

2018
2022

IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ugao - Miraballes



ÍNDICE

01.	ENFOQUE DEL PLAN..	..	..	..	..	..	..	3
02.	ÁMBITO TEÓRICO Y ÁMBITO LEGAL	..	..	..	..	..	..	5
03.	CARACTERÍSTICAS DEL IV PLAN DE UGAO..	..	..	..	..	..	..	13
04.	ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO	..	..	..	..	..	..	14
05.	PLAN DE ACCIÓN	..	..	..	..	..	..	18
06.	GESTIÓN DEL PLAN..	..	..	..	..	..	..	28
07.	CRONOGRAMA	..	..	..	..	..	..	31

01. ENFOQUE DEL PLAN

El IVPlan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Ugao tiene como referencia los principios y estrategias de trabajo del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

Buen gobierno

Empoderamiento de las
Mujeres

Transformar las
economías y la
organización social para
garantizar los derechos

Vidas libres de violencia
contra las mujeres

Buen Gobierno

El Buen Gobierno tiene que ver con un modelo de gobernabilidad que gestiona y avanza en los ámbitos económico, social y ambiental a través de una cultura que incorpora el enfoque de género en la transparencia, en la participación ciudadana, en la necesidad de investigar y practicar nuevas fórmulas de colaboración público-privada, en la colaboración entre administraciones y en la promoción de la práctica de la evaluación de las políticas públicas para mejorarlas y orientarlas a la consecución de objetivos. En definitiva, se trata de transitar hacia un modelo basado en la igualdad desde la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de la sociedad civil.

Empoderamiento de las mujeres

La nueva Agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, buscan cambiar el curso del siglo XXI a través de la eliminación de la pobreza, las desigualdades en todos los ámbitos de la vida y la violencia contra las mujeres. No obstante, como señala ONU Mujeres, no se puede acometer ninguna mejora en estos aspectos sin empoderamiento de las mujeres, es decir, el empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres en el mundo.

Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos

La Organización de Naciones Unidas señala que para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales es necesario actuar en tres áreas prioritarias: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos. Desde la consideración de que si las políticas económicas y sociales colocan en sus agendas los derechos de las mujeres, se contribuye al desarrollo humano sostenible, se propone este eje de trabajo, que aborda las prioridades que la ONU señala para hacer posible este camino.

En esta línea, el Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala la necesidad de impulsar un debate público sobre el modelo económico actual y su incidencia en un desarrollo sostenible que garantice el disfrute de los derechos de todas las personas

Vidas libres de violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es una grave violación de los Derechos Humanos. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo social desigual y jerárquico actual, tienen los hombres sobre las mujeres, que tienen que mantener una posición de subordinación con respecto a ellos.

Se considera violencia contra las mujeres todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

02. ÁMBITO TEÓRICO Y ÁMBITO LEGAL

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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).
- 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)
- Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
- Regulación de sanciones (Título IV).

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

La finalidad del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a **cambiar los valores** que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

Tomando como referencia el concepto de igualdad que recoge la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la consideración de los principios generales que según esta norma deben regir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad (igualdad de trato, igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, representación equilibrada y coordinación y colaboración), la agenda de trabajo que recoge el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE profundiza y hace hincapié en algunos de ellos, por su carácter estratégico en la orientación de la actuación propuesta, e incorpora otros:

- **PARADIGMA FEMINISTA:** El feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.
- **ENFOQUE DE GÉNERO:** El enfoque o perspectiva de género como metodología de análisis y de trabajo permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades entre géneros. Colocarse en la perspectiva de género implica la voluntad de **CONSTRUIR UNA AGENDA** que se posiciona en contra de la discriminación contra las mujeres.
- **INTERSECCIONALIDAD:** reconocer la interseccionalidad del género con otras desigualdades. Aunque en el patriarcado las mujeres comparten una identidad de género, no responden a una única seña identitaria. Por eso, las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género en reciprocidad con otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.
- **EL EMPODERAMIENTO** de las mujeres es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad: es un **OBJETIVO**, una **HERRAMIENTA** y un **PROCESO** que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano). Para lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento (ODS 2030).
- **DESARROLLO SOSTENIBLE:** El desarrollo humano global, para que sea sostenible y promueva cambios estructurales, tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género.

Además de estos principios, que sustentan la acción propuesta en el VII Plan, se establecen las siguientes garantías para que las actuaciones recogidas sean operativas y tengan el impacto previsto:

1. Compromiso político real con la igualdad de mujeres y hombres.
2. Puesta a disposición de las políticas públicas de igualdad de los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios.
3. Política de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad a través del dinero público.
4. Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y de la ciudadanía así como de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las políticas, desde un modelo de participación más democrático, donde se dé legitimidad a sus aportaciones y éstas tengan incidencia real.
5. Corresponsabilidad y colaboración de todas las instituciones y, dentro de éstas, de los departamentos o áreas que las integran, para la consecución de la igualdad.

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”*.

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. – RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA. Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.
4. – INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan

en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

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

5. – ACCIÓN POSITIVA. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
6. – ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO. Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una 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 lograr la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal mediante la puesta en marcha de políticas locales de igualdad que vayan más allá de la igualdad normativa y que planteen como horizonte el reto de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y resultados. Tiene las siguientes características:

Tiene una vigencia de 4 años, es decir, está realizado para el período 2018-2022

Se ha elaborado de forma participativa con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan contando con la implicación activa del personal municipal y agentes sociales del municipio.

Es un Plan abierto y flexible, pendiente de definir los 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 y Entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.

Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano..

04. ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

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

- ✓ BUEN GOBIERNO.
- ✓ EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
- ✓ TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS.
- ✓ VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

BUEN GOBIERNO

- Desagregar todos los datos que se recojan y analicen por sexo.
- Hacer un uso igualitario e inclusivo del lenguaje y de las imágenes.
- Reforzar la estructura de igualdad del ayuntamiento.
- Incluir el puesto de técnica de igualdad en la estructura interna del Ayuntamiento.
- Mejorar la sistematización de la perspectiva de género.
- Mejorar la coordinación con el área de igualdad.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de mujeres y hombres a toda la plantilla municipal y personal político.
- Crear una comisión de igualdad.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- Hacer una gestión igualitaria de los patios de los colegios, donde las chicas puedan disfrutarlos en igual medida que los chicos.
- Actualizar y renovar el taller de empoderamiento de Ugao para mujeres.
- Promover actividades para el empoderamiento de las mujeres, generando conciencia de género, teniendo en cuenta la interseccionalidad (mayores, LGTB+, inmigrantes, con discapacidad...).
- Impulsar acciones más activas y dinámicas para jóvenes: autodefensa feminista, cambio de roles en los chicos, etc. No solo en fechas señaladas, sino con mayor continuidad.
- Consensuar los términos vinculados al feminismo.
- Promover encuentros intergeneracionales de mujeres, teniendo en cuenta la interseccionalidad.
- Organizar actividades que promuevan el feminismo en el Gazteleku.
- Impulsar la participación de las mujeres en aquellos deportes en los que están infrarrepresentadas e impulsar deportes no tan masculinizados.

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

- Facilitar a toda la ciudadanía recursos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sobre todo en las actividades y programas organizados desde el Ayuntamiento: incluir de manera transversal el “servicio” de guardería.
- Mejorar los servicios de conciliación. Por ejemplo, *el polideportivo, en el horario que tiene piscina para niñas y niños, pone zumba para personas adultas (aunque van sólo mujeres).*
- Informar y formar en torno a los recursos para conciliar corresponsablemente.
- Incluir el enfoque del empoderamiento y la corresponsabilidad en las actividades que se organicen desde el ayuntamiento.
- Mejorar los recursos para personas mayores.
- Poner en valor la importancia del cuidado a nivel social.
- Implicar a los hombres en el trabajo corresponsable: hacer talleres con y para ellos.
- Implementar cursos para hombres en torno a las nuevas masculinidades.
- Sensibilizar a las asociaciones y ciudadanía en general, en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Trabajar la sensibilización con infancia y juventud para promover un cambio de valores para la igualdad.
- Colaborar con los centros educativos en su proyecto de coeducación, dedicando recursos para ello. Aún se da la socialización diferenciada de niñas y niños.
- Incluir otros contenidos en la formación de la EPA: igualdad, conciliación, cuidados...
- Ofrecer charlas para personas cuidadoras y lugares de encuentro liderados por el ayuntamiento: abuelas y abuelos cuidan de menores y mayores a la vez.
- Sensibilizar a las empresas para que racionalicen sus horarios.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Formar al personal de la administración para sensibilizar en el tema de la violencia contra las mujeres.
- Elaborar un protocolo para mejorar la coordinación en materia de violencia machista, mejorando la atención a las víctimas y realizar un seguimiento, involucrando a agentes como el centro de salud y centros educativos.
- Valorar la ampliación del servicio de atención psicológica dándolo a conocer más entre la ciudadanía.
- Valorar la ampliación del servicio de policía municipal en momentos de necesidad.
- Informar a la ciudadanía en torno a los recursos y derechos sobre la violencia de género.
- Aumentar y mejorar los recursos para las personas víctimas de la violencia de género al tiempo que se pone también el foco en el agresor: endurecimiento de las sanciones...
- Promover los buenos tratos en adolescentes y jóvenes: *¿por qué parece darse un retroceso en la violencia de género?*
- Educar y sensibilizar a la ciudadanía contra la violencia de género, informando sobre la realidad de la violencia de género en Ugao.
- Realizar campañas de prevención de la violencia de género en fiestas.

05. PLAN DE ACCIÓN 2018-2022

En este apartado se van a desarrollar los objetivos y acciones a realizar en el período 2018-2022 de acuerdo a las Áreas de este IVPlan.

Los objetivos definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar las líneas de actuación y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados.

En este IV Plan, se van a establecer objetivos y líneas de actuación por cada uno de los cuatro programas propuestos en línea con los retos en materia de igualdad propuestos en el plan vigente de nuestra comunidad, esto es, el VIIPlan para la Igualdad de la CAE.

PROGRAMA	OBJETIVOS	LINEAS DE ACCIÓN
BUEN GOBIERNO	7	12
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	7	3
TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS	4	6
VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	5	9
	23	30

01	BUEN GOBIERNO		
	OBJETIVOS		
	1.1. Reforzar las estructuras para la igualdad del ayuntamiento 1.2. Avanzar en la comunicación inclusiva del lenguaje y las imágenes. 1.3. Avanzar en la formación específica en igualdad. 1.4. Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres. 1.5. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de acceso y selección. 1.6. Avanzar en la incorporar de la perspectiva de género en el quehacer municipal. 1.7. Promover la participación de diferentes agentes municipales en la realización de las acciones del Plan.		
	LÍNEAS DE ACCION	RESPONSABLE	CUANDO
	1.1.Seguir incluyendo la variable sexo sistemáticamente en las recogidas de datos y expedientes que se lleven a cabo, en el tratamiento de la información y en todos los análisis, diagnósticos y estudios que se realicen a nivel municipal.	Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales	2018-2022
	1.2.Contratar un servicio técnico de igualdad.	Especial de cuentas y permanente de hacienda y patrimonio, régimen interior, personal y planificación	2019
	1.3.Constituir una estructura interna técnica interáreas (grupo impulsor).	Alcaldía e Igualdad	2019
	1.4.Crear un foro de participación ciudadana para la igualdad.	- Cultura, igualdad, educación - Transparencia, participación ciudadana y juventud - Asociaciones y entidades municipales	2019

1.5.Organizar actividades formativas específicas en materia de igualdad para el personal laboral y político del ayuntamiento.	• Cultura, igualdad, educación	2019-2022
1.6.Redactar la documentación municipal de forma inclusiva.	• Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales	2018-2022
1.7.Disponer de un sistema de indicadores de género por temas y áreas municipales.	• Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales	2019-2022
1.8.Realizar informes de impacto de género en normas y actos administrativos.	• Especial de cuentas y permanente de hacienda y patrimonio, régimen interior, personal y planificación	2020-2022
1.9.Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales (urbanismo, inmigración, deporte, cultura...)	• Todas las áreas municipales	2019-2022
1.10.Incorporar cláusulas de igualdad de género en contratos, subvenciones y convenios.	• Especial de cuentas y permanente de hacienda y patrimonio, régimen interior, personal y planificación	2018-2022
1.11.Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.	• Especial de cuentas y permanente de hacienda y patrimonio, régimen interior, personal y planificación	2018-2022

	1.12. Incrementar la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y procesos consultivos y participativos. • Transparencia, participación ciudadana y juventud • Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales	2018-2022
	INDICADORES	
	-	Nº de reuniones con la estructura interna de coordinación/anual. Participación según sexo y cargo.
	-	Nº de reuniones con el foro de participación/anual. Participación según sexo y cargo.
	-	Nº de actuaciones para visibilizar el trabajo del área de igualdad/anual.
	-	Nº actividades formativas de igualdad/anual. Participación según sexo y cargo.

OBJETIVOS

- 2.1. Contribuir al desarrollo de la autonomía, la autoestima y el autocuidado en las mujeres .
- 2.2. Contribuir al desarrollo individual y colectivo de las mujeres teniendo en cuenta la interseccionalidad
- 2.3. Impulsar la promoción de la igualdad desde los diferentes espacios públicos.
- 2.4. Aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.
- 2.5. Visibilizar la participación de las mujeres en el deporte.
- 2.6. Mejora la participación de las mujeres en deportes donde están infra representadas.
- 2.7. Impulsar deportes no tan masculinizados.

LINEAS DE ACCIÓN

RESPONSABLES

CUÁNDO

2.1. Organizar un programa de empoderamiento desde un enfoque interseccional (jóvenes, mayores, LGTB, migración, diversidad funcional...).

- Cultura, igualdad y educación
- Acción social, tercera edad e inmigración

2019-2022

2.2. Colaborar con los colegios para promover una gestión igualitaria de los patios de los colegios.

- Cultura, igualdad y educación

2019-2022

2.3. Diseñar una estrategia para promover la igualdad de mujeres y hombres en el deporte.

- Cultura, igualdad y educación
- Deportes, empleo, comercio y hostelería

2019-2022

INDICADORES

- Nº de actuaciones organizadas dentro del programa de empoderamiento/anual. Participación teniendo en cuenta la interseccionalidad.
- Nº de actuaciones para la gestión igualitaria de los patios de los centros/anual
- Nº de actuaciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en el deporte/anual. Participación según sexo.

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

OBJETIVOS

- 3.1. Superar los roles y estereotipos tradicionales de género.
- 3.2. Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en el trabajo productivo y reproductivo para llegar a un nuevo reparto de los usos del tiempo.
- 3.3. Sensibilizar en torno a la ética de los cuidados para garantizar la sostenibilidad de la vida, promoviendo un cambio de valores para la igualdad.
- 3.4. Promover servicios para la conciliación corresponsable.

LINEAS DE ACCIÓN

RESPONSABLES

CUÁNDO

3.1.Organizar actividades para involucrara los hombres en las tareas de cuidados.	Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales	2019-2022
3.2.Organizar talleres dirigido a hombres en torno a las nuevas masculinidades.	- Cultura, igualdad y educación - Transparencia, participación ciudadana y juventud	2019 y 2021
3.3.Organizar talleres dirigidos a la infancia y juventud para alcanzar un cambio de valores para la igualdad.	- Cultura, igualdad y educación - Transparencia, participación ciudadana y juventud	2018-2022
3.4.Colaborar con los centros educativos en su proyecto de coeducación.	- Cultura, igualdad y educación - Centros educativos	2018-2022
3.5.Diseñar campañas de sensibilización para las asociaciones y ciudadanía en general en torno a la conciliación, la corresponsabilidad y los distintos usos del tiempo.	- Cultura, igualdad y educación - Asociaciones y entidades municipales	2019-2022

	3.6.Impulsar un Pacto Local por la Conciliación Corresponsable.	Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales	2020-2022
INDICADORES			
- Nº de actuaciones dirigidas a involucrar a los hombres en las tareas de cuidados/anual. Participación según sexo. - Nº de actuaciones dirigidas a involucrar las nuevas masculinidades/anual. Participación según sexo. - Nº de actuaciones para garantizar la Organización Social Corresponsable/anual. Participación según sexo. - Nº de talleres con infancia y juventud/anual. Participación según sexo. - Nº de participantes, chicas y chicos, en los talleres para infancia y juventud/anual - Nº de recursos destinados al proyecto de coeducación de la escuela/anual. Participación según sexo.			

OBJETIVOS

- 4.1. Mejorar la información y conocimiento en materia de violencia contra las mujeres.
- 4.2. Impulsar modelos de comportamiento no violentos basados en los buenos tratos.
- 4.3. Avanzar en la sensibilización y prevención de los distintos tipos de violencia contra las mujeres.
- 4.4. Identificar de manera temprana los casos de violencia contra las mujeres.
- 4.5. Promover la atención y protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

LINEAS DE ACCIÓN

RESPONSABLES

CUÁNDO

4.1. Informar a la ciudadanía sobre la realidad de la violencia contra las mujeres.

- Cultura, igualdad y educación
- Acción social, tercera edad e inmigración
- Transparencia, participación ciudadana y juventud

2019-2022

4.2. Impartir formación al personal laboral y político del ayuntamiento para sensibilizar en materia de violencia contra las mujeres.

- Cultura, igualdad y educación
- Especial de cuentas y permanente de hacienda y patrimonio, régimen interior, personal y planificación

2019 y 2021

4.3. Diseñar campañas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres dirigidas a las asociaciones y ciudadanía en general.

- Cultura, igualdad y educación
- Asociaciones y entidades municipales

2018-2022

4.4.Organizar talleres de buenos tratos dirigido a adolescentes y jóvenes.	• Cultura, igualdad y educación • Transparencia, participación ciudadana y juventud • Asociaciones y entidades municipales	2019-2022
4.5.Organizar campañas de prevención de la violencia contra las mujeres en fiestas.	• Cultura, igualdad y educación • Transparencia, participación ciudadana y juventud • Asociaciones y entidades municipales	2018-2022
4.6. Dar seguimiento, y reforzar en su caso, el Protocolo de respuesta ante la violencia machista.	• Cultura, igualdad y educación • Acción social, tercera edad e inmigración • Movimiento feminista	2018-2022
4.7.Diseñar un protocolo de coordinación en materia de violencia contra las mujeres, involucrando a todos los agentes involucrados.	• Cultura, igualdad y educación • Acción social, tercera edad e inmigración	2019
4.8.Informar a la ciudadanía en torno a los recursos disponibles en materia de violencia contra las mujeres.	• Cultura, igualdad y educación • Acción social, tercera edad e inmigración	2019-2022
4.9 Valorar y reforzar en su caso, los recursos existentes para la atención de mujeres víctimas de violencia de género.	• Cultura, igualdad y educación • Acción social, tercera edad e inmigración • Policía Municipal	2019-2022

INDICADORES

- Nº de actuaciones para informar a la ciudadanía sobre la realidad de la violencia de género.
- Nº de formaciones al personal laboral y político para sensibilizar en materia de violencia contra las mujeres/anual. Participación según sexo.
- Nº de campañas de prevención de la violencia contra las mujeres en fiestas/anual. Participación según sexo
- Nº de campañas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres/anual. Participación según sexo
- Nº de actuaciones para promover los buenos tratos en adolescentes y jóvenes/anual. Participación según sexo
- Nº de casos de violencia de género atendidos en los servicios municipales según tipo de violencia/anual
- Nº de respuestas institucionales en contra de la violencia de género realizadas/anual Participación según sexo.
- Nº de actuaciones para difundir los servicios de atención a las víctimas de violencia de género/anual
- Porcentaje de mejora del servicio de atención psicológica a víctimas: al inicio y al final del plan
- Nº de recursos para atender a las víctimas de violencia de género al inicio y al final de Plan

06. GESTIÓN DEL PLAN

Coordinación y programación

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 auto organización, 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.

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 estaría situada en el Área de Igualdad y contaría con dos personas: una responsable política y una técnica para el desarrollo del mismo. Actualmente, el ayuntamiento no dispone de la figura de técnica de igualdad, pero en el diagnóstico se considera relevante la creación de esta figura. Igualmente se prevé crear un grupo motor con representantes de los diferentes departamentos municipales para la coordinación y seguimiento del Plan.

Estas son las funciones de la estructura de impulso del Ayuntamiento.

- Determinar las prioridades anuales.
- Planificación de actuaciones en función de los recursos existentes (económicos, personales, etc.).
- Puesta en marcha de actividades y distribución de responsabilidades.
- Seguimiento y valoración de actividades.

Esta estructura de impulso establecerá reuniones periódicas para la planificación y puesta en marcha de las actuaciones pertinentes.

Por otro lado, se prevé crear un foro de participación ciudadana por la igualdad, compuesto por diversas entidades del municipio. Sus funciones serían las siguientes:

- Participar en el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Recoger las sugerencias e iniciativas propuestas.
- Promover ideas innovadoras para impulsar la igualdad de oportunidades.
- Recoger y canalizar denuncias de conductas discriminatorias que violen el principio de igualdad o denigren a las mujeres.

Para la programación de este IV. Plan, se realizarán Programas Anuales Operativos el trimestre anterior. Se contará con la participación del foro de participación ciudadana por la igualdad y grupo motor interno.

Evaluación del Plan

Se realizará una evaluación continua del Plan de Igualdad y se realizará una memoria anual. La evaluación se dará en diversos niveles:

- Evaluación a nivel de realización: se hará un seguimiento cuantitativo siguiendo el plan operativo teniendo en cuenta las siguientes variables:
 - Realizada
 - Realizada parcialmente
 - No realizada
 - Realizada pero no planificada
 - Razones
- Evaluación del proceso: se investigarán los puntos fuertes y áreas de mejora del proceso de establecimiento preguntando a personal técnico, político y agentes sociales que participan. Se hará hincapié en los siguientes campos: implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos de participación, etc.
- Evaluación de impacto: se analizarán las consecuencias que tienen las políticas de igualdad y se medirán los avances llevados a cabo en la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, se cumplimentará el cuestionario electrónico de seguimiento del plan que Emakunde requiere anualmente para su evaluación. Para llevar a cabo la evaluación del proceso y del impacto, se utilizarán cuestionarios, entrevistas, etc.

Presupuesto municipal

El presupuesto para los 4 años para llevar a cabo el IV. Plan de Igualdad será de 20.000€ anualmente aproximadamente, con idea de ir aumentando la partida progresivamente.

Ayudas y subvenciones

Se solicitarán ayudas a diferentes departamentos (Cultura, Educación, Urbanismo, etc...) tanto del Gobierno Vasco como de la Diputación Foral de Bizkaia para el desarrollo de las actuaciones.

07. CRONOGRAMA

BUEN GOBIERNO	2018	2019	2020	2021	2022
1.1.Seguir incluyendo la variable sexo sistemáticamente en las recogidas de datos y expedientes que se lleven a cabo, en el tratamiento de la información y en todos los análisis, diagnósticos y estudios que se realicen a nivel municipal.					
1.2.Contratar a una técnica de igualdad.					
1.3.Constituir una estructura interna técnica interáreas (grupo impulsor)..					
1.4.Crear un foro de participación ciudadana para la igualdad.					
1.5. Organizar actividades formativas específicas en materia de igualdad para el personal laboral y político del ayuntamiento.					
1.6. Redactar la documentación municipal de forma inclusiva.					
1.7.Disponer de un sistema de indicadores de género por temas y áreas municipales.					
1.8.Realizar informes de impacto de género en normas y actos administrativos.					
1.9.Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales.					
1.10.Incorporar cláusulas de igualdad de género en contratos, subvenciones y convenios.					
1.11. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.					
1.12. Incrementar la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y procesos consultivos y participativos.					

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	2018	2019	2020	2021	2022
2.1. Organizar un programa de empoderamiento desde un enfoque interseccional (jóvenes, mayores, LGTB, migración, diversidad funcional...).					
2.2. Colaborar con los colegios para promover una gestión igualitaria de los patios de los colegios.					
2.3. Diseñar una estrategia para promover la igualdad de mujeres y hombres en el deporte.					

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS	2018	2019	2020	2021	2022
3.1. Organizar actividades para involucrara los hombres en las tareas de cuidados.					
3.2. Organizar talleres dirigido a hombres en torno a las nuevas masculinidades.					
3.3. Organizar talleres dirigidos a la infancia y juventud para alcanzar un cambio de valores para la					

igualdad.					
3.4.Colaborar con la escuela en su proyecto de coeducación.					
3.5.Diseñar campañas de sensibilización para las asociaciones y ciudadanía en general en torno a la conciliación, la corresponsabilidad y los distintos usos del tiempo.					
3.6.Impulsar un Pacto Local por la Conciliación Corresponsable.					

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	2018	2019	2020	2021	2022
4.1.Informar a la ciudadanía sobre la realidad de la violencia contra las mujeres.					
4.2.Impartir formación al personal laboral y político del ayuntamiento para sensibilizar en materia de violencia contra las mujeres.					
4.3.Diseñar campañas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres dirigidas a las asociaciones y ciudadanía en general.					
4.4.Organizar talleres de buenos tratos dirigido a adolescentes y jóvenes.					
4.5.Organizar campañas de prevención de la violencia contra las mujeres en fiestas.					
4.7. Dar seguimiento, y reforzar en su caso, el Protocolo de respuesta ante la violencia machista.					
4.7.Diseñar un protocolo de coordinación en materia de violencia contra las mujeres, involucrando a todos los agentes involucrados.					
4.8.Informar a la ciudadanía en torno a los recursos disponibles en materia de violencia contra las mujeres.					

4.9 Valorar y reforzar en su caso, los recursos existentes para la atención de mujeres víctimas de violencia de género.					
---	--	--	--	--	--