



# Diagnóstico sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres en Zaratumo

**NOVIEMBRE 2017**

**ELABORADO POR MURGIBE**



# ÍNDICE

01.	ZARATAMO EN MARCHA POR LA IGUALDAD							
	DE MUJERES Y HOMBRES .. .. .							3
02.	PROCESO DE TRABAJO.. .. .							11
03.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.. .. .							15
	· SITUACIÓN INTERNA DE LA IGUALDAD .. .. .							15
	· COMUNICACIÓN INCLUSIVA .. .. .							19
	· DATOS SEGÚN ÁREAS.. .. .							20
	· DATOS ENTIDADES SOCIALES .. .. .							27
	· ABC DE LA IGUALDAD .. .. .							30
	· ENCUESTACIÓN A LA CIUDADANÍA.. .. .							31
	· SESIÓN FORMACIÓN – ACCIÓN .. .. .							33
04.	MAPA DE NECESIDADES .. .. .							34
05.	LINEAS DE TRABAJO PRIORIZADAS .. .. .							37

# 01. ZARATAMO EN MARCHA POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación durante las últimas décadas y, a pesar de que se está avanzando en el camino de la igualdad real, la desigualdad de mujeres y hombres sigue siendo un problema y una realidad en la sociedad actual.

Numerosos datos siguen dando muestra de una peor situación de las mujeres visibilizándose en forma de violencia de género, menor acceso a puestos de decisión, bajo acceso, control y ejercicio de derechos, recursos, beneficios sociales y económicos, peor desarrollo personal y profesional, menor participación sociopolítica, alta dedicación al trabajo doméstico y de cuidados, etc.

Conscientes de esta situación, el Ayuntamiento de Zaratamo, quiere poner en marcha actuaciones en materia de igualdad, ha valorado la necesidad de recoger datos sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres del municipio para la elaboración del I Plan para la Igualdad.

Con tal fin, se ha elaborado previamente este diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres que va a permitir disponer de un mapa de necesidades en esta materia y detectar las fortalezas y áreas de mejora para la igualdad real en el municipio.

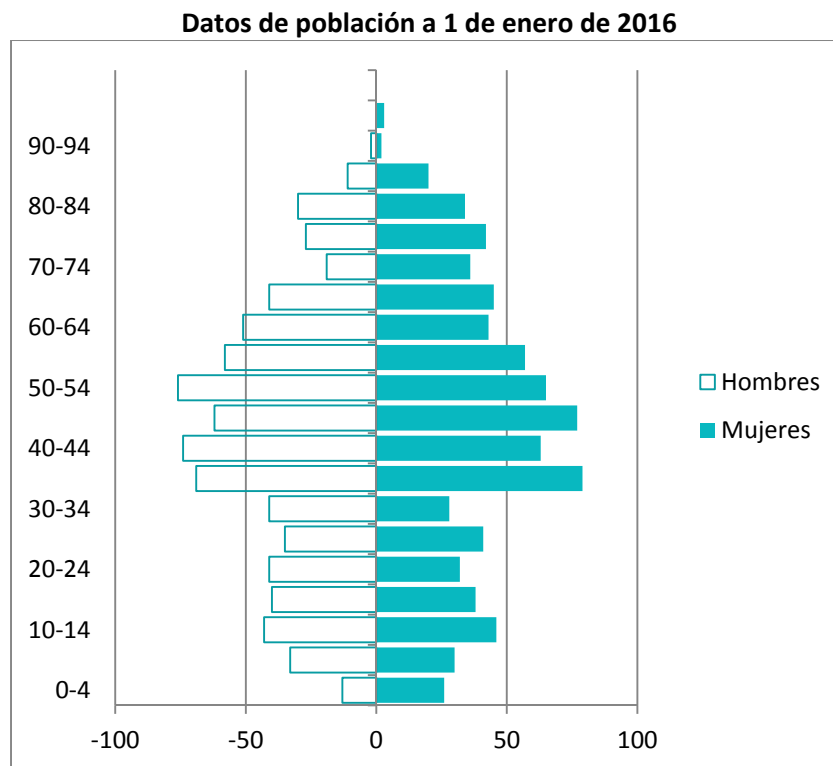
## ZARATAMO EN CIFRAS

A continuación se van a exponer algunos datos de partida relativos a la población de Zaratamo desagregados según sexo, principalmente se aportan datos socio demográficos y del mercado de trabajo, con el objetivo de ir vislumbrado posibles diferencias y necesidades desde el enfoque de la igualdad de mujeres y hombres.

### Población

Zaratamo tiene una población de 1.573 habitantes de los cuales 807 son mujeres y 766 hombres (según datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística en 2016). Tiene una superficie de 10 km<sup>2</sup>, y por consiguiente, una densidad de población de 160 hab/km<sup>2</sup>.

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



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

	Año	Municipio	Comarca	Bizkaia	CAPV
Índice de infancia: población de 0 a 14 años (%)	2016	13,68	15,24	13,38	14,73
Índice de envejecimiento. Población de 65 y más años (%)	2016	19,49	19,80	21,96	21,44
Índice de sobre envejecimiento. Población de 75 y más años (%)	2016	10,68	10,37	11,29	10,79
Tasa bruta de natalidad (‰ )	2016	5,82	8,44	7,97	8,33
Saldo migratorio externo ( ‰)	2016	9,99	4,78	3,76	4,05
Tasa de crecimiento vegetativo (‰ )	2016	1,25	-1,72	-2,27	-1,36
Población extranjera (%)	2016	2,69	5,10	5,78	6,37

Fuente: Elaboración propia a partir de datos ofrecidos por Opendata

Los índices de la tabla anterior muestran las diferentes tendencias con respecto al envejecimiento y a los índices de natalidad, con respecto a la comarca, el territorio y la comunidad. Destaca una tasa de crecimiento vegetativo y saldo migratorio externo más positiva y una tasa de natalidad y población extranjera algo menor que en el resto. Con lo que se puede constatar que Zaratamo es un municipio con un crecimiento vegetativo positivo.

## Inmigración

En lo que a población migrada se refiere, ésta representa el 2,69% de la población (43 personas), de las cuáles el 51,16 % son mujeres y 48,84 % hombres. En la siguiente tabla se aprecian los orígenes de ambos sexos. Mientras que los hombres provienen de Europa (Rumania y Portugal) y África (Marruecos, Argelia y Senegal), las mujeres son de América (Colombia, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela) y Europa (Rumanía) .

Las tasas indican proporciones inferiores a la Comarca, a Bizkaia y a la CAPV.

	Año	Municipio	Comarca	Bizkaia	CAPV
<b>Población extranjera (%)</b>	2016	<b>2,69</b>	5,10	5,78	6,37

Fuente: Opendata

Población migrada según país de origen y sexo.	Mujeres	Hombres
<b>África</b>	1	7
<b>Europa</b>	10	10
<b>América</b>	11	3
<b>Asia</b>	0	1
<b>Total</b>	22	21

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.2016

## Mercado de Trabajo

La situación socioeconómica de la población y el mercado laboral son dos cuestiones de suma importancia en la actualidad, por ello, se ha destinado un apartado específico para recoger esta información.

Esta información ha sido comparada territorialmente y siempre que exista el mismo indicador, con los municipios de la comarca de población similar Arrankudiaga (986 habitantes) y Zeberio (1.087 habitantes), Bizkaia y la CAE. En primer lugar, se ha recopilado el índice de paro más actual publicada en LANBIDE. Según esta fuente, el índice de paro de la población de Zaratamo se sitúa en 13,5%, siendo mayor en las mujeres (sesgo de género del 1,5).

### INDICE PARO (Septiembre 2017)

	TOTAL	Mujeres	Hombres	Sesgo de Género
<b>CAPV</b>	12,5	14,7	10,5	3,2
<b>Bizkaia</b>	13,8	15,5	12,1	3,4
<b>Zaratamo</b>	13,5	14,2	12,7	1,5
<b>Arrankudiaga</b>	8,1	11,5	5,9	5,6
<b>Zeberio</b>	9,1	10,3	7,7	2,6

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por Lanbide.

Como se puede apreciar, los datos de Zaratamo van en línea con los de Bizkaia pero son más desfavorables que en los municipios de la zona observando un mayor índice de paro tanto en mujeres como en hombres.

Por otra parte, según datos ofrecidos por LANBIDE a través de OPENDATA, durante los meses de septiembre y octubre de 2017 se han realizado un total de 276 contratos de los cuales el 23%, han sido contratos realizados a mujeres (65).

El número de contratos realizados en el último mes según sector de actividad, refleja la realidad económica del municipio. Mientras que las mujeres están siendo contratadas en las actividades en el comercio al por mayor y al por menor y la reparación, los hombres se reparten entre la industria manufacturera, el comercio al por mayor y al por menor y la reparación y las actividades administrativas.

#### Número de contratos según actividad (Septiembre - Octubre 2017)

Contrato	mujeres	hombres	Totales
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca	0	1	1
Industria manufacturera	2	26	28
Suministro de agua, gestión de residuos	0	1	1
Construcción	0	3	3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación	21	21	42
Transporte y almacenamiento	0	5	5
Actividades administrativas	3	35	38
Educación	2	0	2
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1	0	1
Artísticas, recreativas y de entretenimiento	3	2	5
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>94</b>	<b>126</b>

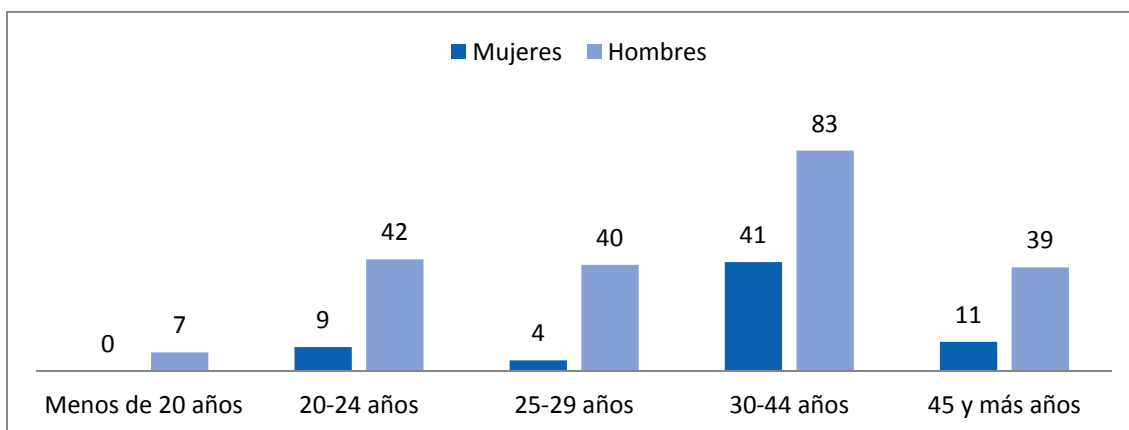
Fuente: Lanbide

En cuanto a la edad, y teniendo en cuenta el gráfico que se expone a continuación, la mayoría de contratos se han realizado a personas que tienen una edad situada en el intervalo 30 a 44 años. Cabe destacar tres cuestiones más:

1. En todos los tramos de edad hay menos mujeres contratadas que hombres.
2. Se aprecian diferencias notorias en la contratación de mujeres menores de 30 años.

Los datos indican que las personas jóvenes, están teniendo mayores dificultades para incorporarse al mercado laboral, sobre todo las mujeres.

**Número de contratos según edad (septiembre -octubre 2017)**



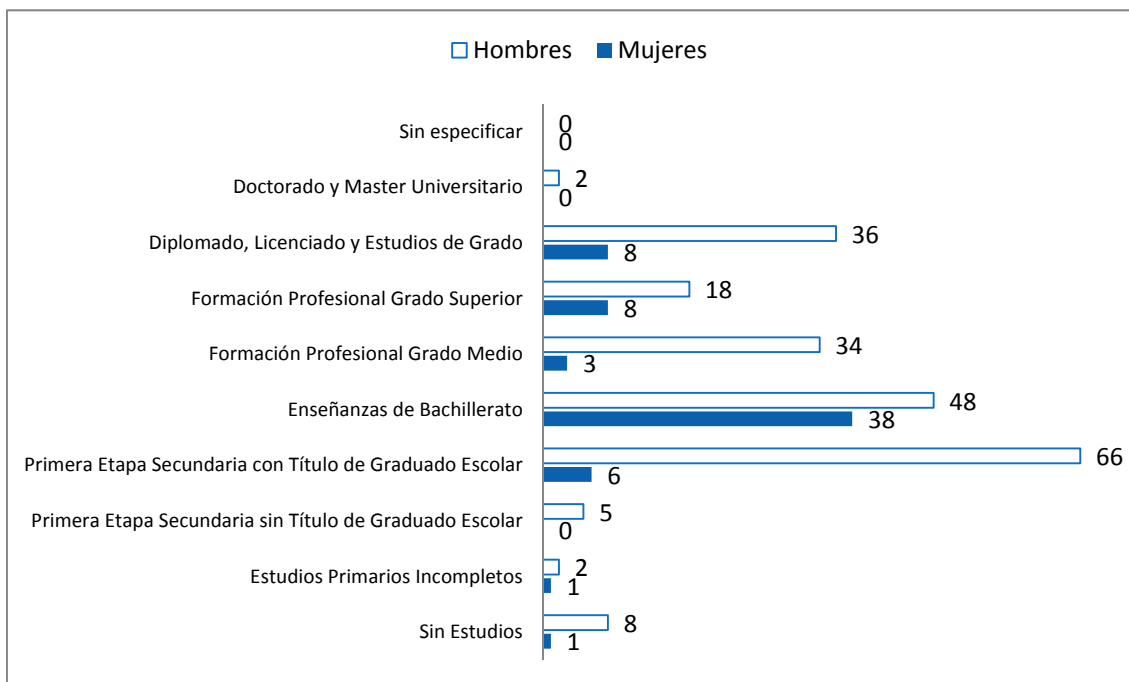
Fuente: Lanbide

Con relación al nivel de formación, en el caso de los hombres, el mayor número de contratos laborales se han realizado a aquellos con “Primera Etapa Secundaria con Título de Graduado Escolar”, seguido de las “Enseñanzas de Bachillerato”, y en tercer lugar aquellos con “Diplomatura, Licenciatura o Estudios de Grado”.

En el caso de las mujeres se observa un patrón diferente, en primera lugar las mujeres contratadas disponían de Bachillerato y en segundo lugar de FP de Grado Superior o Diplomatura, Licenciatura o Estudios de grado.



### Número de contratos según nivel de estudios (septiembre -octubre 2017)



Fuente: Lanbide

El siguiente indicador que se ha recogido es la población según ocupación, paro e inactividad, del 2016 para poder realizar su comparación. La foto de Zaratamo no dista del resto de la población vizcaína y de Euskadi, esto es, la población ocupada masculina es mayor. En contraposición, las mujeres distan considerablemente de los hombres respecto a la población parada e inactiva.

### Población ocupada, parada e inactiva (2016)

	POBLACIÓN TOTAL		POBLACIÓN OCUPADA		POBLACIÓN PARADA		POBLACIÓN INACTIVA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>ZARATAMO</b>	807	766	372	407	85	79	348	280
<b>ARRANKUDIAGA</b>	501	485	259	284	35	30	207	171
<b>ZEBERIO</b>	539	548	290	310	41	35	208	203
<b>COMARCA</b>	11.848	11.838	5.558	6.662	994	820	5.296	4.356
<b>BIZKAIA</b>	593.234	554.342	255.684	289.034	66.620	54.436	270.930	210.872
<b>CAPV</b>	1.123.954	1.065.580	498.811	571.364	119.476	95.050	505.667	399.166

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por OPENDATA

## Renta Personal

La siguiente tabla muestra la desigualdad existente entre la renta personal total de mujeres y hombres tanto a nivel de la CAPV, Bizkaia, Comarca y en los municipios de referencia.

En el caso de Zaratamo la renta de las mujeres y los hombres está por debajo del resto, siendo Zeberio quien presenta unos datos superiores en cuanto a la renta de las mujeres.

El sesgo de género oscila entre los 6.000 y los 12.000 € de diferencia.

### Renta Personal Total €(2014)

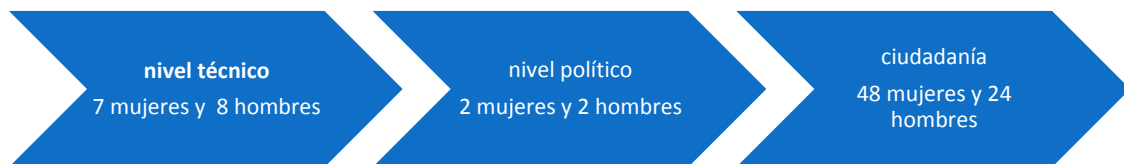
	Mujeres	Hombres	Sesgo de Género
<b>CAPV</b>	14.711,00	24.417,00	9.706
<b>Bizkaia</b>	14.375,00	24.265,00	9.890
<b>Comarca</b>	14.192,00	24.286,00	10.094
<b>Zaratamo</b>	12.999,00	21.595,00	8.596
<b>Arrankudiaga</b>	14.186,00	27.043,00	12.857
<b>Zeberio</b>	16.720,00	23.585,00	6.865

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por OPENDATA

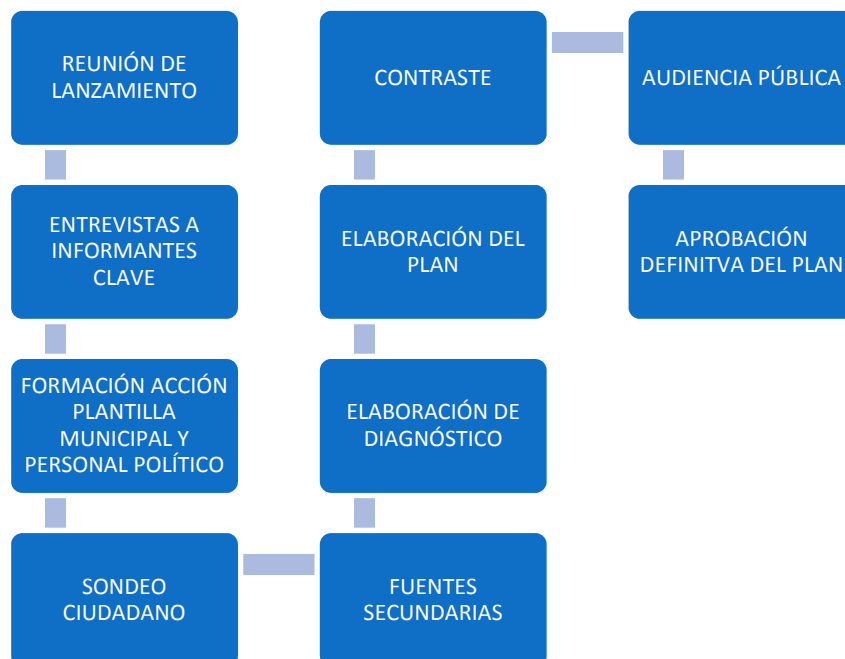
## 02. PROCESO DE TRABAJO

Se ha seguido un proceso de trabajo participativo y abierto a toda la ciudadanía siendo los documentos elaborados contrastados a nivel técnico, político y ciudadano.

El número de personas participantes en el proyecto ha sido el siguiente: **57 mujeres y 34 hombres.**



La metodología ha combinado técnicas cualitativas con la búsqueda y análisis de fuentes secundarias. El proceso metodológico ha sido el siguiente:



En lo que se refiere a las diferentes técnicas empleadas, se han realizado entrevistas en profundidad a agentes sociales que se han considerado como informantes clave, se ha realizado un sondeo ciudadano, formación a la plantilla municipal, y se ha realizado un análisis de diferentes documentos escritos como son la página web y documentación administrativa.

**ENTREVISTAS.** Se ha realizado un total de 11 entrevistas a 12 mujeres y 4 hombres como informantes clave del municipio. Algunas de las entrevistas han sido grupales.

	MUJERES	HOMBRES
1. Dinamizadora Biblioteca Arkotxa	1	0
2. Asociación Cultural Txarrota	1	0
3. Club de patinaje en Arkotxa	0	1
4. Club de Pelota en Elexalde	0	1
5. Asociación vecinal Moioordin	0	1
6. Dinamizadora Biblioteca Elexalde	1	0
7. Escuela- Responsable de coeducación	1	0
8. Alcalde y teniente de alcaldía	1	1
9. Secretario Interventor	0	1
10. Trabajadora Social	1	0
11. Grupo de mujeres	6	0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

El guión de la entrevista tenía como objetivo conocer la realidad de la igualdad en su entorno más cercano, analizando acciones, realidades y posibles líneas de actuación del futuro plan.

En el caso del personal técnico municipal se ha solicitado información sobre algunos indicadores de género, así como las siguientes cuestiones relacionadas con el ABC de la igualdad:

- Se dispone de datos desagregados según sexo
- En la documentación escrita se realiza un uso igualitario del lenguaje e imágenes
- Se ha recibido formación específica en género
- Se ha realizado alguna actividad destinada a promover la igualdad de mujeres y hombres

- Existe algún órgano de participación con composición equilibrada entre sexos
- En las ayudas y subvenciones se incorporan cláusulas sociales de género

**CUESTIONARIO DE OPINIÓN PARA LA CIUDADANÍA.** Se han recogido las necesidades de la ciudadanía a través de un cuestionario que ha estado disponible en las bibliotecas de Elexalde y Arkotxa y en la web municipal.

Las necesidades y propuestas priorizadas por la ciudadanía y agentes sociales han ido enmarcadas en las siguientes líneas:

- Sensibilizar para superar los estereotipos y opiniones sexistas (en las escuelas, a la juventud y sociedad en general).
- Implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.
- Aumentar la presencia de las mujeres en los espacios donde se toman las decisiones (comisiones, direcciones...).
- Mejorar la participación y el acceso a los recursos de mujeres de todos los colectivos y orígenes.
- Mejorar la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.
- Mejorar la información de las jóvenes sobre los recursos en el ámbito de la violencia machista.
- Mejorar la participación de las mujeres en el deporte.
- Trabajar la educación sexual con información adaptada a chicas y a chicos.

En total se han recogido en total 60 cuestionarios, de 39 mujeres y 21 hombres.

**FORMACIÓN – ACCIÓN A LA PLANTILLA MUNICIPAL.** Se han realizado 8 horas de formación presencial y online orientadas a la plantilla municipal y al personal político. Han participado un total de 19 personas, 13 mujeres y 11 hombres, concretamente:

Alcalde, concejales y concejalas, secretario interventor, bibliotecarias, aguacil, arquitecta técnica, trabajadora social, las auxiliares administrativas, peones, operarios y conserjes

La formación ha tenido una metodología basada en la formación y capacitación en materia de Igualdad en la gestión municipal, como estrategia de sensibilización y de recogida de información de la realidad de Zaratamo y de su gestión administrativa.

**FUENTES SECUNDARIAS.** Para el análisis social se ha analizado una lista de fuentes secundarias aportadas por las instituciones como son:

- Ayuntamiento de Zaratamo
- EUSTAT – Instituto Vasco de Estadística
- Opendata de Gobierno Vasco
- Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco
- Lanbide
- INE- Instituto Nacional de Estadística.

Por otro lado, para el análisis de la comunicación desde la perspectiva de género se han revisado:

- Página web [www.zaratamo.com](http://www.zaratamo.com)
- Agenda cultural otoño-invierno 2017

## 03. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

En este apartado se recogen por un lado, los resultados de algunos indicadores de género solicitados al personal técnico y a profesionales de las diferentes áreas, actividades realizadas por agentes sociales, así como las siguientes cuestiones relacionadas con el ABC de la igualdad:

- Se dispone de datos desagregados según sexo.
- En la documentación escrita se realiza un uso igualitario del lenguaje e imágenes.
- Se ha recibido formación específica en género.
- Se ha realizado alguna actividad destinada a promover la igualdad da mujeres y hombres.

También se presentan las necesidades y propuestas recogidas en los diferentes momentos como las entrevistas, sondeo a la ciudadanía y la formación a personal técnico y político.

### SITUACIÓN INTERNA DE LA IGUALDAD

#### PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

Según datos de octubre de 2017, en el Ayuntamiento hay un total de 15 personas trabajadoras, de las cuales 6 son mujeres y 9 hombres. Esto es, la proporción es de 40/60.

Según el tipo de vinculación con el Ayuntamiento, 3 personas son funcionarias, 2 hombres y 1 mujer. El resto es mayoritariamente laboral indefinido no fijo.

A continuación se presentan los datos referentes a la plantilla total del Ayuntamiento según puesto y sexo.

Se observa una segregación horizontal en los puestos ya que los hombres desempeñan puestos tradicionalmente masculinos como aguacil, operarios, peones, conductores y las mujeres, de auxiliares administrativas o trabajadoras sociales.

En positivo destacar que el puesto de arquitecta técnica lo ostenta una mujer.

### Plantilla municipal

	TOTAL	Mujeres		Hombres	
	n	n	%	n	%
Secretario interventor	1	0	0	1	100
Arquitecta técnica	1	1	100	0	0
Trabajadora Social	1	1	100	0	0
Auxiliar Administrativo	3	3	100	0	0
Auxiliar Biblioteca	1	1	100	0	0
Aguacil	1	0	0	1	100
Operarios	3	0	0	3	100
Conductor-Conserje	1	0	0	1	100
Peón especialista	2	0	0	2	100
Conserje	1	0	0	1	100
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>60</b>

Fuente: Ayuntamiento de Zaratamo (2017)

De la tabla anterior, se puede apreciar lo siguiente:

- La representación de mujeres y hombres es bastante equitativa (40/60).
- Al igual que en el resto de la sociedad se aprecia la segregación horizontal de las profesiones, ya que las mujeres desempeñan puestos tradicionalmente asignados su rol (administrativas, etc.) y los hombres ocupan puestos tradicionales como operarios y peones.



- Los puestos técnicos están ocupados tanto por mujeres como por hombres (el secretario interventor es un hombre, la arquitecta técnica es una mujer y la trabajadora social también).

## SITUACIÓN A NIVEL POLÍTICO

La Corporación municipal de Zaratamo está formada por 9 personas, 6 son hombres y 3 mujeres. Esto supone que el 67 % está representado por hombres y el 33 2% por mujeres.

La alcaldía está al cargo de un hombre. La teniente alcalde es una mujer.

Asimismo, hay tres grupos políticos en el Ayuntamiento, PIGH y PNV, cuyos portavoces son hombres y Bildu cuya portavoz es mujer.

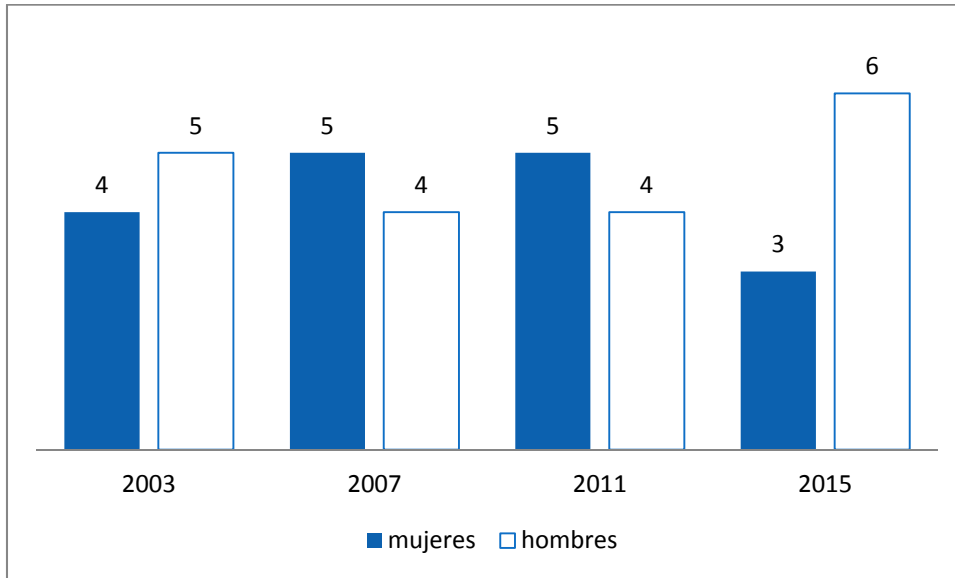
Con relación a esta cuestión, y viendo la trayectoria, es importante anotar cómo en el año 2005, se aprobó la Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres (LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres), en cuyo artículo 3, apartado 7, expone la necesidad de una representación equilibrada: *“Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%”*.

Por otra parte, en el artículo 24, establece que: *“Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infra representadas”*.

Desde el año 2003, la representación de los cargos políticos en Zaratamo ha contado con más mujeres en las dos elecciones posteriores a la aprobación de la Ley de Igualdad del 2005.

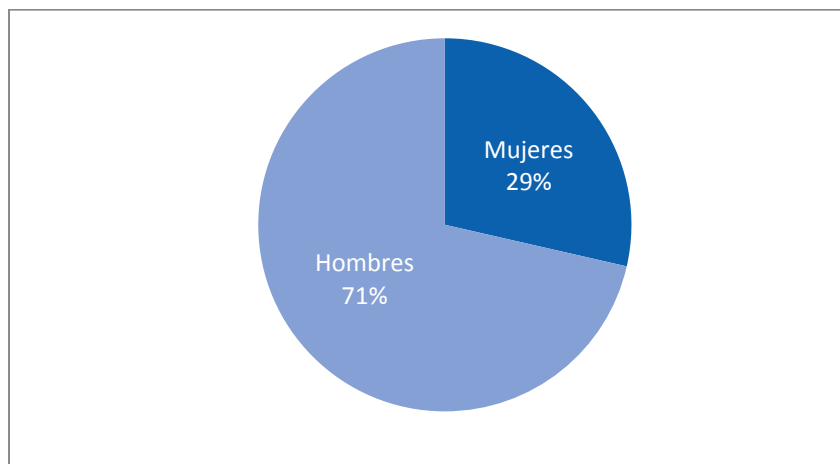
Sin embargo la última legislatura marca un cambio de tendencia que habría que vigilar a futuro al ser la legislatura con menor número de mujeres electas de los últimos años.

**Evolución de cargos políticos en Zaratamo según año**



Fuente: Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco.

Cada Concejalía es Responsable de unas áreas municipales. Cabe decir, que en este caso no existe proporcionalidad entre mujeres y hombres, ya que mientras ellas están al cargo de 2 áreas, ellos de 5. En cuanto al tipo de área, se aprecia cierto sesgo de género ya las mujeres están al cargo de áreas como cultura, educación, deporte, juventud o igualdad.



Fuente: Ayuntamiento de Zaratamo (2017)

COMISIONES	RESPONSABILIDAD
Cultura, Educación y Deporte	Mujer
Políticas de Igualdad y Juventud	
Urbanismo, Vivienda y Obras	Hombre
Bienestar Social y Empleo	
Medio Ambiente	
Política de Comunicación, Personal, Seguridad Ciudadana y Tercera Edad	
Participación Ciudadana y Fiestas	

Fuente: Ayuntamiento de Zaratamo (2017)

## COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Parte del diagnóstico radica en el análisis del uso de lenguaje inclusivo que se realiza en el Ayuntamiento. Para ello, se ha tomado como referencia diferentes soportes y se ha analizado teniendo en cuenta la perspectiva de género. La documentación analizada ha sido:

- Página web [www.zaratamo.com](http://www.zaratamo.com)
- Agenda cultural otoño-invierno 2017

Las conclusiones que se pueden apreciar tras el análisis de la documentación desde el lenguaje inclusivo son:

- Si bien se realiza de manera general un uso inclusivo del lenguaje, en determinados momentos se hace referencia al masculino como genérico: actividades para adultos, músicos, parados etc.
- En lo que a la página web se refiere, también se percibe un uso inclusivo de lenguaje. Como mejora, se recomienda que la información relativa a datos de personas se desagregue según sexo en todos los casos.

## DATOS SEGÚN ÁREAS

### CULTURA, EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE

El ayuntamiento desarrolla una amplia agenda cultural y deportiva con la colaboración de los diferentes servicios municipales y asociaciones del municipio.

Dispone de dos Casas de Cultura en Elexalde y Arkotxa. Así como de una ludoteca dirigida a niños y niñas de 2 a 6 años

Diseña dos agendas culturales al año, una edición se corresponde con la primavera-verano y la otra con el otoño invierno.

En ella se recogen las actividades dirigida al público infantil, juvenil como adulto En las inscripciones de estos talleres se recoge la variable sexo.

A continuación se recogen los datos de las personas inscritas en la edición de los cursos 2017/2018, observándose que el 91% de participación es femenina.

#### Número de personas usuarias en las actividades deportivas y culturales curso 17/18

Actividad	Mujeres	Hombres
Taller pintura infantil	4	2
Baile moderno infantil	38	1
Ingles infantil	3	5
Ingles juvenil	5	1
Ingles adulto	2	0
Pilates	28	0
Yoga	5	2
Gimnasia de mantenimiento	7	0
Zumba	46	0
Danza del vientre	5	0
Txalaparta	1	1
Dulzaina	0	3
Baile moderno adulto	12	1
	156 (91%)	16 (9%)

Fuente: Ayuntamiento de Zaratamo. 2017

Por otro lado, la agenda incluye el programa de espectáculos y actividades culturales y deportivas. En este caso se suelen incluir actividades relacionadas con la igualdad y la prevención de la violencia hacia las mujeres programando actividades específicas en fechas clave como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.

Anualmente se organiza el programa de udalekus, Colonias Urbanas, cuyo objetivo principal es que niños y niñas sigan descubriendo Zaratamo y se fomente el uso del Euskera. Para ello se llevan a cabo una serie de actividades tales como, baile, manualidades, juegos, lectura, excursiones, etc. Sería conveniente revisar las actividades para promocionar la igualdad a través de este programa.

Por otro lado, se organiza mensualmente una merienda y charla con mujeres con la idea de empoderar a las mujeres del municipio dinamizado por una psicóloga.

Para este diagnóstico, se ha realizado un grupo de discusión con 6 de las 11 mujeres que habitualmente suele participar con edades comprendidas entre los 65 y los 90 años.

#### NECESIDADES DETECTADAS PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- Formación al personal del área en materia de igualdad y disponer de unas pautas de trabajo para incorporar la perspectiva de género.
- Incorporar la perspectiva de género en la programación cultural deportiva. También en el programa de udalekus.
- Trabajar la sensibilización con niños y niñas y la juventud para promover un cambio de valores para la igualdad.
- A la biblioteca de Arkotxa se acerca un público variado, pero sin embargo, las personas mayores del municipio no pueden acercarse porque la accesibilidad es mala.
- Se percibe que más hombres que mujeres se acercan a las casa de cultura para manejar el ordenador.

Las necesidades expresadas/detectadas por las mujeres han sido las siguientes

- La división entre barrios dificulta que puedan generarse dinámicas grupales entre las mujeres del barrio de Elexalde y el de Arkotxa.

- Falta de iniciativa y lideresas para crear un grupo de mujeres similar a Enarria, la asociación de mujeres que existía en el barrio de Elexalde.
- Existe un desconocimiento y falta de participación en las actividades que se desarrollan en la casa de cultura de Arkotxa.
- Demandan un espacio al que puedan acudir diariamente para realizar actividades de ocio y tiempo libre ( *nagusien etxea* ).
- Existe una falta de participación por parte de las mujeres en las asambleas que organiza el ayuntamiento para la toma de decisiones (ya sea por falta de empoderamiento o por la escasa difusión de las mismas).
- Algunas mujeres se encuentran en situación de viudedad y en algún caso residen solas en el domicilio.
- Las mujeres coinciden en la necesidad de la falta de vida en el pueblo y de actividades comunitarias que incluyan a la juventud del municipio.

## ZARATAMOKO ESKOLA

El centro está trabajando el proyecto coeducativo.

El profesorado ha recibido formación de *Berdindu* en diversidad sexual.

También impartieron talleres sobre diversidad sexual en LH 4 organizados por el propio centro educativo.

La responsable de coeducación se reúne una vez al mes en el Berritzegune para tratar distintos temas coeducativos.

Normalmente realizan actividades el 8 de marzo y el 25 de noviembre. El año pasado hicieron una *cacerolada* para denunciar la violencia contra las mujeres; también han diseñado un mural sobre la aportación de las mujeres a la historia.

Tratan de impulsar la igualdad en de forma transversal.

Intentaron organizar el *día sin balón* en el recreo encontrándose con grandes dificultades para llevarlo a cabo. Entonces, decidieron dividir el campo de fútbol dejando una parte para jugar al fútbol. Han conseguido así que las niñas pasen a jugar en un espacio más central del patio.

#### NECESIDADES DETECTADAS PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- Formar al profesorado en diversidad sexual: saber cómo actuar ante algún caso, saber cómo responder adecuadamente a las dudas del alumnado...
- Talleres prácticos para el profesorado sobre coeducación. Como introducir la igualdad en cada materia, ámbito (gimnasia, ingurune...).
- Trabajar coordinadamente con el alumnado, profesorado y madres y padres.

#### BIENESTAR SOCIAL

A continuación se exponen algunos datos que dan constancia de que las mujeres se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad social.

Son perceptoras de RGI en mayor proporción que los hombres. Las tendencias son similares al comparar los datos de Zaratamo con el resto, apreciándose un sesgo de género muy grande en el caso de Zaratamo.

**Perceptoras de RGI. 2016 ‰**

	Mujeres	Hombres	Sesgo de Género
<b>CAPV</b>	31,9	26,1	5,8
<b>Bizkaia</b>	38,2	29,8	8,4
<b>Comarca</b>	28,3	20,6	7,7
<b>Zaratamo</b>	34,4	20,0	14,4
<b>Arrankudiaga</b>	17,9	10,3	7,6
<b>Zeberio</b>	27,8	23,7	4,1

Fuente: Opendata

#### INDICADORES DE GÉNERO

##### 1. Nº de mujeres y hombres con discapacidad reconocida:

MUJERES: 16

HOMBRES: 8

El doble de mujeres tiene una discapacidad reconocida.

**2. N° de personas perceptoras de AES según edad y sexo.**

MUJERES: 11

DE 25 A 30 AÑOS: 1

DE 35 A 40 AÑOS: 2

DE 41 A 45 AÑOS: 2

DE 46 A 50 AÑOS: 2

DE 51 A 55 AÑOS: 1

DE 56 A 60 AÑOS: 1

DE 75 A 80 AÑOS: 1

DE 81 A 85 AÑOS: 1

HOMBRES: 3

DE 43, 37 Y 51 AÑOS.

La mayoría de personas que están percibiendo AES son mujeres.

**3. N° de mujeres y hombres perceptores de pensiones no contributivas según sexo y edad.**

Mujeres: 1 de 83 años.

Hombres: 0

**4. N° de mujeres y hombres participantes según los diferentes programas de los servicios sociales municipales.**

Servicio de ayuda a domicilio:

MUJERES: 14

HOMBRES: 3



## 5. Nº de residencias, centros, plazas, para personas mayores.

En Zaratamo no hay residencias, ni centros de día. De acuerdo al mapa de servicios sociales de la CAE es competencia de la Atención primaria: el servicio de atención diurna, los apartamentos tutelados y viviendas comunitarias, pero todavía se están organizando.

Según el mapa la cobertura municipal a Zaratamo le correspondería:

- Servicio de atención diurna: 2 plazas para personas mayores.
- Apartamentos tutelados: 0,32 plazas por cada 1000 habitantes.
- Vivienda comunitaria: 0,8 plazas por cada 1000 habitantes.

## 6. Número de programas y recursos existentes para la atención a las necesidades de las mujeres cuidadoras.

A día de hoy no disponen de programas y recursos para la atención a las necesidades de las mujeres cuidadoras.

## 7. Nº de casos de violencia contra las mujeres detectados en el municipio. Tienen cuatro casos abiertos que están siendo atendidos por los SSB.

### RECURSOS PARA LA ANTECIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

<b>Servicios especializados contra la violencia</b>
<b>ACOGIMIENTO: LOS PISOS DE LA DIPUTACIÓN</b>
<b>ASESORAMIENTO JURÍDICO: BILBAO</b>
<b>TURNO DE OFICIO ESPECÍFICO: BILBAO</b>
<b>ATENCIÓN PSICOLÓGICA: ATENCIÓN DESCENTRALIZADA EN UGAO-MIRABALLES</b>
<b>INTERVENCIÓN FAMILIAR ESPECIALIZADA: BILBAO</b>
<b>Recursos sociales</b>
<b>SERVICIO SOCIAL DE BASE DE ZARATAMO</b>
<b>Recursos policiales</b>
<b>ALGUACIL</b>
<b>ERTZAINZA (COMISARÍA DE GALDAKAO)</b>

<b>Recursos judiciales</b>
JUZGADO DE GUARDIA DE BILBAO
JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER: BILBAO
SERVICIO DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA: BILBAO
<b>Recursos sanitarios</b>
CENTRO DE SALUD MENTAL - BASAURI
CONSULTORIO - ARKOTXA
CONSULTORIO - ZARATAMO

Fuente: Observatorio de la Violencia de Bizkaia

#### NECESIDADES DETECTADAS DESDE EL ÁREA PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- Organizar actividades dirigidas a cuidar a las personas cuidadoras.
- Disponer de Protocolo Local de Atención a mujeres víctimas de violencia de género.
- Mejorar información y sensibilización en torno a la Violencia de Género.
- Trabajar en red con otras Berdinsarea y Berdinbidean.
- Organizar actividades para promover los buenos tratos entre jóvenes y adolescentes.

#### URBANISMO

El ayuntamiento de Zaratamo tiene aprobados recientemente el Plan General de Ordenación Urbana, el Plan de Accesibilidad y Plan de Acción de Paisaje de Arkotxa

En general se tienen en cuenta las variables de género en cuanto a accesibilidad, seguridad o movilidad, pero son conscientes de que se podría trabajar de forma más transversal y promover más la participación de mujeres en cuestiones urbanísticas.

## DATOS ENTIDADES SOCIALES

### ASOCIACION CULTURAL TXARROTA

Organizan actividades culturales, viajes de fin de semana o la txokolatada de San Juan.

La junta directiva está presidida por una mujer y participan tanto mujeres como hombres

Tienen 125 personas asociadas.

Tienen problemas con el relevo generacional ya que *“la gente joven no se implica”*.

No consideran necesario organizar actividades dirigidas a la igualdad.

### CLUB DE PELOTA

La Junta directiva está compuesta fundamentalmente por hombres.

Cuentan con 36 participantes de 4 a 19 años: 32 chicos y 4 chicas.


Ha habido épocas donde han tenido mayor número de jugadoras. Se percibe que las chicas se lo plantean más como ocio que como competición y por eso lo terminan dejando en la adolescencia ya que se vuelcan más en los estudios.

Mayormente, las chicas juegan a pala, y los chicos a pelota.

Creen que las chicas no se animan a jugar porque es un deporte tradicionalmente masculino.

Tienen un entrenador que coordina a todos los equipos. Han tenido también entrenadoras que lo han dejado por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los entrenamientos se desarrollan por las tardes, hasta las 22.00 de la noche.



Para potenciar el deporte femenino han “obligado” a las chicas participantes a competir en partidos.

Participan en fiestas: organizan un partido profesional de exhibición en las fiestas del municipio y una barbacoa. Los últimos se han animado a llevar a mujeres profesionales de la pala.

En Navidades organizan un torneo propio “Pelota de Zaratamo” y una comida a final de año con padres y madres. El último año participaron 59 personas. Propusieron hacer una “pachanga” entre madres, padres e hijos e hijas, pero no se animó ninguna madre.

## CLUB PATINAJE

Asociación creada por un grupo de madres y padres.

La junta directiva está compuesta mayoritariamente por mujeres salvo el presidente que es hombre.

Respecto a la participación, son 24 personas de 4 a 14 años: 2 chicos y 22 chicas. Se organizan en 2 grupos según edades. A los 14 años suelen dejarlo.

Viajan mucho a campeonatos, a veces todo el fin de semana.

Crean que es primordial trabajar el urbanismo, haciendo especial hincapié en la mejora urbanística de Arkotxa.

Crean que desde su asociación poco se puede hacer para trabajar la Igualdad ya que la mayor parte de participantes son mujeres. Podría ser interesante analizar el porqué los chicos dejan el patinaje.

## ASOCIACIÓN VECINAL MOIORDIN

Asociación creada hace 30 años.

Participan alrededor de 40 personas

La Junta directiva la componen el presidente, la tesorera y el secretario desde hace 6 años.

Organizan actividades como Pilates, cine fórum, catas, taller de memoria...

El 8 de marzo realizan un cine fórum.

El primer fin de semana de julio se encargan de diseñar las fiestas del barrio: sardinada, comida popular, txokolatada, actuaciones...

Tienen buena participación, aunque sea un barrio muy envejecido.

Creer que es fundamental trabajar e incorporar la perspectiva de género en el urbanismo. Creer que muchas mujeres del barrio están limitadas ya que la accesibilidad y seguridad del camino hacia Arrigorriaga es mala.

Tienen en cuenta la Igualdad en las actividades infantiles que organizan.

## ABC DE LA IGUALDAD

En las entrevistas mantenidas con el personal técnico, se ha testado en qué medida trabajan la igualdad en el día a día del Ayuntamiento. A través de un cuestionario se ha preguntado sobre diferentes aspectos que permiten realizar una visión global de este aspecto en Zaratamo.

**DATOS DESAGREGADOS SEGÚN SEXO:** Se ha podido percibir que no se analizan y presentan los datos según sexo. No obstante, es una actuación que se podría llevar a cabo ya que suelen recoger estos datos.

**USO NO SEXISTA DE LENGUAJE E IMÁGENES:** Por lo general es un aspecto que no se trabaja a nivel interno, por lo que sería necesario reforzarlo para incorporarlo de forma sistemática en el trabajo municipal

**FORMACIÓN ESPECÍFICA EN GÉNERO:** Se aprecia que el personal no dispone de este tipo de formación. Esta formación facilitaría incorporar la transversalidad de género en la gestión municipal.

**ACTIVIDADES DESTINADAS A PROMOVER LA IGUALDAD:** Es necesario que todas las áreas realicen actividades destinadas a promover la igualdad desde el resto de áreas.

**CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO EN SUBVENCIONES y CONTRATOS:** Este aspecto no se ha trabajado y sería necesario ir incorporándolo en el futuro Plan.

**ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN:** Existen órganos de participación ciudadana y en general la representación de mujeres y hombres en las mismas son equilibradas. Sin embargo, se echa en falta un órgano de participación que impulse de forma coordinada las actuaciones en materia de igualdad en el municipio.

## ENCUESTACION CIUDADANÍA

### RESULTADOS ENCUESTACIÓN CIUDADANA

Con relación al **questionario dirigido a la ciudadanía** con el objeto de recoger diferentes necesidades relacionadas con la igualdad, estos se han facilitado a toda la población, ubicándolos en las casas de cultura de Arkotxa y Elexalde, y a través de la página web.

#### Participantes

- 39 mujeres y 21 hombres han contestado a la misma.

Las prioridades recogidas según sexo han sido las siguientes:

	MUJERES
<b>Sensibilizar para superar los estereotipos y opiniones sexistas (en las escuelas, a la juventud y sociedad en general).</b>	34,6 %
Implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.	3,7%
<b>Aumentar la presencia de las mujeres en los espacios donde se toman las decisiones (comisiones, direcciones...).</b>	13,5%
Mejorar la participación y el acceso a los recursos de mujeres de todos los colectivos y orígenes.	6,3%
Mejorar la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.	8,7%
<b>Mejorar la información de las jóvenes sobre los recursos en el ámbito de la violencia machista.</b>	13,5%
Mejorar la participación de las mujeres en el deporte.	0,0%
<b>Trabajar la educación sexual con información adaptada a chicas y a chicos.</b>	18,5%

	HOMBRES
<b>Sensibilizar para superar los estereotipos y opiniones sexistas (en las escuelas, a la juventud y sociedad en general).</b>	28,1%
Implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.	6,1%

Aumentar la presencia de las mujeres en los espacios donde se toman las decisiones (comisiones, direcciones...).	9,4%
Mejorar la participación y el acceso a los recursos de mujeres de todos los colectivos y orígenes.	9,4%
<b>Mejorar la atención y prevención de la violencia contra las mujeres.</b>	12,5%
Mejorar la información de las jóvenes sobre los recursos en el ámbito de la violencia machista.	22%
Mejorar la participación de las mujeres en el deporte.	0,0%
<b>Trabajar la educación sexual con información adaptada a chicas y a chicos.</b>	12,5%

Tanto mujeres como hombres consideran prioritario la sensibilización para superar los estereotipos y opiniones sexistas (en las escuelas, a la juventud y sociedad en general) y mejorar la atención y prevención de la violencia machista y trabajar la educación sexual con información adaptada a chicas y a chicos. En el caso de las mujeres destaca además la necesidad de aumentar la presencia de las mujeres en los espacios donde se toman las decisiones (comisiones, direcciones...).



## SESIÓN FORMACIÓN -ACCIÓN

Se realizaron **8 horas de formación presencial y online** con personal laboral y político. Concretamente han participado 24 personas, 13 mujeres y 11 hombres. El objetivo de las píldoras formativas fue el siguiente:

- Sensibilizar en materia de igualdad al personal municipal
- BUENAS PRÁCTICAS PARA LA GOBERNANZA EN MATERIA DE IGUALDAD: ¿Qué supone trabajar desde la mirada de género en la gestión municipal?
- ¿Qué ganamos COMUNICANDO desde la Igualdad? Buenas Prácticas en Lenguaje y Comunicación
- BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
- Recoger necesidades y propuestas de cara al Plan de Igualdad.

En este sentido, las áreas de mejora detectadas por las personas que participaron en la formación fueron las siguientes:

### ÁREAS DE MEJORA

- Desagregar datos según sexo y analizarlos.
- Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones municipales.
- Trabajo con las imágenes /carteles desde la perspectiva de género
- Crear un manual de estilo en relación con el uso de lenguaje e imágenes a nivel municipal.
- Promover el cambio de valores hacia la igualdad.
- Colaboración con la escuela para promover la igualdad.
- Diseñar un protocolo de actuación en materia de violencia de género.

## 04. MAPA DE NECESIDADES

A continuación se exponen las necesidades recogidas en este diagnóstico por parte de las mujeres y los hombres de la ciudadanía, personal técnico, político y agentes sociales, agrupándolas en cinco grandes ámbitos en concordancia con los principios y líneas de intervención que presenta el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

- ✓ GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.
- ✓ EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
- ✓ CAMBIO DE VALORES.
- ✓ ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE.
- ✓ ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

### GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

- Conseguir la implicación de todas las áreas en la aplicación del mainstreaming de género.
- Reforzar la Gobernanza en materia de Igualdad (estructuras de impulso y coordinación, órgano de participación ciudadana).
- Formar y Sensibilizar en materia de igualdad de mujeres y hombres a toda la plantilla municipal y personal político.
- Dotar de herramientas para poner en práctica la perspectiva de género, una guía de uso de lenguaje e imágenes, por ejemplo).
- Organizar actividades/campañas para promover la igualdad de mujeres y hombres coordinadas entre diferentes agentes,
- Incorporar cláusulas sociales de igualdad en las subvenciones y contratos municipales.
- Realizar un seguimiento de la participación a las actividades según sexo y tomar medidas, en caso de que sean necesarias, para conseguir una asistencia equitativa de mujeres y hombres.
- Trabajo en red con servicios como Berdinbidean.

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- Empoderamiento de mujeres incorporando todas las diversidades/enfoque intercultural.
- Promover actividades para mejorar la práctica deportiva de las jóvenes.
- Organizar marchas, torneos, actividades deportivas...en pro de la igualdad.

## CAMBIO DE VALORES

- Trabajar la sensibilización con niños y niñas y la juventud para promover un cambio de valores para la igualdad.
- Colaborar con la escuela en su proyecto de coeducación.
- Difundir modelos y recursos de información no sexista (juguetes, juegos, cuentos, libros, películas, etc.).
- Incorporar la perspectiva de género en la programación festiva.
- Sensibilizar a las asociaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

## ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

- Sensibilizar a la ciudadanía sobre los beneficios del cuidado de cara a darle valor.
- Conocer las demandas de la población en materia de conciliación.
- Facilitar a toda la ciudadanía de recursos para la Conciliación de Vida Familiar y Laboral, sobre todo en las actividades y programas organizados desde el Ayuntamiento (servicio de guardería, sensibilización, etc.)
- Sensibilizar a los hombres sobre los beneficios de la corresponsabilidad. Visibilizar a los hombres que lo hacen como modelos para el resto de la sociedad.
- Incorporar la perspectiva de género en el urbanismo.



## ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Disponer de un protocolo de mejora de atención de mujeres víctimas de violencia de género
- Elaborar un tríptico de información y sensibilización en torno a la Violencia de Género.
- Promover los buenos tratos en adolescentes y jóvenes.
- Continuar trabajando en las Campañas del 25 de Noviembre.
- Involucrar a todos los agentes sociales en los programas de prevención de violencia de género.
- Incorporar campañas de prevención de la violencia de género en fiestas.

## 05. LÍNEAS DE TRABAJO PRIORIZADAS

Con respecto a cuales pueden ser los grandes objetivos hacia los que debe dirigirse el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Zaratamo.

En primer lugar, y por ser un elemento de alto grado estratégico, tal y como queda recogido en el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAPV vigente en la actualidad, se deberá realizar un esfuerzo en fomentar el desarrollo de políticas transversales de igualdad, es decir, incorporar la perspectiva de género en las diferentes políticas públicas municipales. Para ello, se establece un área inicial denominada “*Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres*”, en donde se señalan diferentes objetivos para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad.

Pero, ¿qué supone el concepto de **Gobernanza**?

El concepto de gobernanza no es del todo nuevo, sin embargo ha sido redefinido progresivamente a lo largo del tiempo. En el pasado, el concepto fue utilizado como sinónimo de gobierno, mientras que en la actualidad se utiliza para enfatizar los cambios con respecto a las formas de gobierno, haciendo referencia a un nuevo entendimiento de la acción pública y sus estructuras organizativas. La gobernanza se refiere a una nueva forma de definir la acción del gobierno e implica un modelo operativo diferente para los actores implicados y los procesos de decisión a la hora de hacer política.

Busca, antes que imponer un modelo, trabajar para una transformación sistémica compleja, que se produce a distintos niveles -de lo local a lo mundial- y en distintos sectores -público, privado y civil-.

Se han identificado cinco niveles de gobernanza relacionados entre sí – el hogar, la comunidad, el gobierno local, el gobierno nacional y las instituciones globales. Éstos determinan, por ejemplo, si la legislación sobre la violencia de género marcará una diferencia para las mujeres en sus hogares; si las mujeres tendrán acceso a la tierra y control sobre ésta; si los servicios tienen en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres; también

influyen en qué personas se benefician más del gasto público y quién en el hogar, tiene derecho a divorciarse o a heredar o poseer la tierra.

Se empieza a acuñar en los años 90 por primera vez por el International Development Research Centre (IDRC), un organismo público financiado por el gobierno de Canadá. Para el IDRC se refiere principalmente a la forma de toma de decisiones, tanto por parte de quienes tienen el poder, como de la ciudadanía. El concepto se usa tanto para referirse a una buena organización de la gestión pública, cuyos contenidos son la administración y la gerencia de lo público, como una preocupación por los principios democráticos, la política y las políticas públicas.

En cuanto a gobernanza en igualdad o gobernanza sensible al género, será la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) la pionera en este análisis mediante el proyecto *“Gobernabilidad democrática e igualdad de género”*, a partir del año 2000, con un informe de Virginia Guzmán del 2003 que resume en un documento, todos los aspectos relevantes de este asunto. Para este organismo y para Guzmán, gobernabilidad y gobernanza se presentan como sinónimos. Es a partir también de la presente década que el Instituto de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) impulsa diversos análisis e investigaciones sobre gobernanza, género y participación política de las mujeres en los ámbitos locales.

En un sentido amplio, la gobernanza en igualdad empieza con poner en su centro la justicia social y las instituciones y los procesos de gobernanza deben diseñarse de modo que identifiquen e incorporen las diferencias de género en todos los aspectos de la toma de decisiones, a fin de que las políticas, los planes y programas beneficien equitativamente a todas las mujeres y todos los hombres en las sociedades.

Es importante observar que una gobernanza sensible al género significa que las mujeres y los hombres deben participar en pie de igualdad en la planificación e implementación de tales instituciones y procesos.


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

principios generales, *“la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”* (artículo 3).

En este sentido, ¿Qué medidas para mejorar la Gobernanza a favor de la igualdad se plantean para el Ayuntamiento de Zaratamo?

- Fortalecer la estructura de impulso municipal para la igualdad.
- Incrementar el porcentaje de estadísticas y estudios que integren la perspectiva de género.
- Incrementar el porcentaje de actividades formativas específicas en materia de igualdad y de las actividades formativas que integren la perspectiva de género.
- Incrementar el porcentaje de textos en boletines oficiales, páginas web y resto de elementos comunicativos que realizan un uso no sexista del lenguaje.
- Incrementar el porcentaje de normas y programas presupuestarios en los que se haya integrado la perspectiva de género y de normas que incluyan medidas para promover la igualdad.
- Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporen en sus procesos de diseño, evaluación y gestión la perspectiva de género, considerando especialmente los colectivos con necesidades especiales y en riesgo de discriminación múltiple.
- Incrementar el porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyan medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.
- Incrementar el porcentaje de jurados y tribunales en los que exista una participación equilibrada de mujeres y hombres.
- Incrementar el número de órganos de participación para la igualdad, así como incrementar la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y procesos consultivos y participativos.

El **empoderamiento** es otra estrategia fundamental para la consecución efectiva de la igualdad desarrollada y consolidada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995). Se puede definir como un aumento de la autoridad y poder de la persona sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida y alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.



Junto con el empoderamiento de las mujeres es necesario articular fórmulas y espacios que favorezcan el incremento del número de hombres que, en el espacio público y privado, cuestionan el modelo tradicional de masculinidad, desarrollan actitudes y comportamientos acordes y coherentes con el objetivo de la igualdad y se comprometen, junto con las mujeres, en el desarrollo integral de mujeres y hombres y en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, que resulte beneficiosa para unas y otros.

En este sentido, los tres grandes programas a fomentar en Zaratamo en los siguientes años serán los siguientes:

### **AUTONOMÍA PERSONAL Y CAMBIO DE VALORES**

Reforzar a las mujeres en el ejercicio del derecho a una autonomía personal, obtenida mediante el reconocimiento del valor propio y el sentimiento de autoestima. Esto implica incrementar su autonomía tanto en el ámbito psicológico y de toma de decisiones personales, como en el ámbito físico y del cuidado del cuerpo.


En el ámbito psicológico se trata de fomentar que las decisiones que tomen y que afecten a los distintos espacios vitales, respondan a sus intereses y necesidades.

En el ámbito de la autonomía física, se trata de facilitar y fomentar que se tomen el tiempo y la actitud de cuidarse a sí mismas, mediante la adquisición y/o mantenimiento de hábitos saludables que frecuentemente sacrifican para cuidar de las personas de su entorno.

A nivel tanto físico como psicológico, la autonomía personal implica por último un mayor ejercicio del poder y el control sobre sus relaciones afectivas, su sexualidad y fertilidad.

Para facilitar la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género, es importante también trabajar hacia un cambio de creencias, actitudes y comportamientos en el entorno, lo que indudablemente lleva a hablar de valores, así como de roles y estereotipos de género, tanto en el ámbito público como privado.





En todo ello desempeña un papel fundamental el incremento de la promoción, reconocimiento y difusión del saber generado por las mujeres y sobre la situación de las mismas para la visibilización del trabajo y las aportaciones realizadas.

## **ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y SOCIALES**

La autonomía económica conlleva tener acceso y control sobre los recursos y bienes, tanto de tipo económico, mediante el acceso a la igualdad en el empleo y el ejercicio de los derechos laborales y la reducción de la feminización de la pobreza, como el acceso a los recursos sociales, considerando como tales el transporte, las nuevas tecnologías, los recursos sanitarios, la oferta cultural, artística y deportiva.


La igualdad en este ámbito, será plena cuando se produzca un acceso, ejercicio efectivo y control de los mismos por parte de todas las mujeres, especialmente aquellas cuyas circunstancias personales las sitúan en una situación de discriminación múltiple. Ello, necesariamente lleva a poner de manifiesto, no sólo el principio de accesibilidad a los recursos, sino la necesidad de que los recursos tengan en cuenta las distintas necesidades, condiciones de vida y posiciones de las mujeres, desde su conceptualización y diseño.

## **PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA E INFLUENCIA**

La autonomía social y política supone el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos. Esto implica promover el ejercicio del derecho de las mujeres a participar en el ámbito sociopolítico y en los procesos participativos promovidos por las instituciones, para lo cual se requiere reforzar la presencia de las mismas y de las asociaciones para la igualdad, en los movimientos asociativos, partidos políticos y movimientos sindicales, así como en los procesos y estructuras públicas para la participación.

Al mismo tiempo, la participación sociopolítica de las mujeres será plena cuando se consiga la paridad en los ámbitos de decisión, tanto en la administración pública como en las empresas privadas u organizaciones y asociaciones sin ánimo de lucro.

Por otro lado, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los



ámbitos de la vida, poniendo de manifiesto que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se considera una de las áreas de intervención prioritarias.

De acuerdo a la Ley, las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de tres tipos de medidas: el fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y por último, la creación o adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales.

En lo relativo al fomento de la corresponsabilidad, la Ley 4/2005 impone a la administración educativa la incorporación de conocimientos necesarios para que las alumnas y alumnos se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas. Asimismo, impulsa a las administraciones públicas vascas a promover que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico, así como que las normas que implican a los servicios sociocomunitarios en el objetivo de la conciliación, incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en dicho ámbito.

Respecto a las condiciones de empleo, la Ley 4/2005 exige, por parte de las administraciones públicas vascas, la inclusión de medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, ayudas a trabajadoras y trabajadores que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de las personas dependientes, así como ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo y adopten otras medidas dirigidas a la conciliación.

Finalmente, sobre la adecuación de los servicios socio-comunitarios, la Ley regula que las administraciones deben establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente.

Por otra parte, reclama que se garantice la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, de un servicio completo de comedores escolares, de atención extraescolar complementaria de carácter extracurricular, de ayudas a las empresas de servicios, y en último lugar, de programas de desahogo y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial a las personas que realicen labores de cuidado.

En este sentido, el I Plan para la Igualdad de Zaratamo tendrá que promover actuaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad que promueva los siguientes aspectos:


- Valorización de las tareas del mantenimiento de la vida y la atención y cuidado de las personas dependientes.
- Promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en el trabajo productivo y reproductivo para llegar a un nuevo reparto de los usos del tiempo entre mujeres y hombres.
- Implicación del Ayuntamiento y los agentes sociales en la garantía de la Organización Social Corresponsable.
- Promoción de la cobertura y flexibilización de los servicios socio-comunitarios.

Por su parte, la violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más graves de la desigualdad de mujeres y hombres. En este sentido, es manifiesta la necesidad y la prioridad de que el Ayuntamiento de Zaratamo trabaje de forma en la erradicación de esta grave e intolerable violación de los derechos humanos. Para ello, resulta imprescindible actuar en el corto plazo, articulando medidas y recursos para la protección y atención integral a las víctimas y su reparación. Además, son también prioritarias las actuaciones de sensibilización y prevención que visibilicen las diferentes formas de violencia contra las mujeres como un problema social derivado de la desigualdad de mujeres y hombres, a fin de ir logrando una paulatina reducción hasta su erradicación.

Por tanto, siguiendo con el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, el futuro I Plan de Igualdad de Zaratamo trabajará en la mejora de la atención y la sensibilización y prevención.

## **SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN**

Se va a trabajar para visibilizar todo tipo de violencia de género y aumentar la percepción social de este tipo de comportamientos como un problema social que se deriva de la situación de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida y, en consecuencia, eliminar los valores, actitudes y estereotipos sociales que sustentan dichos comportamientos violentos.



Además es necesario aumentar la seguridad de las mujeres, tanto en lo que se refiere al diseño urbano, eliminando los lugares o espacios físicos que por su diseño o por su falta de iluminación o aislamiento, suponen un peligro real o infunden una sensación de inseguridad.

La prevención en esta materia requiere también incrementar el conocimiento que se dispone sobre las causas, la incidencia y las consecuencias de los distintos tipos de violencia, así como sobre la realidad y las necesidades de las víctimas, teniendo en cuenta la discriminación múltiple. También será necesario un conocimiento más exhaustivo del grado de impacto de las actuaciones puestas en marcha para erradicarla, con el fin de aumentar su eficacia.

## **ATENCIÓN**

Se ve la necesidad de seguir actuando de forma integral y eficaz ante las situaciones de violencia, mejorando la coordinación en la atención por parte de todas las instituciones implicadas.

En este sentido, se tratara de incrementar el número de mujeres víctimas que deciden salir de situaciones concretas de violencia y de reducir el tiempo medio de permanencia en estas situaciones, mediante el aumento de la detección precoz, de la mejora de la accesibilidad a los distintos servicios y recursos de atención existentes, y de una atención más eficaz.

Al mismo tiempo, mejorar la atención también supone trabajar la cobertura de los protocolos de atención y actuación ante situaciones y casos de violencia, mejorar la cobertura y eficacia de los distintos servicios y prestaciones que componen el proceso de atención integral a las mujeres víctimas, y garantizar su seguridad en todas las fases de dicho proceso.

También supone garantizar el acceso de todas las mujeres que lo requieran, lo que implica la necesidad de considerar posibles situaciones de discriminación múltiple. Para ello, será necesario que los distintos servicios de atención no presenten ningún tipo de barrera arquitectónica, además de trabajar en la eliminación de otras barreras en el acceso. Así, será necesario que los diferentes servicios garanticen la existencia de recursos tales como lengua de signos, servicio de interpretación, mediación cultural.