profesorado en violencia de género en colaboración con el CPR.

Responsabilidad: OPI (Oficina de Políticas de Igualdad) y CPR.

Indicador: Número de acciones y participantes.

OBJETIVO. 1.6. Potenciar la figura de la persona responsable de igualdad de género en los consejos escolares, en el Consejo Municipal de Infancia y Adolescencia de Gijón y Consejos de zona.

MEDIDA 1.6.1. Actuaciones que insten en el marco de los Consejos Escolares municipales a favorecer la importancia de la figura de Agente de Igualdad, como el envío de una carta desde la concejalía o Alcaldía a todos los Consejos.

Responsabilidad: FMC, OPI (Oficina de Políticas de Igualdad) y CPR

Indicador: Número de cartas enviadas y número de Agentes de Igualdad en los Centros Educativos.

OBJETIVO. 1.7. Concienciar a las Direcciones de los Centros Educativos de la necesidad de impulsar medidas inclusivas y no sexistas, comenzando por un lenguaje inclusivo en toda la literatura que se genere, así como favoreciendo actividades en las que el sexo no sea un hándicap e impidiendo aquellas en las que si lo sea.

MEDIDA 1.7.1. Envío de una carta desde la Concejalía de Educación o Alcaldía a todos los Centros Educativos y solicitar a los mismos que les proporcionen resultados académicos por sexos, así como las opciones de estudios y optativas elegidas por el alumnado, desglosado por sexos, los informes de convivencia en los centros, con el objetivo de recabar información sobre las pautas del alumnado en este sentido, a fin de diseñar actividades que eduquen en el respeto a las personas, independientemente de sus características, y en la resolución pacífica de los conflictos.

Responsabilidad: Consejería de Educación Fundación Municipal de Cultura, y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de cartas enviadas.

OBJETIVO. 1.8. Solicitar igualmente colaboración en este sentido a las AMPAS, pidiendo su colaboración y atendiendo a sus demandas. Su implicación puede ser muy importante si piden formalmente que se lleven a cabo los currículos inclusivos que marca la ley.

MEDIDA 1.8.1. Envío de una carta desde la Concejalía de Educación o Alcaldía a todas las AMPAS.

Responsabilidad: Fundación Municipal de Cultura, y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de cartas enviadas.

OBJETIVO. 1.9. Instar al profesorado que tenga en cuenta los aspectos inclusivos en sus prácticas docentes e incentivarles para vigilar el llamado “currículo oculto” y desterrar los estereotipos de género en sus programaciones, por ejemplo se deberán desterrar las consideraciones sexistas sobre el alumnado, por ejemplo definir a los chicos como “muy inteligente” en las mismas situaciones que a las chicas se las define como “muy trabajadora”.

MEDIDA 1.9.1. Envío de una carta desde la Concejalía de Educación o Alcaldía al CPR para que realice recomendaciones al profesorado.

Responsabilidad: Fundación Municipal de Cultura, y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de cartas enviadas.

OBJETIVO. 1.10. Sugerir que se recabe información acerca de los embarazos en adolescentes, cifras de violencia de género contra las jóvenes, violencia y acoso sexual, insultos sexistas, etc., con el objetivo de diseñar estrategias de formación que impidan estas conductas.

MEDIDA 1.10.1. Envío de una carta desde la Concejalía de Educación o Alcaldía a los Centros Educativos.

Responsabilidad: Consejería de Educación.

Indicador: Carta enviada.

OBJETIVO. 1.11. Realizar propuestas concretas que favorezcan tanto la coeducación como la inclusión; por ejemplo, proponer que el alumnado se coloque por orden alfabético en las aulas, al ser la manera más eficaz para evitar la separación por sexos, que refuerza los estereotipos y separa a chicas y chicos de hecho. (También evita la discriminación por origen social, nacionalidad...) sirve cualquier otra forma que impida su separación por sexo.

MEDIDA 1.11.1. Envío de una carta desde la Concejalía de Educación o Alcaldía al CPR para que realice recomendaciones al profesorado.

Responsabilidad: Fundación Municipal de Cultura, y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Carta enviada.

OBJETIVO. 1.12. Revisar el material educativo, de los programas escolares y otros, de los métodos de enseñanza, a fin de garantizar que los mismos luchen contra actitudes y prácticas estereotipadas.

MEDIDA 1.12.1. Envío de una carta desde la Concejalía de Educación o Alcaldía a la Consejería de Educación para que realice recomendaciones al Ministerio y al profesorado.

Responsabilidad: Fundación Municipal de Cultura, y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de cartas enviadas.

OBJETIVO. 1.13. Incluir de forma específica, en los cursos de Educación Cívica y de Educación Ciudadana, de elementos que destaquen la importancia de una participación igualitaria de mujeres y hombres en el proceso democrático.

MEDIDA 1.13.1. Recomendaciones a la FMC y otras entidades que realicen formación para que incluyan y visibilicen a las mujeres.

Responsabilidad: Fundación Municipal de Cultura, y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de recomendaciones realizadas.

OBJETIVO. 1.14. Reconocer que la manera en que las Escuelas y otros Centros Educativos estén dirigidos, representa un modelo importante para la niñez y la juventud. Se encargará por tanto de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles de la dirección y del Gobierno De Los Centros Escolares.

MEDIDA 1.14.1. Recomendaciones a la Consejería de Educación.

Responsabilidad: Consejería de Educación.

Indicador: Carta enviada.

OBJETIVO. 1.15. Provocar el impacto en el alumnado al descubrir y comprobar que existen desigualdades en función del sexo al que pertenezcan. Implicarles en el problema que a veces se produce en ámbitos concretos de la vida cotidiana, tomando conciencia de la existencia de un tratamiento desigual y de la discriminación sexual entre alumnos y alumnas, según las áreas y contenidos que se estén trabajando.

MEDIDA 1.15.1. Talleres específicos del programa Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

OBJETIVO. 1.16. Sensibilizar al alumnado en la necesidad de abordar los valores de la coeducación y la tolerancia en el aula, ayudando en su crecimiento como personas y reflexionar en torno a una temática común que es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDA 1.16.1. Talleres específicos del programa Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

OBJETIVO. 1.17. Conseguir que el alumnado distinga claramente situaciones de discriminación por sexo y sea capaz de su análisis.

MEDIDA 1.17.1. Talleres específicos del programa Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

OBJETIVO. 1.18. Sensibilizar en la prevención de violencia de género en jóvenes.

MEDIDA 1.18.1. Talleres específicos del programa Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

OBJETIVO. 1.19. Potenciar los buenos tratos.

MEDIDA 1.19.1. Talleres específicos del programa Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

OBJETIVO. 1.20. Aplicar acciones específicas para promover la elección de carreras no convencionales.

MEDIDA 1.20.1. Realización de talleres.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de acciones realizadas y participantes.

MEDIDA 1.20.2. Colaboración con otras entidades: Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón, etc.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de colaboraciones y de participantes.

OBJETIVO. 1.21. Promocionar Programas de Orientación Profesional a desarrollar en el ámbito educativo para romper estereotipos de género existentes en relación a profesiones y estudios.

MEDIDA 1.21.1. Talleres específicos del programa Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

MEDIDA 1.21.2. Colaboración con la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón/Xixón.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad y Escuela Politécnica.

Indicador: Número de colaboraciones y cuando sea posible, número de participantes.

OBJETIVO. 1.22. Concienciar a los Centros Educativos de diferentes aspectos como la corresponsabilidad, reparto de tareas y la importancia de la Igualdad.

MEDIDA 1.22.1. Talleres específicos del programa Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

OBJETIVO. 1.23. Concienciar a la sociedad y a las familias de aspectos relacionados con la igualdad y su importancia.

MEDIDA 1.23.1. Diseño y campaña en torno a los juguetes en Navidad. Posibilidad de establecer alguna colaboración con la unión de Comerciantes.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Participantes.

LINEA 2. INTERVENCIÓN CON ORGANIZACIONES JUVENILES

OBJETIVO. 2.1. Facilitar el acceso a la gente joven a las organizaciones juveniles de su comunidad para su participación.

MEDIDA 2.1.1. Instar a los Centros Educativos a que inviten a diferentes organizaciones juveniles de la comunidad a realizar charlas en el propio Centro Educativo.

Responsabilidad: Centro educativo.

Indicador: Número de Acciones.

OBJETIVO. 2.2. Establecer mecanismos de intervención en las Asociaciones juveniles existentes.

MEDIDA 2.2.1. Establecimiento de canales de colaboración, talleres, campañas... con las entidades juveniles locales: Consejo de la Mocedad, Asociación juvenil Abierto hasta el Amanecer, Mar de Niebla, Cuantaya... para sensibilizar en temas de igualdad de género, violencia sexual y de género.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de colaboraciones y número de participantes.

OBJETIVO. 2.3. Actuar de forma activa en la eliminación de las actitudes sexistas en los medios de comunicación y publicidad y promover una imagen digna de la mujer, así como la igualdad entre hombres y mujeres. Elaborar/facilitar el acceso a los mecanismos de denuncia de la publicidad sexista.

MEDIDA 2.3.1. Creación de un mecanismo para facilitar las posibles denuncias y recomendaciones para el buen uso de la imagen.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Creación de correo web y un decálogo de recomendaciones.

OBJETIVO. 2.4. Promover el uso del lenguaje no sexista en la juventud.

MEDIDA 2.4.1. Creación de un decálogo no sexista para difundir en las organizaciones juveniles.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: El decálogo y el Número de organizaciones a las que se difunde.

LINEA 3. EDUCACIÓN AFECTIVO SEXUAL

OBJETIVO. 3.1. Fomentar relaciones sanas y de respeto en la pareja.

MEDIDA 3.1.1. Cine – Fórum. A través de películas, series actuales y las canciones de moda entre la juventud, se puede trabajar el tema de la transmisión de valores de género en los medios de comunicación, la afectividad y la idea de amor, el respeto en la pareja, la cosificación de la mujer y la detección del uso de estereotipos hombre/mujer en sus temas, etc.

MEDIDA 3.1.2. Talleres de Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes

OBJETIVO. 3.2. Solicitar a las autoridades académicas de Educación que insten a los Centros Educativos a llevar a cabo la Educación Afectivo Sexual que prevén los distintos currículos, en algunas asignaturas: biología, ética, tutoría.

MEDIDA 3.2.1. Requerimiento formal por carta para que las autoridades académicas insten a los Centros Educativos a llevar a cabo la Educación Afectivo Sexual que prevén los distintos currículos.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número Carta enviada.

OBJETIVO. 3.3. Proponer realización de talleres de buenos tratos, de resolución pacífica de conflictos, de mediación.

MEDIDA 3.3.1. Talleres de buenos tratos. Programa Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

OBJETIVO. 3.4. Formar a la juventud en la Educación Afectivo Sexual.

MEDIDA 3.4.1. Talleres de Educación Afectivo Sexual en el ámbito de la ESO, trabajar el conocimiento del cuerpo y el deseo, las diferencias entre sexo y género, la autoestima, la igualdad en las relaciones afectivas. La violencia de género para que el alumnado sepa identificar, detectar y prevenir episodios violentos contra las mujeres.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

LINEA 4. INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A JÓVENES

OBJETIVO. 4.1. Facilitar el acceso de los/as jóvenes a recursos de información y asesoramiento sexual.

MEDIDA 4.1.1. Elaboración de una breve guía de los recursos de la comunidad donde pueden acudir en caso de necesitar información y/o asesoramiento sexual.

Responsabilidad: Oficina de información Juvenil y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Edición de la guía.

OBJETIVO. 4.2. Ofrecer información y asesoramiento sexual a la juventud.

MEDIDA 4.2.1. Creación de un servicio de asesoramiento sexual dirigido a la juventud. También podría explorarse un punto de información en los Centros Educativos (Institutos) que atendieran al alumnado días concretos. Uniendo el concepto de sexualidad, no solo al aspecto físico, sino también a la salud, al bienestar personal y al aspecto emocional.

Responsabilidad: Oficina de Información Juvenil y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: El servicio.

LINEA 5. PARTICIPACIÓN MUJERES JÓVENES

OBJETIVO. 5.1. Ofrecer información a las mujeres jóvenes de las políticas de igualdad así como la importancia de su participación.

MEDIDA 5.1.1. Organización de conferencias o talleres para mujeres jóvenes.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes

OBJETIVO. 5.2. Favorecer la captación de nuevos públicos de mujeres jóvenes.

MEDIDA 5.2.1. Creación de una Escuela de Feminismo para principiantes.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Escuela creada y número de mujeres participantes.

OBJETIVO. 5.3. Visibilizar el papel de la mujer en la sociedad, en ámbitos laborales, considerados tradicionalmente masculinos (bomberas, operarias de la construcción, conductoras de transporte público, investigación científica, directivas de empresas,...) y no solo como reclamo publicitario, modelo, cantante... o en áreas relacionadas con la atención y cuidado de personas, menores, mayores, dependientes... o de atención al público.

MEDIDA 5.3.1. Realizar visitas o invitar al centro a realizar una charla con mujeres que desempeñan una labor tradicionalmente realizada por hombres. Visualizar este papel también a través de películas, documentales,...

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad y Centros Educativos.

Indicador: Número de talleres y participantes.

MEDIDA 5.3.2. Programa de Educar para la Igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de talleres y participantes.

MEDIDA 5.3.3. Elaboración de la Agenda y Calendario anual para la igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de Agendas y calendarios realizados.



EJE 3

BIENESTAR SOCIAL Y SALUD

INTRODUCCIÓN

Se partió de un análisis de la situación actual de hombres y mujeres en función de diferentes variables que influyen en el bienestar y la salud de la población.

Después de analizar los datos aportados por los diferentes agentes y servicios que trabajan con personas en situación de exclusión social, se evidencia que la crisis que afecta a este país desde 2008, con el consiguiente incremento del desempleo y los recortes en los servicios sanitarios y sociales, llevados a cabo especialmente a partir de 2012, han causado un gran impacto en la vida de la ciudadanía y especialmente en la de las mujeres, que partían de peores condiciones.

Llaman la atención sobremanera los datos de pobreza y la situación de precariedad de personas que hasta la crisis tenían una vida perfectamente integrada, situación que aboca a estas personas a la marginación social. Asimismo crece la percepción de mujeres en ries-

go de padecer discriminación múltiple, por el alarmante envejecimiento poblacional tanto en la zona urbana como en la zona rural. Tras el análisis de las diferencias entre las condiciones de vida de ambas zonas, se concluye que la avanzada edad es una condición que se ve agravada en la zona rural por el aislamiento de las mujeres mayores, unido a las dificultades de comunicación y de acceso a bienes y servicios, aislamiento que se ve compensado en la zona rural por la solidaridad vecinal.

Se concluye que las mujeres de 65 y más años está en riesgo de pobreza o exclusión social. Dentro de este contexto son los hogares sustentados por mujeres solas con criaturas a cargo, las que están en peores condiciones.

El objetivo de este eje es proponer una estrategia general a seguir en materia de bienestar y salud para las mujeres, y de los objetivos y medidas a realizar en los próximos cuatro años.

A partir del análisis de la realidad se ha identificado 3 líneas estratégicas, y se toma la

decisión de priorizar la atención en los colectivos más desfavorecidos para focalizar las estrategias de intervención.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- 1) POBREZA Y PRECARIADO
 - a) MUJERES EN SITUACIÓN DE PRECARIEDAD
- 2) DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE
 - a) MUJERES CON DISCAPACIDAD
 - b) MUJERES INMIGRANTES
 - c) MUJERES EN MINORÍAS ÉTNICAS
 - d) MUJERES RURALES
 - e) MUJERES MAYORES
- 3) LA SALUD CON ENFOQUE DE GÉNERO
 - a) EL MALESTAR DE LAS MUJERES
 - b) DEPENDENCIA

OBJETIVOS Y MEDIDAS

LÍNEA 1. POBREZA Y PRECARIADO

a) MUJERES EN SITUACIÓN DE PRECARIEDAD

OBJETIVO. 1.1. Conocer lo más fielmente posible, la realidad de las mujeres que están en situación de precariedad y en relación con los hombres.

MEDIDA 1.1.1. Crear un **Observatorio de la pobreza**, que permitiera la inclusión de hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad. Este observatorio sería transversal y en el mismo se invitaría a participar a todas las instituciones, ONGs y entidades que trabajan

con las personas en situación de precariedad, FMSS, Caritas, Intermon-Oxfam, Cocina Económica, Cruz Roja, Mar de niebla...

Responsable: Fundación Municipal de Servicios Sociales.

Indicador: Observatorio de la exclusión social.

OBJETIVO. 1.2. Priorizar las ayudas con a las mujeres con menores a su cargo.

MEDIDA 1.2.1. Universalizar las ayudas de emergencia, de carácter municipal para que no haya ningún niño o niña sin atender.

Responsable: Fundación Municipal de Servicios Sociales.

Indicador: Número de ayudas concedidas.

LÍNEA 2. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

a) MUJERES CON DISCAPACIDAD

OBJETIVO. 2.1. Facilitar el acceso al empleo a mujeres con discapacidad.

MEDIDA 2.1.1. Vigilar la aplicación de la ley en los contratos públicos y trasladar al Acuerdo por el Empleo (Gijón Crece) esta misma vigilancia.

Responsable: Departamento de contratación y Agencia Local de Empleo.

Indicador: Número de mujeres con discapacidad contratadas.

MEDIDA 2.1.2. Incluir Clausulas sociales para la contratación pública que promueva la contratación de mujeres con discapacidad.

Responsable: Departamento de Contratación.
Indicador: Número de contratos con Clausulas sociales.

OBJETIVO. 2.2. Eliminar todas las barreras arquitectónicas.

MEDIDA 2.2.1. Hacer las obras y los cambios necesarios de accesibilidad.

Responsable: Departamento de obras públicas.

Indicador: Número de obras realizadas para eliminar barreras arquitectónicas.

OBJETIVO. 2.3. Vigilar el cumplimiento de la normativa actual.

MEDIDA 2.3.1. Realizar las correcciones y ajustes necesarios para adaptarse a la normativa.

Responsable: Departamento de obras públicas.

Indicador: Número de infraestructuras revisadas para comprobar el cumplimiento de la normativa actual.

OBJETIVO. 2.4. Propiciar la igualdad en la atención sanitaria y exigir aparatos adaptados en la atención ginecológica.

MEDIDA 2.4.1. Trasladar al Principado las inquietudes del Consejo de Mujeres de Gijón en lo tocante a la atención sanitaria de las Mujeres con discapacidad.

Responsable: Oficina municipal de Políticas de Igualdad.

Indicador: Acciones realizadas con el Principado.

b) MUJERES INMIGRANTES

OBJETIVO. 2.5. Prevenir la trata.

MEDIDA 2.5.1. Incrementar la vigilancia de la policía Local en los prostíbulos situados en la ciudad.

Responsable: Policía Local.

Indicador: Número de intervenciones realizadas.

OBJETIVO. 2.6. Impulsar en la Oficina de Atención a Inmigrantes, un servicio de atención específica a las mujeres inmigrantes.

MEDIDA 2.6.1. Potenciar la Oficina de atención a las personas inmigrantes y crear programas específicos de atención a mujeres.

Responsable: Fundación Municipal de Servicios Sociales.

Indicador: Servicio de atención específica a mujeres inmigrantes.

OBJETIVO. 2.7. Luchar contra la explotación laboral de las personas inmigrantes en general y de las mujeres inmigrantes en particular.

MEDIDA 2.7.1. Incrementar la vigilancia de los negocios en los que trabajan inmigrantes.

Responsable: Policía Local.

Indicador: Número de actuaciones policiales de vigilancia.

MEDIDA 2.7.1. Promover los cursos de español para extranjeros/as.

Responsable: Fundación Municipal de Cultura y Universidad Popular.

Indicador: Número de acciones formativas realizadas.

OBJETIVO. 2.8. Fomentar el aprendizaje del español para una mayor integración social y mejor empleabilidad laboral.

MEDIDA 2.8.1. El Ayuntamiento deberá garantizar la formación en español gratuita y de calidad, en departamentos municipales (Universidad Popular).

Responsable: Fundación Municipal de Cultura y Universidad Popular.

Indicador: Número de acciones formativas realizadas.

c) MUJERES EN MINORÍAS ÉTNICAS

OBJETIVO. 2.9. Conseguir la integración de las mujeres gitanas rumanas.

MEDIDA 2.9.1. Salario social y prestaciones con obligación de formación o acciones a cambio.

Responsable: Gobierno Autonómico- Consejería de Bienestar Social.

Indicador 1: Número de mujeres rumanas con salario social.

Indicador 2: Número de acciones formativas.

OBJETIVO. 2.10. Visibilizar y denunciar los pisos patera.

MEDIDA 2.10.1. Incrementar la vigilancia de las mafias para acabar con la explotación de mujeres y niñas rumanas.

Responsable: Delegación de Gobierno y Policía Local

Indicador: Número de denuncias y pisos pateras cerrados.

OBJETIVO. 2.11. Incrementar las medidas de contraprestación social. Salario Social.

MEDIDA 2.11.1. Universalidad de la Ayuda de Emergencia y/o Salario Social.

Responsable: Gobierno Autonómico- Consejería de Bienestar Social/FMSS.

Indicador: Nº de personas con Salario Social y Ayudas de Emergencia.

d) MUJERES RURALES

OBJETIVO. 2.12. Conocer la situación de aislamiento y soledad en la zona rural.

MEDIDA 2.12.1. Encuesta de población para conocer la situación de las mujeres que viven solas.

Responsable: FMSS y OPI.

Indicador: Número de acciones realizadas.

OBJETIVO. 2.13. Incrementar las prestaciones.

MEDIDA 2.13.1. Incrementar la ayuda a domicilio.

Responsable: FMSS.

Indicador: Número de ayuda a domicilio/% de incremento.

OBJETIVO. 2.14. Mejorar el conocimiento y la información de los recursos.

MEDIDA 2.14.1. Financiar la teleasistencia.

Responsable: FMSS.

Indicador: Número de terminales gratuitos.

MEDIDA 2.14.2. Poner en marcha una Campaña de difusión de los recursos.

Responsable: FMSS.

Indicador: Número de Acciones realizadas para difundir los recursos.

e) MUJERES MAYORES

OBJETIVO. 2.15. Visibilizar las necesidades de las mujeres mayores.

MEDIDA 2.15.1. Campañas para visibilizar la realidad de las mujeres mayores.

Responsable: FMSS y OPI.

Indicador: Número de Acciones realizadas.

MEDIDA 2.15.2. Dar a conocer como afecta la brecha salarial en las mujeres mayores: jubilaciones precarias, pensiones de viudedad...

Responsable: FMSS y OPI.

Indicador: Número de Acciones realizadas.

OBJETIVO. 2.16. Promover la creación de Recursos para liberar a las abuelas en los cuidados de menores.

MEDIDA 2.16.1. Más escuelas de 0 a 3 años, hasta cubrir la demanda, para facilitar los cuidados de menores.

Responsable: Ayuntamiento y/o Principado.

Indicador: Número de Escuelas de 0 a 3 años.

LINEA 3. LA SALUD CON ENFOQUE DE GÉNERO

a) EL MALESTAR DE LAS MUJERES

OBJETIVO. 3.1. Reducir el malestar de las mujeres y el exceso de medicación, especialmente el consumo de antidepresivos.

MEDIDA 3.1.1. Incrementar la formación de las mujeres.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de acciones de formación para la salud en Femenino Plural.

MEDIDA 3.1.2. Mejorar la información de los servicios y programas a disposición de las mujeres.

Responsable: Oficina de Igualdad.

Indicador: Número de acciones de información sobre programas.

OBJETIVO. 3.2. Fomentar el empoderamiento de las mujeres a través de la participación ciudadana.

MEDIDA 3.2.1. Incrementar la participación social de las mujeres como ciudadanas de pleno derecho.

Responsable: Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Número de mujeres participando participantes.

OBJETIVO. 3.3. Fomentar la formación para combatir el malestar de las mujeres.

MEDIDA 3.3.1. Organizar cursos de formación específicos para conocer y manejar las situaciones que provocan malestar a las mujeres.

Responsable: Oficina de Igualdad.

Indicador: Número de acciones de formación en Femenino Plural.

b) DEPENDENCIA

OBJETIVO. 3.4. Conocer la realidad de las mujeres en situación de Dependencia.

MEDIDA 3.4.1. Realizar un estudio que permita conocer las necesidades de las mujeres dependientes.

Responsable: FMSS y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de acciones realizadas.



EJE 4

VIOLENCIA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley Integral, supuso un importante avance en la lucha contra la violencia de género.

Sin embargo, once años después, muchas de las medidas en ella implantadas, no han sido aún desarrolladas por falta de medios económicos o por falta de voluntades políticas, siendo lo cierto que sería necesario destinar todos los esfuerzos posibles a su completo desarrollo.

Ya que la propia Ley Integral establece en su Exposición de Motivos, que el ámbito de la misma es todo acto de violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo, se hace necesario en la actualidad, incluir dentro de la misma, las agresiones sexuales, el acoso sexual y la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Pese a las numerosas reformas y novedades legislativas llevadas a cabo en los últimos tiempos en materia de violencia contra la mujer: Reforma del Código Penal, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y Criminal, de la Ley de Protección a la infancia y a la Adolescencia, de la Ley Orgánica de Poder Judicial, así como la creación del Estatuto de la Víctima, que vienen a reforzar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, todavía detectamos falta de voluntad y de sensibilidad, en su aplicación.

Partimos por tanto en esta Carta Local, del concepto de Violencia de Género adoptado por Naciones Unidas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín de 1995: *“Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada”*.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- 1) ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS
- 2) PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
- 3) LÍNEA ESTRATÉGICA DE PROTECCION DE LAS VÍCTIMAS.
- 4) MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

OBJETIVOS Y MEDIDAS

LÍNEA 1. ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS

OBJETIVO. 1.1. Velar por la calidad en la atención a las víctimas.

MEDIDA 1.1.1. Reforzar el Centro Asesor de la Mujer, mediante la contratación de una persona licenciada en Derecho así como de una persona licenciada Psicología.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarias atendidas.

Responsable: Centro Asesor de la Mujer, Oficina de Políticas de Igualdad.

OBJETIVO. 1.2. Prestar asesoramiento jurídico y atención psicológica a las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDA 1.2.1. Continuar apoyando la labor de las **Asociaciones de Mujeres** de Gijón especializadas en la atención a víctimas de violencia de género, que realizan una atención a las mismas, tanto en el ámbito legal, como en la atención psicológica, de apoyo y de escucha.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarias atendidas.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

OBJETIVO. 1.3. Realizar el seguimiento de los procedimientos judiciales de todo tipo que afecten a las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDA 1.3.1. Estrechar la colaboración del Ayuntamiento de Gijón, a través de la Oficina de Políticas de Igualdad, con las Asociaciones de Mujeres que trabajan en los temas de violencia sobre las mujeres, aprovechando el potencial de las mismas y cooperando mutuamente en prestar una buena atención a las víctimas.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarias atendidas.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

LÍNEA 2. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO. 2.1. Sensibilizar a la población en general sobre el problema de la violencia de género.

MEDIDA 2.1.1. Realizar campañas de sensibilización con motivo del 25 de noviembre y en repulsa de cada asesinato cometido por violencia de género.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

OBJETIVO. 2.2. Prevenir toda forma de violencia contra las mujeres y contra los y las menores.

MEDIDA 2.2.1. Sumar al Ayuntamiento de Gijón al Pacto Autonómico contra la Violencia de Género que impulsa el Principado de Asturias.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

MEDIDA 2.2.2. Ofrecer formación a la población femenina sobre autoestima y crecimiento personal y para identificar la violencia de género.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarias Centro asesor.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

MEDIDA 2.2.3. Concienciar al entorno de las mujeres con discapacidad o algún tipo de dependencia y que están sufriendo violencia de género, para ayudarlas a salir de esa situación.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

OBJETIVO. 2.3. Incentivar la formación permanente en materia de violencia de género.

MEDIDA 2.3.1. Continuar con formación al personal municipal en materia de violencia de género (Policía Local, FMSS, EMVISA...).

Indicador: Número de acciones / Número de usuarios

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad

MEDIDA 2.3.2. Realizar campañas de formación de los y las profesionales que intervienen con las víctimas: personal de salud, de servicios sociales, de Justicia, ámbito policial....

Indicador: Número de acciones / Número de usuarios.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

MEDIDA 2.3.3. Realizar una campaña de formación en el ámbito educativo, no sólo al alumnado de todos y cada uno de los ciclos formativos, también y especialmente, al profesorado.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarios.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

OBJETIVO. 2.4. Llegar a la juventud para que sepan identificar la violencia de género, qué hacer, a dónde acudir y fomentar valores de igualdad.

MEDIDA 2.4.1. Trabajar con población joven, haciéndoles protagonistas de su propia reflexión sobre la violencia de género y el sexismo, favoreciendo el reconocimiento de patrones de comportamiento no admisibles entre iguales, del sexismo -implícito o explícito- y de la realidad que viven las víctimas de violencia de género, contando con la colaboración de Asociaciones juveniles como el Consejo de la Mocedad y Abierto hasta el Amanecer, y con la colaboración de la Oficina de Información Juvenil y de la Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad y Oficina de información juvenil.

MEDIDA 2.4.2. Fomentar el uso de las redes sociales como herramienta para difundir la información sobre la violencia de género.

Indicador: Número de acciones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad y Oficina de Información Juvenil.

LINEA 3. LÍNEA ESTRATÉGICA DE PROTECCION DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO. 3.1. Velar por la seguridad de las víctimas.

MEDIDA 3.1.1. Realizar el seguimiento de órdenes de protección así como el cumplimiento de todas las medidas adoptadas para garantizar su seguridad.

Indicador: Número de reuniones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

MEDIDA 3.1.2. Promover la Comisión Técnica de Violencia de Género de Gijón.

Indicador: Número de reuniones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

MEDIDA 3.1.3. Participar en el Observatorio Permanente de la Violencia de Género de Asturias.

Indicador: Número de reuniones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

MEDIDA 3.1.4. Actualizar el Protocolo Interdepartamental para mejorar la Atención a las Víctimas de Violencia de Género.

Indicador: Número de reuniones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad e Instituto Asturiano de la Mujer.

MEDIDA 3.1.5. Adaptar a las necesidades del momento el Protocolo entre la Fundación Municipal de Servicios Sociales y la OPI para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, con y sin orden de protección.

Indicador: Número de reuniones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad Fundación Municipal de Servicios Sociales.

MEDIDA 3.1.6. Participar en la Comisión de Seguimiento de la Red de Casas de Acogida del Principado.

Indicador: Número de reuniones / Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad Fundación Municipal de Servicios Sociales.

LINEA 4. MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

OBJETIVO. 4.1. Visibilizar la violencia de género que se ejerce contra las mujeres con discapacidad y que permanece oculta.

MEDIDA 4.1.1. Incorporar, dentro de las estadísticas que se realizan en materia de violencia de género por parte del Observatorio, la Fiscalía, el Consejo General del Poder Judicial, etc., la violencia que sufren las mujeres con algún tipo de discapacidad.

Indicador: Estadísticas / estudios al efecto.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad trasladará al Instituto Asturiano de la Mujer esta medida.

MEDIDA 4.1.2. Promover la autonomía de las mujeres con algún tipo de discapacidad para garantizar la salida de la situación de violencia que sufren.

OBJETIVO. 4.2. Que las mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género, accedan a las medidas de protección y seguridad establecidas en nuestro país, así como a los servicios de atención, acogida y apoyo hasta su completa recuperación, en las mismas condiciones que las mujeres españolas.

MEDIDA 4.2.1. Estrechar la colaboración con las Asociaciones y entidades que trabajan con este colectivo.

Indicador: Número de reuniones /Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

MEDIDA 4.2.2. Facilitar a las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, intérpretes y mediadores interculturales, en todos los centros y recursos de asistencia integral, incluidos los servicios de tratamiento psicológico.

Indicador: Número de reuniones /Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

MEDIDA 4.2.3. Trabajar en la eliminación de obstáculos para la interposición de la denuncia de las mujeres inmigrantes.

Indicador: Número de reuniones /Número de usuarias.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.



EJE 5

PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LAS MUJERES

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este eje es proponer una estrategia a seguir para fortalecer las organizaciones de mujeres y promover la participación de las mismas en los órganos consultivos y en la toma de decisiones. Para ello se han fijado los objetivos a seguir y las medidas para alcanzarlos en los próximos cuatro años.

Se partió de un análisis de la participación de las mujeres en las diferentes organizaciones de la ciudad, desde las Asociaciones de mujeres activas en el registro municipal de Asociaciones, así como la participación de las organizaciones de mujeres en los diferentes órganos consultivos y Consejos de la Ciudad: Consejo de Mujeres, Consejos de distrito, Consejo social, Consejo de adicciones...

El asociacionismo es clave para poder seguir desarrollando actuaciones encaminadas a luchar contra la desigualdad, y tan importante es seguir potenciando políticas encaminadas

a promover la igualdad de trato, como generar mecanismos asociativos y de unión que permitan a las mujeres desarrollar el enorme potencial que poseen. La creación y el mantenimiento de estas redes de mujeres son en sí mismas motores de cambio, de socialización, de integración y de logro.

Después de analizar los datos de Participación Ciudadana, se concluye que en la ciudad hay un entramado asociativo y de participación de mujeres muy afianzado, con una larga trayectoria de compromiso con la igualdad. Se observa la necesidad de consolidar las políticas de igualdad, formalizar las estructuras e incorporar a mujeres jóvenes, se analizan las estrategias a seguir para potenciar la participación y fortalecer las organizaciones de las organizaciones de mujeres.

A partir del análisis de la realidad se identifican 4 líneas estratégicas, para focalizar las estrategias de intervención.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES
2. PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LAS MUJERES
3. FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES DE MUJERES
4. VISIBILIZAR LOS LOGROS DE LAS MUJERES

OBJETIVOS Y MEDIDAS

LÍNEA 1. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

OBJETIVO. 1.1. Fomentar y poner en valor la participación de las mujeres en los temas que afectan a la ciudad.

MEDIDA 1.1.1. Aplicar la paridad en los Consejos de Distritos y demás órganos de participación ciudadana.

Responsable: Participación ciudadana y políticas de igualdad.

Indicador: Número de hombres y mujeres participando en los Consejos.

OBJETIVO. 1.2. Participación del Consejo de mujeres en la toma de decisiones en los temas de igualdad.

MEDIDA 1.2.1. Conocer con antelación partidas presupuestarias de igualdad.

Responsable: Ayuntamiento y Oficina de Igualdad.

Indicador: Número de presupuestos de Igualdad estudiados.

OBJETIVO. 1.3. Incrementar el papel del Consejo de la Mujer y participar en la distribución del presupuesto en Políticas de Igualdad.

MEDIDA 1.3.1. Participar en la distribución de las partidas presupuestarias de la Oficina de Políticas de Igualdad.

Responsable: Ayuntamiento y Oficina de Igualdad.

Indicador: Número de intervenciones en la distribución del presupuesto.

LÍNEA 2. PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LAS MUJERES

OBJETIVO. 2.1. Incrementar la presencia de las mujeres en todos los órganos y entidades de la Ciudad, priorizando la participación del Consejo de mujeres en aquellos ámbitos propios de las Asociaciones de mujeres representadas en el Consejo.

MEDIDA 2.1.1. Representación paritaria en todos los órganos de participación.

Responsable: Participación ciudadana y políticas de igualdad.

Indicador: Número de hombres y mujeres participando en los Consejos.

LÍNEA 3. FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES DE MUJERES

OBJETIVO. 3.1. Dotar al “Consejo de Mujeres” y a la “Casa de Encuentro de las Mujeres” de mayores garantías formales, como elementos esenciales para el fortalecimiento de las Asociaciones de mujeres.

MEDIDA 3.1.1. Formalizar el Consejo de Mujeres.

Responsable: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Formalización del Consejo.

OBJETIVO. 3.2. Tener un edificio propio y apropiado para la Casa de Encuentro de las mujeres y la Oficina de Políticas de Igualdad.

MEDIDA 3.2.1. Ubicar la “Casa de Encuentro de las Mujeres” en un espacio con visibilidad, el Consejo de Mujeres propone el Colegio Cabrales, teniendo en cuenta la cesión para usos educativos hay que incluir en la denominación “Escuela de Formación”.

Responsable: Ayuntamiento de Gijón/Xixón

Indicador: Consecución de un edificio propio.

OBJETIVO. 3.3. Garantizar en las políticas públicas una perspectiva de género.

MEDIDA 3.3.1. Dotar al presupuesto Municipal de enfoque de género.

Responsable: Ayuntamiento de Gijón/Xixón.

Indicador: Consecución de un presupuesto con enfoque de género.

LINEA 4. VISIBILIZAR LOS LOGROS DE LAS MUJERES

OBJETIVO. 4.1. Convertir Gijón en un referente en temas de Feminismo.

MEDIDA 4.1.1. Consolidar la Escuela de Feminismo Rosario de Acuña.

Responsable: Ayuntamiento de Gijón y Oficina Municipal de Políticas de Igualdad.

Indicador: Número de acciones realizadas.

OBJETIVO. 4.2. Impulsar el Centro de Documentación Feminista.

MEDIDA 4.2.1. Contratar documentalista.

Responsable: Ayuntamiento de Gijón/Xixón.

Indicador: Consecución del contrato de documentalista.

MEDIDA 4.2.2. Desarrollo del Centro de Documentación.

Responsable: Ayuntamiento de Gijón/Xixón.

Indicador: Número de volúmenes del Centro de documentación.

OBJETIVO. 4.3. Captación de nuevos públicos de mujeres jóvenes.

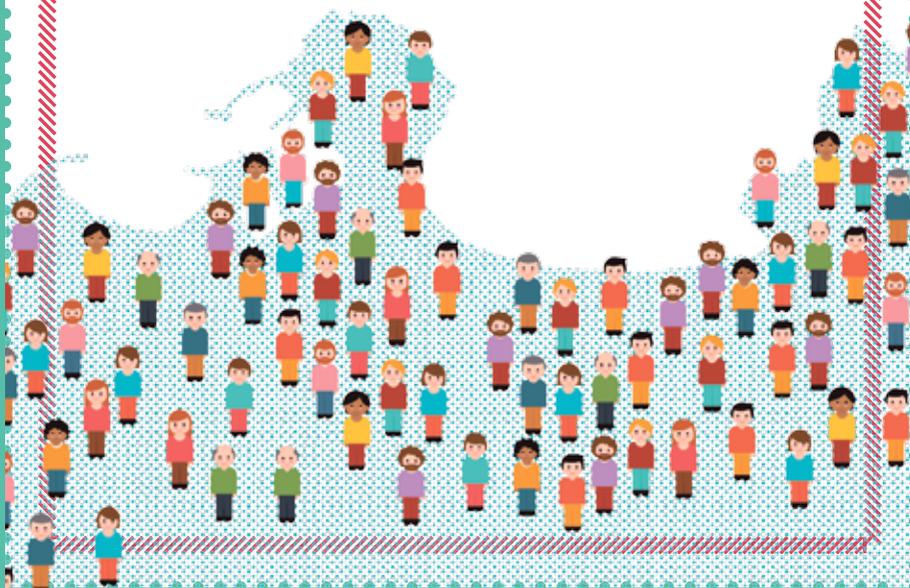
MEDIDA 4.3.1. Crear una Escuela de Feminismo para principiantes.

Responsable: Ayuntamiento y Oficina municipal de Políticas de Igualdad.

Indicador: Creación del proyecto.

Políticas

PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD





GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN

INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Gijón quiere desempeñar un papel motor de cambio en la consecución de un modelo económico y social basado en el desarrollo sostenible, el respeto, la igualdad, la integración y el equilibrio social que sea ejemplarizante para otras organizaciones públicas y privadas del territorio.

➤ Para el desarrollo de las líneas de actuación a seguir en el presente Eje de “Políticas públicas para la igualdad”, en el que se marcan las estrategias de actuación y gestión de la igualdad en el Ayuntamiento de Gijón, se han tenido en cuenta las legislaciones pertinentes, en particular: La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 2/2011 de Igualdad del Principado de Asturias.

El Ayuntamiento de Gijón cuenta con una larga experiencia en la aplicación de políticas de Igualdad, siempre de la mano del Consejo de Mujeres de Gijón. El municipio de Gijón es un municipio pionero en el desarrollo con un cierto alcance de políticas transversales de igualdad, particularmente en las áreas de empleo, educación y atención social y cuenta, desde el 6 de febrero de 2014, con un **Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón** y Organismos Autónomos con una vigencia de 3 años.

A partir del análisis de la realidad se ha identificado 3 líneas estratégicas, y se toman las decisiones pertinentes para focalizar las estrategias de intervención

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. ACTUACIONES TRANSVERSALES ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES
 - a) Acceso al empleo.
 - b) Formación
 - c) Promoción
 - d) Retribuciones
 - e) Conciliación
 - f) Salud laboral
 - g) Comunicaciones
 - h) Excelencia en igualdad
 - i) Otros aspectos
2. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD
3. COMISIÓN DE IGUALDAD

OBJETIVOS Y MEDIDAS

LÍNEA 1. ACTUACIONES TRANSVERSALES ENTRE DIFERENTES SERVICIOS MUNICIPALES

OBJETIVO. 1.1. Integrar la perspectiva de género en la gestión del Ayuntamiento, y en las empresas Municipales.

MEDIDA 1.1.1. Establecimiento de un compromiso, tanto del equipo de gobierno, como municipal, para integrar la perspectiva de género en todo el Ayuntamiento, organismos, fundaciones y empresas municipales. Dotando al Plan no sólo de su importancia y obligatoriedad, también de su permanencia.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de igualdad, Alcaldía.

Indicador: Declaración en Junta o Pleno.

OBJETIVO. 1.2. Establecer la obligatoriedad tanto de la elaboración como de la aplicación del Plan de Igualdad a todo el Ayuntamiento y entes municipales.

MEDIDA 1.2.1. Elaboración de una evaluación del Plan de Igualdad y reformular o elaborar un nuevo Plan de Igualdad.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Evaluación.

a) ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO. 1.3. Favorecer la movilidad interna y la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.

MEDIDA 1.3.1. Establecimiento de medidas de movilidad interna. Difusión adicional de las convocatorias con preferencia en la movilidad hacia servicios o departamentos con subrepresentación en alguno de los sexos.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.3.1. Medidas acción positiva tanto en el turno libre como de promoción. Difusión adicional convocatorias. Reserva de plazas tendente a equilibrar la presencia de hombres y mujeres.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.4. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los Tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino.

MEDIDA 1.4.1. Composición equilibrada Tribunales selección.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.5. Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas.

MEDIDA 1.5.1. Informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, y corregir si se detecta sesgo de género.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.5.1. Introducir acciones positivas para el próximo Plan. Por ejemplo en plazas de Policías o personal de extinción de incendios, convocar las plazas por sexo, respetando los principios de Función Pública.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.5.1. Medidas de acción positiva en las convocatorias de determinadas plazas.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Medidas contempladas.

OBJETIVO. 1.6. Impulsar la introducción, en los temarios de las pruebas de selección, de contenidos sobre legislación en materia de igualdad.

MEDIDA 1.6.1. Introducir temarios en materia de igualdad en los procesos selectivos.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

b) FORMACIÓN

OBJETIVO. 1.7. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.

MEDIDA 1.7.1. Promocionar la participación cursos formación al sexo menos representado.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.7.1. Mantener y ampliar los módulos de igualdad en el plan de Formación.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.7.1. Realizar formación al personal municipal en igualdad, con carácter “obligatorio”, similar a la prevención de riesgos y promover la concienciación en los valores de igualdad.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Número de cursos realizados.

MEDIDA 1.7.1. Incentivar la formación en aspectos masculinizados como los relativos a la manipulación de determinadas maquinarias que posibiliten una promoción.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Número de cursos incentivados

MEDIDA 1.7.2. Impulso de opciones relativas a la mejora de la información municipal relativas a la formación.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Mejoras realizadas.

MEDIDA 1.7.3. Preferencia en la adjudicación de plazas para el plan de formación, a quien se reincorpore tras permisos y/o excedencias por cuidados de menores y/o personas dependientes.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.7.4. Buscar equilibrio por sexo en el personal encargado de la formación de personal.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.7.5. Fomento de acciones formativas de teleformación.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios

Indicador: Acciones de teleformación realizadas.

c) PROMOCIÓN

OBJETIVO. 1.8. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de *Responsabilidad*.

MEDIDA 1.8.1. Elaborar sistema *Indicadores* para determinar la evolución por sexo en puestos de *Responsabilidad*, altos cargos, jefaturas de servicio, división, jefaturas de sección, departamentos. Impulsar medidas correctoras de las desigualdades que se detecten.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.9. Promover una mayor estabilidad laboral de las trabajadoras municipales, equiparando los porcentajes de contratación laboral entre ambos sexos, y disminuyendo los elevados porcentajes de contratación laboral temporal de las mismas.

MEDIDA 1.9.1. Atención a departamentos con trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas públicas.

Responsabilidad: DGS y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

d) RETRIBUCIONES

OBJETIVO. 1.10. Garantizar la igualdad retributiva.

MEDIDA 1.10.1. Análisis de impacto género de los complementos asociados a cada puesto de trabajo.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.11. Analizar, actualizar y evaluar los datos relativos a las retribuciones salariales al objeto de conocer la posible brecha salarial en el conjunto municipal (Ayuntamiento y empresa, organismos y Fundaciones) y diseñar medidas para corregir dicha brecha en caso de existir.

MEDIDA 1.11.1. Evaluación de retribuciones.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Informe realizado.

MEDIDA 1.11.2. Establecer *Indicadores* de seguimiento de las diferencias en el complemento específico entre mujeres y hombres.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.11.3. Realizar un informe anual de igualdad retributiva municipal. Incorporar *Indicadores* de retribuciones medias de empleadas y empleados según diversas variables.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.12. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

MEDIDA 1.12.1. Elaboración de acciones concretas que ajusten los posibles desequilibrios retributivos.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Acciones realizadas.

e) CONCILIACIÓN

OBJETIVO. 1.13. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.

MEDIDA 1.13.1. Incorporar en la formación contenidos de corresponsabilidad en cuidados y tareas domésticas.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.13.2. Aumentar 5 días permiso de paternidad.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.14. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.

MEDIDA 1.14.1. Mantener el Canal de sugerencias sobre medidas de conciliación.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.14.2. Aprobar y poner en práctica el teletrabajo en determinados puestos.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.14.3. Estudio de acciones que posibiliten la racionalización y flexibilización de horarios

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Estudios y acciones realizadas.

MEDIDA 1.14.4. Estudio y puesta en marcha de acciones que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del Ayuntamiento y demás órganos dependientes de él.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Estudios y acciones realizadas.

f) SALUD LABORAL

OBJETIVO. 1.15. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDA 1.15.1. Revisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsabilidad: DGS, Servicio de Prevención y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.16. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

MEDIDA 1.16.1. Elaboración de herramientas en el protocolo relativo al acoso sexual y por razón de sexo.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios Servicio de Prevención y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.17. Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.

MEDIDA 1.17.1. Implantar progresivamente herramientas de evaluación de riesgos psicosociales.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios Servicio de Prevención y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

g) COMUNICACIONES

OBJETIVO. 1.18. Fomentar una mayor utilización de un lenguaje no sexista por parte del personal municipal.

MEDIDA 1.18.1. Formación periódica uso lenguaje no sexista.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.18.2. Revisar y renovar la Instrucción municipal de uso de lenguaje no sexista.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.18.3. Modificar el lenguaje sexista en la denominación municipal de Atención al Ciudadano por "Atención Ciudadana".

Responsabilidad: Alcaldía, OPI y Participación Ciudadana.

Indicador: Resolución y cambio de denominación.

OBJETIVO. 1.19. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

MEDIDA 1.19.1. Revisión anual de las webs, comunicaciones, imágenes, etc. a nivel municipal.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Revisiones realizadas.

OBJETIVO. 1.20. Mejorar el acceso a la comunicación del personal municipal a través del Portal de Personal.

MEDIDA 1.20.1. Habilitar el acceso al Portal de Personal desde cualquier ordenador.

Responsabilidad: DGS e Informática.

Indicador: Número de personas habilitadas.

h) EXCELENCIA EN IGUALDAD

OBJETIVO. 1.21. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos municipales.

MEDIDA 1.21.1. Estudiar incorporación de cláusulas en contratación pública con valoración positiva de empresas con planes de igualdad, y distintivos, comprometidos.

Responsabilidad: DGS, Contratación, Intervención y Oficina de Políticas de igualdad.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.22. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos municipales.

MEDIDA 1.22.1. Desagregar por sexo todos los Indicadores.

Responsabilidad: DGS, concejalías, Áreas y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.22.2. Evaluación de impacto de género de forma previa a cualquier medida, intervención o política de gestión de Recursos Humanos. RH.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.22.3. Elaborar instrumento que integre Indicadores para evaluar el cumplimiento del respeto por la igualdad en la gestión municipal.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.22.4. Impulsar la elaboración de Políticas de Igualdad a todas las empresas municipales.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Los contemplados en el Plan de igualdad del Ayuntamiento.

i) OTROS ASPECTOS

OBJETIVO. 1.23. Concienciar al personal encargado de la compra de ropa de trabajo de la importancia de solicitar la misma con perspectiva de género y de asegurar su cumplimiento.

Elaboración de un comunicado realizando la recomendación y difundirlo a nivel municipal.

Responsabilidad: Contratación y OPI.

Indicador: El propio comunicado.

OBJETIVO. 1.24. Evaluar y planificar el Plan de Igualdad.

MEDIDA 1.24.1. Evaluación, reformulación y elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Informe de evaluación y elaboración de un nuevo Plan de igualdad del Ayuntamiento.

OBJETIVO. 1.25. Introducir la perspectiva de género en el actual estudio de la organización y estructura municipal RETO así como otros posibles estudios de carácter organizativo.

MEDIDA 1.25.1. Introducir el enfoque de género en el estudio RETO.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios.

Indicador: informe RETO presentado ha de tener enfoque de género.

OBJETIVO. 1.26. Promover acciones que posibiliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Negociación Colectiva, en los Comités de Empresa, tanto del Ayuntamiento como de las empresas municipales.

MEDIDA 1.26.1. Establecimiento de un criterio que recomiende a las organizaciones sindicales y representación municipal para que los Comités de Empresa tanto del Ayuntamiento como de las empresas municipales tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios.

Indicador: Criterio realizado.

LINEA 2. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

OBJETIVO. 2.1. Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación difusión de actividades, programas de sensibilización, etc. para que no vayan dirigidas a hombres o mujeres explícitamente.

MEDIDA 2.1.1. Envío de comunicado a todas las Áreas recordando la instrucción relativa al lenguaje e imágenes.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Comunicaciones realizadas.

OBJETIVO. 2.2. Solicitar a todos los servicios los datos desagregados por sexo.

MEDIDA 2.2.1. Envío de comunicado solicitando que los datos los desagreguen por sexo.

Responsabilidad: Equipo de gobierno y Oficina de Políticas de Igualdad.

Indicador: Comunicado.

OBJETIVO. 2.3. Estudiar el impacto del presupuesto municipal y de las empresas, entes y organismos municipales con enfoque de género.

MEDIDA 2.3.1. Impulso para realizar los presupuestos con enfoque de género.

Responsabilidad: Equipo de gobierno.

Indicador: Presupuestos realizados con enfoque de género.

OBJETIVO. 2.4. Garantizar la contratación inmediata para cubrir bajas laborales y en particular las que traigan causa de medidas de conciliación (reducciones de jornada, excedencias, permisos...) de modo que no supongan una mayor carga de trabajo para el resto de personal.

MEDIDA 2.4.1. Contratación inmediata ante una baja laboral.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios

Indicador: Número de personas de baja y días transcurridos entre la baja y la contratación.

OBJETIVO. 2.5. Garantizar la coincidencia de la demanda y oferta de plazas en escuelas infantiles de 0-3 años.

MEDIDA 2.5.1. Estudio anual de la oferta y demanda de necesidades en las escuelas infantiles para garantizar la cobertura.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios.

Indicador: Número de plazas ofertadas y número de solicitudes recibidas.

OBJETIVO. 2.6. Introducir la perspectiva de género en todos los estudios que realicen relacionados con el personal, sean propios o a través de una asistencia técnica.

MEDIDA 2.6.1. Aviso en la Intranet para que se contemple la perspectiva de género en todos los estudios que se realicen en el ámbito municipal, con especial atención al actual estudio realizado en Recursos Humanos RETO.

Responsabilidad: Dirección General de Servicios y OPI.

Indicador: Realización del aviso y comprobación de la realización de la medida.

OBJETIVO. 2.7. Establecer mecanismos de cooperación entre los diferentes servicios municipales incluyendo las empresas municipales.

MEDIDA 2.7.1. Realización de reuniones y equipos de trabajo inter departamentales.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad y resto de servicios municipales

Indicador: Colaboraciones realizadas.

MEDIDA 2.7.2. Creación de un comité municipal de igualdad.

Responsabilidad: Oficina de Políticas de Igualdad y resto de servicios municipales

Indicador: Creación del Comité.

COMISIÓN DE IGUALDAD

OBJETIVO. 2.8. Integrar plenamente la dimensión del género en todas las políticas, en la organización del ayuntamiento y su organismos autónomos y Empresas municipales.

MEDIDA 2.8.1. Comunicado o instrucción de Alcaldía para la integración de la perspectiva de género en todas las estructuras municipales.

Responsabilidad: Alcaldía y OPI.

Indicador: Comunicado o Instrucción.

OBJETIVO. 2.9. Establecer la creación y seguimiento de la perspectiva de género en todos los servicios municipales.

MEDIDA 2.9.1. Creación de una Comisión de Igualdad vinculante y con periodicidad permanente y periódica con los servicios municipales.

Responsabilidad: DGS, Alcaldía y responsables municipales.

Indicador: Creación de la Comisión.

Edita: Ayuntamiento de Gijón
Coordina: Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón
Colabora: Consejo de Asociaciones de Mujeres de Gijón
Diseño y maquetación: Editorial MIC
D.L. AS-333-2010



Editorial MIC Tel.: 902 271 902
www.editorialmic.com

Gijón | Igualdad

