

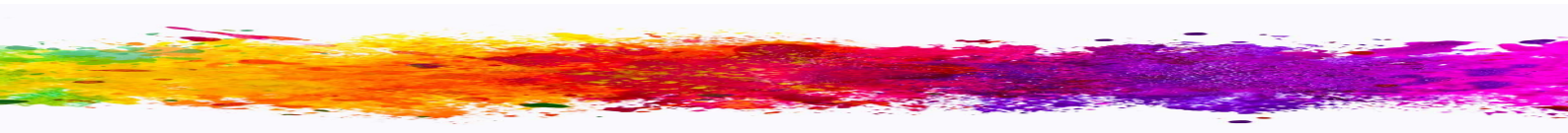


Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Zaratamo

2018-2021

ELABORADO POR MURGIBE





	Página
01. CONTEXTO NORMATIVO	3.
02. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	9.
03. ENFOQUE DEL PLAN	10.
04. ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO	12.
06. PLAN PARA LA IGUALDAD	15.
07. GESTIÓN DEL PLAN	25.

01.

CONTEXTO NORMATIVO

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

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

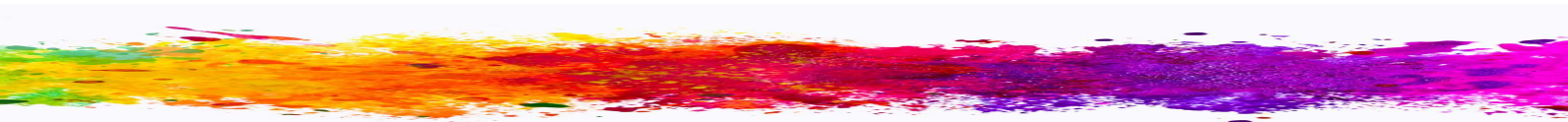
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 31/12/13).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.
- LEY 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 31/12/2013).

En el artículo 27.3 de la Ley se menciona cómo los Municipios, podrán asumir competencias como prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer entre otros. En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

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

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



igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

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

- Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- Ejecución de medidas de acción positiva.
- Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de recursos y servicios socio comunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

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

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

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

1. Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).
2. Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas (Título I y II).
3. Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
4. Función de definición de contenidos básicos.

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

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

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

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

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

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

EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto y cada vez son más los Ayuntamientos Vascos que han firmado esta Carta. Los Ayuntamientos adheridos a dicha Carta, se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad diseñado de forma participativa y sujeto a criterios de evaluación y a disponer de recursos suficientes para su implementación. Además, los ayuntamientos deben de contar con suficientes recursos para poner en marcha el plan. La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.

Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi

Esta ley entró en vigor el día 15 de abril y supone, junto con el Estatuto de Gernika, el Concierto Económico y la Ley de Territorios Históricos, el cierre de la arquitectura institucional interna de Euskadi. En su Artículo 4.2.i., establece que la dirección política y acción de gobierno de los municipios y del resto de las entidades locales se desarrollará de acuerdo con lo establecido en esta ley y de conformidad con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, en su Artículo 17.27. señala que los municipios podrán ejercer competencias propias en diferentes ámbitos como la ordenación y gestión de las políticas de igualdad de género y fomento de la equidad.

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

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

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

A los efectos de esta Ley:

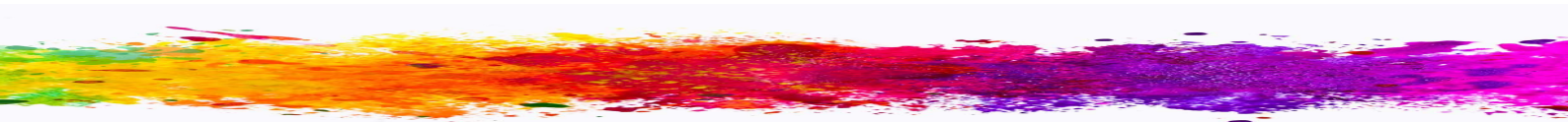
- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como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

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

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

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

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

- 
3. **RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA.** Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.
 4. **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.
A efectos de esta Ley, se entiende por “*Incorporación de la perspectiva de género*”, la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
 5. **ACCIÓN POSITIVA.** Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
 6. **ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO.** Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una desigual valoración y reconocimiento económico y social.
 7. **REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA.** Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

03.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El objetivo general de este Plan, es por un lado lograr la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal y por otro lado, garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres de Zaratamo.

Para la consecución del primer objetivo, se establece el eje "Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres", con medidas concretas orientadas a la materialización de la transversalización de género o mainstreaming de género, para un buen gobierno.

Por su parte para la consecución del segundo objetivo, se establecen tres ejes de actuación: "Cambio de Valores y Empoderamiento de las mujeres", "Organización social corresponsable" y "erradicación de la violencia contra las mujeres".

El I Plan para la Igualdad, tiene las siguientes características:

Tiene una vigencia de 4 años, 2018-2021.

Se ha elaborado de forma participativa contando con la implicación de personal municipal y agentes sociales del municipio.

El área de alcaldía es la responsable de coordinar e impulsar dicho Plan.

Es un Plan flexible definido por sus planes operativos anuales.

Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir midiendo los objetivos alcanzados de forma continua.

Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por todas las Áreas Municipales en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.

Es una herramienta de todo el Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico.

03.

ENFOQUE DEL PLAN

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zaratamo tiene como referencia los principios y estrategias de trabajo del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.



Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres

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

Esta Ley contempla, 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).

A efectos de esta Ley, significa: *“tener en cuenta, de forma sistemática, las diferentes situaciones, condiciones, metas y necesidades de las mujeres y los hombres y, para ello, introducir en todas las políticas y actividades, en todos los ámbitos y en sus planificaciones, en todas las fases de ejecución y evaluación, objetivos y acciones concretas que tengan la finalidad de apoyar la igualdad y hacer desaparecer la desigualdad”.*



Cambio de valores y Empoderamiento de las mujeres

El cambio de valores es uno de los principales retos del VI Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Sin cambio de valores no se puede dar ninguna transformación social, ya que los valores sostienen y justifican el modelo de sociedad. El objetivo de incidir en el cambio de valores no se agota con este Plan, forma parte de un proceso de transformación social. Ese cambio de valores se tiene que vehicular a través del desarrollo de la igualdad como valor social e individual.

El empoderamiento por su parte implica promover el aumento de la autoridad y poder de las mujeres sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida. Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. La sociedad del futuro y el pleno desarrollo económico y social no se podrían producir sin contar con la participación plena de las mujeres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Organización social corresponsable

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

Erradicación de la violencia contra las mujeres

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

04.

ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

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.

06.

PLAN PARA LA IGUALDAD

El Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Zaratamo se estructura en 4 ejes de intervención, 9 objetivos y 38 acciones.

EJES ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS	ACCIONES
GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	4	19
CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	2	9
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	1	3
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	2	6
TOTAL	9	37

OBJETIVOS			
G. Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres	E. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres	C. Organización social corresponsable	V. Erradicación de Violencia contra las mujeres
G1. Mejorar la gestión municipal desde la perspectiva de género.	E1. Aumentar la sensibilidad de la ciudadanía para superar la existencia de estereotipos tradicionales de género.	C1. Aumentar el valor social de la corresponsabilidad y el cuidado para que estén en el centro de la sociedad.	V1. Mejorar la prevención de la violencia hacia las mujeres.
G2. Promover una gestión de la información que incorpore la perspectiva de género	E2. Mejorar el empoderamiento individual y colectivo y la conciencia de género de las mujeres.		V2. Mejorar la atención de las mujeres que han padecido violencia machista.
G3. Mejorar la comunicación desde la perspectiva de género.			
G4. Incorporar la perspectiva de género en las subvenciones, contratos, presupuestos.			

G. Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres (1)

OBJETIVOS		G1. Mejorar la gestión municipal desde la perspectiva de género.				
ACCIONES	G1.1. Dedicar una partida presupuestaria a la igualdad de mujeres y hombres.	6.000 €				
	G1.2. Crear una comisión de igualdad con la participación de personal técnico, político y agentes sociales del municipio.	0 €				
	G1.3. Organizar formación relacionada con la igualdad dirigida al personal técnico, político y asociaciones del municipio.	--				
	G1.4. Disponer de un sistema de evaluación continua del Plan.	0 €				
	G1.5. Diseñar el plan operativo anual del Plan.	0 €				
	G1.6. Coordinarse con el servicio BERDINBIDEAN BIZKAIA de la Diputación Foral de Bizkaia.	0 €				
	G1.7. Firmar la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.	0 €				
	G1.8. Trabajar en red con los ayuntamientos de la zona en el impulso de estrategias y actuaciones en materia de igualdad (Arrankudiaga, Ugao, Zeberio...).	0 €				
	G1.9. Promover la participación equilibrada en la composición de comisiones de valoración (premios, jurados, mesas de contratación, etc.)	0 €				
	RESPONSABLES	Alcaldía				
INDICADORES	CRONOGRAMA	18	19	20	21	
⇒ Presupuesto anual para la igualdad	G1.1					
⇒ Participantes en la Comisión de Igualdad según sexo y año	G1.2					
⇒ Número de reuniones mantenidas con Berdinbidean Bizkaia al año	G1.3					
⇒ Número de acciones organizadas en red en con los ayuntamiento del entorno	G1.4					
⇒ Número de actividades formativas organizadas en materia de igualdad al año y participación según sexo	G1.5					
	G1.6					
	G1.7					
	G1.8					
	G1.9					

G. Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2)

OBJETIVO	G2. Promover una gestión de la información que incorpore la perspectiva de género.					
ACCIONES	G2.1. Incorporar la variable sexo en los impresos y bases de datos.	0 €				
	G2.2. Recoger toda la información relacionada con las actividades deportivas, culturales, festivas y de cualquier otro tipo desagregados según sexo.	0 €				
	G2.3. Dar pautas a las asociaciones para que desagreguen la información según sexo en las memorias de sus actividades.	0 €				
	G2.4. Analizar la información desde la perspectiva de género teniendo en cuenta las necesidades, posiciones y acceso a los recursos diferenciada de mujeres y hombres.	0 €				
RESPONSABILIDAD	Alcaldía					
INDICADORES		CRONOGRAMA	18	19	20	21
	⇒ Número de impresos y bases de datos que tienen incorporada la variable sexo	G2.1				
		G2.2				
		G2.3				
		G2.4				

G. Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres (3)

OBJETIVO	G3. Mejorar comunicación desde la perspectiva de género					
ACCIONES	G3.1. Distribuir guías y herramientas sobre el uso igualitario del lenguaje y las imágenes.				0 €	
	G3.2. Revisar anualmente una muestra de documentos e imágenes del ayuntamiento y las realizadas por las asociaciones y realizar propuestas de mejora.				0 €	
	G3.3. Difundir las acciones realizadas en materia de igualdad (redes sociales y web).				0 €	
RESPONSABILIDAD	Comisión de Igualdad					
INDICADORES		CRONOGRAMA	18	19	20	21
⇒ Número de documentos que utilizan un lenguaje y unas imágenes no sexistas.	G3.1					
⇒ Número de propuestas de mejora.	G3.2					
	G3.3					

G. Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres (4)

OBJETIVO	G4. Incorporar la perspectiva de género en las subvenciones, contratos, presupuestos y programas.					
ACCIONES	G4.1. Incorporar cláusulas de igualdad en las subvenciones y contratos.	0 €				
	G4.2. Poner en marcha un proyecto piloto para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.	0 €				
	G4.3. Incorporar la perspectiva de género en todos los programas municipales (cultura, fiestas, bienestar social, urbanismo...).	0 €				
RESPONSABILIDAD	Alcaldía					
INDICADORES		CRONOGRAMA	18	19	20	21
	⇒ Número de subvenciones y contratos que incorporan cláusulas de igualdad.	G3.1				
	⇒ Resultados de la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.	G4.2				
	⇒ Número de programas que tienen incorporada la perspectiva de género	G4.3.				

E. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres (1)

OBJETIVO	E1. Aumentar la sensibilidad de la ciudadanía para superar la existencia de estereotipos tradicionales de género.					
ACCIONES	E1.1. Organizar la campaña del 8 de marzo conjuntamente con los agentes sociales del municipio	--				
	E1.2. Organizar actividades para promover la igualdad en la infancia y la juventud.	--				
	E1.3. Trabajar con las asociaciones para que incorporen la perspectiva de género en sus actividades.	0 €				
	E1.4. Trabajar en red con la escuela para la promover el proyecto coeducativo.	--				
	E1.5. Realizar campañas navideñas a favor de los juguetes y cuentos no sexistas.	--				
	E1.6. Organizar actividades dirigidas a los hombres para promover la corresponsabilidad.	--				
RESPONSABILIDAD	Comisión de Igualdad					
INDICADORES	⇒ Participación y valoraciones según sexo en las diferentes actuaciones organizadas	CRONOGRAMA	18	19	20	21
		E1.1				
		E1.2				
		E1.3				
		E1.4				
		E1.5				
		E1.6				

E. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres (2)

OBJETIVO	E2. Mejorar el empoderamiento individual y colectivo y la conciencia de género de las mujeres.					
ACCIONES	E2.1. Organizar actividades para visibilizar las aportaciones de las mujeres a la historia.	--				
	E2.2. Organizar actividades y talleres para mejorar el empoderamiento de las mujeres.	--				
	E2.3. Organizar actividades para visibilizar a las mujeres en el deporte y la cultura.	--				
RESPONSABILIDAD	Comisión de Igualdad					
INDICADORES		CRONOGRAMA	18	19	20	21
	⇒ Número de actividades realizadas para visibilizar la aportación de las mujeres en la historia.	E2.1				
	⇒ Número de actividades organizadas para mejorar el empoderamiento y participantes según edad y diversidad.	E2.2				
	⇒ Número de actividades organizadas para visibilizar a las mujeres en el deporte y la cultura y participación según sexo.	E2.3				

C. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE (1)

OBJETIVO	C1. Aumentar el valor social de la corresponsabilidad y el cuidado para que estén en el centro de la sociedad.					
ACCIONES	C1.1. Organizar actividades de sensibilización para visibilizar la necesidad de una organización social corresponsable.	--				
	C1.2. Identificar las necesidades en materia de conciliación corresponsable de la ciudadanía.	--				
	C1.3. Realizar propuestas para mejorar la organización social corresponsable del municipio.	--				
RESPONSABILIDAD	Comisión de Igualdad					
INDICADORES		CRONOGRAMA	18	19	20	21
	⇒ Actividad organizadas para visibilizar la necesidad de una organización social corresponsable y participación según sexo.	C1.1				
	⇒ Número y tipo de necesidades en materia de conciliación corresponsable de la ciudadanía identificadas.	C1.2				
	⇒ Número y tipo de propuestas para mejorar la organización social corresponsable del municipio.	C1.3				

V. Erradicación de la Violencia contra las mujeres (1)

OBJETIVO	V1. Mejorar la prevención de la violencia hacia las mujeres.					
ACCIONES	V1.1. Organizar la campaña del 25 de de forma coordinada con los agentes sociales del municipio.				--	
	V1.2. Hacer denuncias públicas y sistemáticas de los ataques por violencia machista realizados a las mujeres en la CAE.				0 €	
	V1.3. Realizar Campañas de sensibilización contra las agresiones sexuales y sexistas en fiestas.				--	
	V1.4. Informar periódicamente sobre la violencia machista y los recursos existentes, dirigida a toda ciudadanía haciendo especial hincapié en la juventud				--	
	V1.5. Organizar talleres sobre educación sexual desde la perspectiva de género.					
RESPONSABILIDAD	Alcaldía, Bienestar Social y Comisión de Igualdad					
INDICADORES		CRONOGRAMA	18	19	20	21
	⇒ Número de actuaciones en la campaña del 25N y participación según sexo	V1.1				
	⇒ Número de actuaciones en la campaña de fiestas y participación según sexo	V1.2				
	⇒ Número de informaciones realizadas en materia de violencia machista.	V1.3				
	⇒ Número de participantes según sexo en los talleres sobre educación sexual	V1.4.				
	⇒ Número de participantes según sexo en los talleres sobre educación sexual desde la perspectiva de género organizados.	V1.5.				

V. Erradicación de la violencia contra las mujeres (2)

OBJETIVO	V2. Mejorar la atención de las mujeres que han padecido violencia machista.				
ACCIONES	V2.1. Diseñar un Protocolo Local de Atención a mujeres víctimas de violencia de género. --				
RESPONSABILIDAD	Alcaldía, Bienestar Social y Comisión de Igualdad				
INDICADORES ⇒ Protocolo diseñado	NOIZ	18	19	20	21
	V2.1				

07.

GESTIÓN DEL I PLAN

ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

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

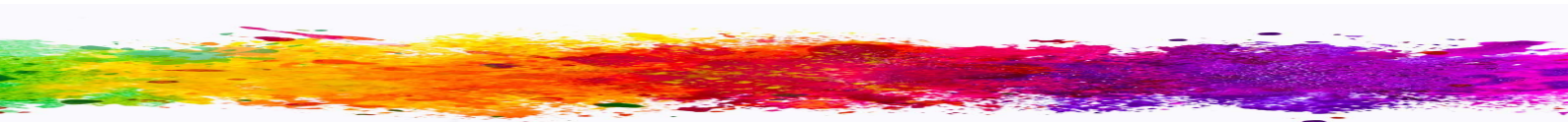
Estructuras de impulso y coordinación en el Municipio de Zaratamo

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

La **Estructura de Impulso** está situada en el Área alcaldía, y cuenta con dos personas: la responsable política y la trabajadora social. Se prevé la contratación de una técnica de igualdad que preste sus servicios en red con otros municipios de la zona. Igualmente se colaborará con el Servicio Berdinbidean Bizkaia de la Diputación Foral de Bizkaia dirigida a prestar asistencia técnica a municipios menores de 5000 habitantes

Las funciones de la esta estructura de impulso serán las siguientes:

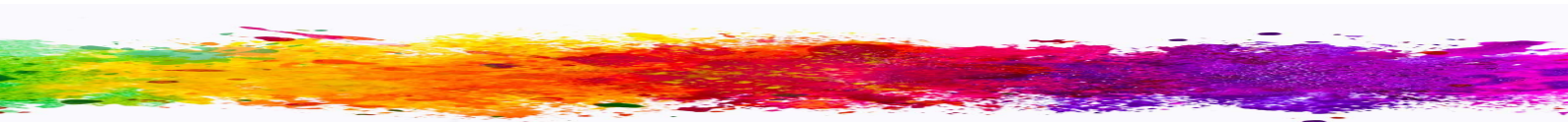
- a. Diseñar la programación o planificación en materia de igualdad y los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b. Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva.
- c. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones del Ayuntamiento, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d. Asesorar y colaborar con las áreas y demás entes y órganos dependientes del Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.

- 
- e. Sensibilizar a la ciudadanía sobre la situación de partida entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
 - f. Proponer e impulsar la adaptación y creación de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
 - g. Proponer e impulsar la creación y adecuación de recursos y servicios socio-comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
 - h. Detectar posibles situaciones de discriminación existentes y diseñar e impulsar medidas para su erradicación.
 - i. Establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
 - j. Diagnosticar las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento y proponer el tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
 - k. Servir de interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
 - l. Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Por otro lado, se creará una **Estructura de Coordinación y Seguimiento** del Plan de Igualdad estará formada por personal técnico, político y agentes sociales del municipio.

Esta comisión de igualdad, tendrá como fines esenciales los siguientes:

- Elaborar estudios, informes y propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida privada y pública, tanto política, como económica, cultural, laboral, educativa y social del municipio de Zaratamo
- Velar por que las políticas y los servicios municipales garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
- Facilitar la participación de las mujeres.
- Fomentar el asociacionismo de las mujeres, promoviendo la integración y participación de dichas asociaciones en las políticas públicas que tengan relación con el área de igualdad.
- Potenciar las condiciones de vida y la posición política, social y económica de las mujeres de Zaratamo.



Asimismo, sus funciones son las siguientes:

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

Por último, el Ayuntamiento se propone participar en la **Estructura de coordinación intermunicipal BERDINSAREA**, Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia.

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL PLAN

Mecanismos de programación, seguimiento y evaluación

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

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

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

La evaluación se realizará a partir de la elaboración de un sistema de evaluación al comienzo de la vigencia del I Plan. Este sistema contendrá el proceso, las herramientas e indicadores de evaluación previstos y se pondrá en marcha desde el año 2018.

Fichas de evaluación del Plan.

La presente ficha servirá de ejemplo de cara a la evaluación continua del Plan para la Igualdad:

MODELO DE FICHA DE ACCIÓN

EJE ESTRATÉGICO:	AREA:
EJE:	
OBJETIVO:	
ACCIÓN:	

ACTIVIDAD:			
Descripción de la actividad			
Justificación			
Personas y/ o entidades destinatarias			
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN			
Área responsable	Persona/s responsables		
Período de ejecución			
INDICADORES:			
RESULTADOS ESPERADOS:			
COMENTARIOS:			

PRESUPUESTO

El presupuesto estimado que se destinará a la ejecución del I Plan para la igualdad en el primer año de su puesta en marcha será de 6.000€. Para el resto de los años de vigencia de este Plan, el presupuesto se mantendrá o mejorará y se establecerá en los últimos meses del año anterior.