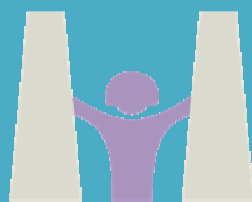


III PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

2016-2023



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO LEGAL.....	3
PRINCIPIOS RECTORES.....	8
ESTRUCTURAS	10
METODOLOGÍA	12
PRINCIPALES RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL II PLAN	13
III PLAN DE IGUALDAD: ESTRUCTURA Y DIRECTRICES.....	19
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN.....	47
EVALUACIÓN.....	50

INTRODUCCIÓN

En el año 2009 se elaboró a iniciativa del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Muskiz, el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del municipio, con una vigencia de 4 años. A partir de 2011, por diferentes motivos, se empieza a funcionar con planes operativos anuales hasta 2014.

Estos planes han dado continuidad a la trayectoria y al compromiso del ayuntamiento con respecto a la igualdad, y para desarrollar el trabajo del Área de Igualdad en el marco del V Plan y después del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

En el año 2014, se toma la decisión de elaborar un nuevo plan de igualdad, por lo que el Ayuntamiento de Muskiz se enfrenta al reto de realizar una evaluación de las políticas de igualdad llevadas a cabo en el municipio, que sirva a su vez como diagnóstico de situación para plantear la elaboración del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Muskiz.

El objetivo era conocer el nivel de cumplimiento de las acciones planteadas en aquel Plan de Igualdad, pero también el trabajo del Área de Igualdad que ha ido adaptándose a la realidad de la Igualdad en el municipio a medida que pasaban los años. Así, se tienen en cuenta tanto las acciones planteadas como aquellas que se han llevado a cabo desde el Área de Igualdad a pesar de no estar recogidas en el Plan. También se ha querido valorar el impacto que todo este trabajo ha tenido en la ciudadanía y las mejoras que deben proponerse para el futuro del trabajo hacia la igualdad en el municipio de Muskiz.

En este documento se presenta el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Muskiz, que se pondrá en marcha en 2016; un plan que se ha elaborado basándose en los resultados obtenidos de la evaluación del anterior plan y en la participación de la ciudadanía y demás agentes implicados.

Este documento tendrá una vigencia de 8 años, por lo que a partir de 2016 se elaborará cada año un plan operativo anual que irá poniendo en práctica, a través de acciones concretas, los objetivos recogidos en el mismo.

MARCO LEGAL

En los últimos años se han publicado diversas leyes y normativas, tanto a nivel internacional, como estatal o autonómico. El objetivo de todas ellas es el reconocimiento del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y el establecer las directrices para trabajar en su favor. Así, podríamos decir que este plan se sitúa bajo el paraguas de ese amplio marco legal.

A continuación se especifican los recursos legales más importantes con los que contamos hoy en día en el marco legal de las políticas de igualdad.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (actualizada el 21/12/2003)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

El VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAPV

II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2012-2020), Diputación de Gipuzkoa

Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, sobre las Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (actualizada el 21/12/2003)

Como expresa el Artículo 28, además del trabajo realizado por otras administraciones locales, los ayuntamientos pueden realizar una actividad complementaria, sobre todo si son en torno a estos temas: educación, cultura, promoción de las mujeres, vivienda, salud y protección del medio ambiente.

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

Así, en este contexto, se hace una mención a las administraciones locales muy clara y se declara la capacidad legítima que los ayuntamientos tienen para llevar a cabo actividades en el ámbito de la paridad para cumplir con las necesidades que tiene la ciudadanía y para desarrollar servicios en este sentido. Además no serán un obstáculo o perjuicio para lo desarrollado por otras administraciones locales.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como dice la Ley orgánica del 22 de marzo 3/2007, la igualdad es un principio universal que se ha reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. El fin de la ley es hacer que el derecho a un trato y oportunidades igualitario entre mujeres y hombres sea efectivo, sobre todo haciendo desaparecer la desigualdad, las circunstancias de las mujeres y altibajos del momento, en cualquier ámbito de la vida, y, especialmente, en los ámbitos de la política, el trabajo, la economía, la sociedad y la cultura, y el ámbito civil, desarrollando los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, para lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria.

Para llegar a estas conclusiones, la ley establece los principios del trabajo de los poderes públicos, regula los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, sin tener en cuenta si éstas últimas son públicas o privadas, y recoge las medidas para eliminar y corregir cualquier tipo de desigualdad basada en el sexo del sector público y privado.

Como menciona la misma ley, en el artículo 21. 2, *“las instituciones locales interiorizarán el derecho a la igualdad al llevar a cabo sus competencias y, para ello, trabajarán de forma conjunta con otras administraciones públicas”*.

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

En la ley 4/2005, se resuelven las funciones que cada administración de la Comunidad Autónoma Vasca debe implementar en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, con la intención de introducir el principio de igualdad en todos los niveles de la administración y de llevar a cabo políticas de igualdad efectivas. La implantación de dichas funciones viene del desarrollo de diferentes competencias normativas. Por ejemplo, el artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, los artículos 2) ,6) y 7) de la Ley de Territorio Histórico, el artículo 9.2 de la Constitución española y el artículo 3.02 del Acuerdo de la Unión Europea. La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece estas funciones para las administraciones locales en el artículo 7 de la ley:

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

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

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.

b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.

c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.

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

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

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

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

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

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

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

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

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

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

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

VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAPV

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres de la CAPV establece las líneas de trabajo que las instituciones vascas deben impulsar en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo como objetivo el avanzar hacia una verdadera igualdad en todos los espacios del ámbito económico, cultural, vida social y vida política.

Este plan recoge dos pilares fundamentales; por un lado, medidas para mejorar la gobernanza para la igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, un conjunto de programas que se estructuran en tres ejes.

Estos serían **los tres ejes** mencionados y los programas propuestos para cada uno:

Eje I.: Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres

Programa 1: Cambio de valores

Programa 2: Apoyo al empoderamiento personal

Programa 3: Apoyo al empoderamiento colectivo

Programa 4: Apoyo al empoderamiento social y político

Eje II. : Avanzar en la organización social corresponsables

Programa 5. Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo

Programa 6. Conciliación corresponsable

Eje III. : Erradicar la violencia contra las mujeres

Programa 7. Sensibilización y prevención

Programa 8. Detección y atención

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, sobre las Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

La ley 1/2004 establece las medidas a seguir y los sistemas de protección que los poderes públicos y los diferentes niveles de las administraciones deben seguir.

Artículo 1. Objeto de la ley

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres víctimas de esta violencia.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

PRINCIPIOS RECTORES

Compromiso e implicación

Para llevar a cabo el plan que se presenta en este documento es imprescindible que el ayuntamiento de Muskiz adquiera un compromiso firme. Así, es necesario que todas las áreas y agentes del ayuntamiento, al nivel y método de trabajo que les corresponda, introduzcan el plan en el funcionamiento del ayuntamiento, que ayuden en su desarrollo y lleven a cabo el seguimiento y la evaluación.

Participación

En estos últimos años se han dado avances en el esfuerzo por acercar la actividad de las administraciones locales a la ciudadanía. En este sentido, la cercanía y participación de la ciudadanía también son imprescindibles para llevar adelante este plan de igualdad. De hecho, difícilmente puede llevarse a cabo un plan para el municipio sin contar con el propio municipio y sin que el mismo se implique.

Además de la participación de las personas a título individual, de las asociaciones o instituciones, también es imprescindible la implicación directa de los y las técnicas y del personal político del ayuntamiento para que este Plan de Igualdad de pueda llevar a cabo y logre sus objetivos.

Adecuación

Siguiendo las aportaciones expresadas en la evaluación del II Plan de Igualdad de Muskiz, se ha establecido el principio de idoneidad como guía principal. El plan debería adecuarse a la realidad del municipio, prestando atención a la situación específica de Muskiz, tomando en cuenta la situación de las asociaciones y agentes sociales, adaptándolo a los recursos existentes.

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

Pluralidad

Muskiz es un municipio plural, que se compone de personas de diferente sexo, procedencia, cultura, género, religión, nivel económico, edad o modelo de vida. Este será uno de los puntos de partida de este plan, y un eje de la adecuación mencionada con anterioridad; crear un plan que se adecúe a la realidad de toda la ciudadanía y a la hora de gestionar el plan se seguirá el mismo criterio.

Adecuación de los recursos

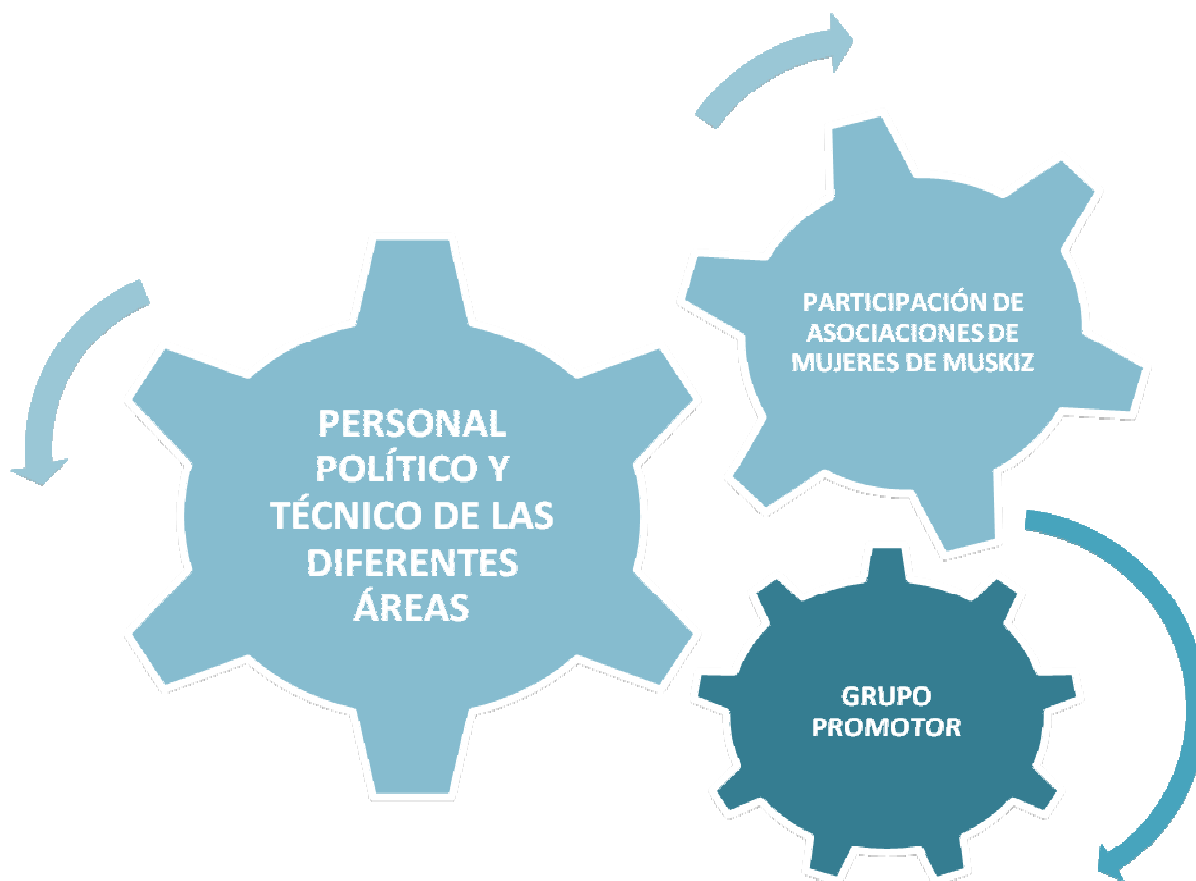
Un plan no puede llevarse a cabo si no se le asignan los recursos necesarios para ello. Al mismo tiempo, el propio plan debe tener en cuenta cuáles son los recursos que le ofrece el municipio. Así, realizando un análisis sobre estos, iremos haciendo esos recursos duraderos y obteniendo mayores resultados, impulsando la implicación, coordinación y trabajo en común de todos los ámbitos.

Adecuación a documentos de referencia y a las líneas de trabajo

Adecuarse a las leyes vigentes y al plan autonómico y foral: VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV, IV Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia, Ley de Igualdad del CAPV (ley 4/2005), leyes estatales y acuerdos internacionales entre otros

ESTRUCTURAS

Estructuras que participaron en el proceso de evaluación:



Grupo promotor

Grupo formado por la técnica de igualdad, la concejala encargada del Área de Igualdad y la asistencia técnica, que diseñará, coordinará y dinamizará el proceso.

Funciones:

- Recopilación de la información
- Coordinación y dinamización del proceso
- Toma de decisiones
- Socialización de los resultados

Personal técnico de las diferentes áreas

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

En este grupo estuvieron las personas representantes de las diferentes áreas en las que se ha aplicado el plan.

Funciones

- Contraste del borrador del plan
- Proponer mejoras que se tomen en el III Plan y que sean factibles

Participación de las asociaciones de mujeres pueblo

11

Funciones

- Aportar datos e ideas durante todo el proceso
- Impulsar propuestas adaptadas a la realidad del pueblo
- Contrastar el borrador del plan

METODOLOGÍA



Evaluación del II Plan para la Igualdad de Muskiz

En el año 2015, el Ayuntamiento de Muskiz decide comenzar con la fase de evaluación del trabajo de Igualdad que comprendía el II Plan de Igualdad y los planes operativos anuales que se establecieron desde el año 2011. A través de este proceso participativo de evaluación, se analizó el funcionamiento del Área de Igualdad y la trayectoria de la misma en los últimos años, con el objetivo de establecer las bases del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Muskiz.

Este análisis, que se explica con más detalle posteriormente, además de estudiar el seguimiento realizado y los resultados obtenidos, llevó a cabo un pequeño acercamiento a la situación y estableció propuestas de mejora a tener en cuenta en este III Plan.

Contraste del borrador del II Plan

El borrador, se contrastó con el personal técnico del ayuntamiento y con el tejido asociativo del municipio. Así, se pudieron recoger las correcciones y propuestas de mejora.

Elaboración del III Plan de Igualdad de Muskiz

Después de reunir las aportaciones y sugerencias obtenidas durante la fase previa, se introdujeron los cambios correspondientes al primer borrador y se pudo crear el documento definitivo.

PRINCIPALES RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL II PLAN

Gobernanza

Es el eje que menos objetivos (6) y acciones (23) incluye. Aunque desde el Área de Igualdad se realiza un trabajo destacable con áreas como Acción Social y Cultura, la transversalidad es un objetivo todavía por alcanzar.

En el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, se establecen trece medidas relevantes y de obligado cumplimiento relativas a la mejora de la gobernanza. Éstas, responden a requerimientos de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Hombres y Mujeres, que en su Artículo 3.4 habla de la integración de la perspectiva de género: “los poderes públicos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, (...) para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

En este eje se incluyen herramientas imprescindibles a la hora de incluir la perspectiva de género en el trabajo desarrollado por las diferentes áreas del ayuntamiento, como son el desagregar los datos por sexo en estadísticas y estudios, la formación en Igualdad o la coordinación con el área de Igualdad.

Se observa que el personal técnico de la mayoría de las áreas consultadas carece de una visión global de las políticas de igualdad del ayuntamiento, aunque sí conocen su actividad y afirman que la comunicación con el área es habitual y fluida.

Para el personal técnico es claro que la igualdad ha de ser algo transversal, pero la práctica a la hora de trabajar pone de manifiesto que no es una realidad, ya que Acción social es la única área que tiene una coordinación estable con el Área de Igualdad, mientras que el resto tan sólo se coordinan puntualmente para cuestiones prácticas o en fechas concretas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre. Todo el personal técnico cree que una coordinación más estable ayudaría a integrar la perspectiva de género en su trabajo.

Aunque el personal técnico es consciente de la importancia de recoger datos estadísticos desagregados por sexo para su posterior explotación, tan sólo el Área de Acción Social lo lleva a cabo de manera relativamente sistemática. En el resto de Áreas se realizan

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

intentos de cara a mejorar la participación de mujeres o de hombres en sus actividades, pero no se va más allá.

En cuanto a la integración de la perspectiva de género en el trabajo de las áreas y sus correspondientes departamentos, se observa que ésta queda en manos del personal técnico, por lo que depende mucho de la concienciación de cada persona. En algunos casos, como en el EISE, el personal está sensibilizado y formado, y esto repercute directamente en el enfoque que se le da al trabajo que se realiza, mientras que en otros casos se confunde la incorporación de la perspectiva de género con la utilización de un lenguaje no sexista.

Las planificaciones de todas las áreas, las evaluaciones, las normativas, los contratos, subvenciones y convenios... deben incorporar esta perspectiva si realmente se quiere avanzar hacia la igualdad.

Se detecta una urgente necesidad de formación para entender que las propias áreas son las que deben responsabilizarse de que su actividad incorpore el enfoque de género, y que la función del Área de Igualdad es la de facilitar recursos, asesoramiento o formación.

Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres

El Eje de Cambio de valores y Empoderamiento es en el que más objetivos (9) y acciones (47) se incluyen, lo cual pone de manifiesto la importancia que se da a la participación social y política de las mujeres.

Tras analizar la actividad del Área de Igualdad y realizar un contraste con el personal técnico del resto de áreas, se percibe claramente que es uno de los ejes en los que mayor inversión y esfuerzo se han hecho, y los resultados están a la vista.

El cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres se trabajan a través de diferentes acciones y programas: el cambio de valores a través del acercamiento a las mujeres jóvenes por medio de diferentes iniciativas y un importantísimo trabajo con los centros de estudio en todos los niveles con la implicación del personal de los mismos; el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres a través del trabajo continuado con las asociaciones de mujeres; de la creación de un espacio para el empoderamiento (Lilagune) que se ha ido consolidando y que incluye el diseño de un programa formativo en este sentido y también a través del trabajo recuperación de la memoria histórica de las mujeres; por último, el impulso de la participación social y política de las mujeres iniciando un proceso de creación de un

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

órgano que posibilite la participación y el seguimiento de las políticas públicas por parte de las mujeres.

Tanto desde las asociaciones del municipio como desde los centros de estudio se valora de forma muy positiva no sólo el contenido de los programas y acciones que se llevan a cabo desde el Área de Igualdad, sino también la coordinación estable, la comunicación fluida, el intercambio de ideas y el asesoramiento prestado por la técnica de igualdad. Si consideramos que el cambio de valores vendrá desde la sociedad, podemos afirmar que se está realizando un gran trabajo.

Sin embargo, tal y como se comentaba en el apartado anterior, se detectan carencias a la hora de abordar otros aspectos como el facilitar a las mujeres el acceso a recursos económicos. En este sentido, una mejora en la coordinación entre áreas (en este caso entre el Área de Igualdad y Forlan) posibilitaría trabajar este ámbito.

Organización Social Corresponsable

Al Eje de Organización Corresponsable se le asignan, a lo largo de estos 4 años, un total de 6 objetivos y 28 acciones, principalmente relacionadas con el ámbito de los cuidados y el papel de los hombres en el reparto de tareas y la corresponsabilidad.

Sin embargo, en el plan operativo de 2014 el número de acciones se reduce significativamente (2), por lo que es necesario realizar una revisión en cuanto al trabajo a desarrollar de cara al futuro en este ámbito.

En positivo, cabe destacar que teniendo en cuenta que este eje tiene como objetivo la participación equilibrada de mujeres y hombres en el trabajo reproductivo y productivo, con el fin de conseguir un nuevo reparto de los usos del tiempo, el trabajo que el área de Igualdad ha desarrollado a lo largo de los últimos años con los centros de estudio contribuye, en gran medida, a la consecución de este cambio social. Porque como se establece en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, “partimos de situaciones complejas y muy arraigadas entre la ciudadanía” por lo que es necesario “hacer pedagogía de la ética del cuidado con todas las personas, niñas y niños, mujeres y hombres, para que cada quien se autocuide y cuide de las y los demás, en una relación de reciprocidad y no de dependencia”.

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

Erradicación de la Violencia contra las Mujeres

Es el segundo eje en número de objetivos y acciones, al que corresponden 7 objetivos y 32 acciones. Cabe destacar que el nivel de cumplimiento en este ámbito es el más elevado, por lo que se pone de manifiesto su relevancia en el Ayuntamiento de Muskiz.

Tal y como se ha comentado anteriormente, la gestión de la atención, orientación, apoyo y acompañamiento, derivación y coordinación a mujeres víctimas de violencia se lleva a cabo en primer lugar desde el Área de Igualdad. En este sentido la valoración que se realiza desde Acción Social es muy positiva. Se coordina con el Área de Igualdad de forma estable y ante los casos de violencia hay disponibilidad absoluta para hacer frente a la inmediatez de los mismos. Además se coordina con el servicio psicológico municipal también de forma estable. Se está avanzando en la coordinación y seguimiento del Protocolo.

Por otro lado, cabe destacar el trabajo de prevención que se está realizando en el municipio en los últimos años, desde las campañas contra las agresiones sexistas en el marco de las fiestas locales hasta el trabajo que se lleva a cabo en los centros de estudio del municipio: consolidación del programa Beldur Barik en los centros educativos y mantenimiento del programa de educación afectivo-sexual en los centros.

En este sentido se ha detectado una gran implicación por parte del personal del IES Muskiz no sólo en el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres, sino planteando diversas iniciativas relacionadas con el trabajo de la igualdad en general. Sin duda esta implicación es producto de un trabajo continuado del Área de Igualdad con el centro.

Un aspecto reseñable en cuanto a la erradicación de la violencia contra las mujeres, es que la mayor parte de las actividades desarrolladas se realizan con el sector más joven de la población del municipio, en estrecha colaboración con los centros escolares. Este hecho evidencia además, constatación de que para acabar con la violencia contra las mujeres, es necesario y urgente la transformación social y el cambio de valores, por lo que se enfoca el trabajo a la prevención en el ámbito de la infancia y la juventud.

Por último, desde las asociaciones de mujeres se valora muy positivamente la labor del Área de Igualdad en cuanto a facilitar recursos y formación a las mujeres del municipio. El taller de autodefensa feminista desde la perspectiva del empoderamiento personal y colectivo ha tenido muy buena acogida, al igual que otras iniciativas planteadas desde el Área.

Recomendaciones finales

En este apartado se pretende realizar una serie de recomendaciones encaminadas, por una parte, a la mejora de las políticas de igualdad en el municipio y por otra, de manera más inmediata, a la elaboración del futuro plan de igualdad de manera que se asegure la implicación de las y los responsables técnicos y políticos así como de los agentes sociales del municipio de Muskiz.

Aunque la evaluación pone de manifiesto que hay acciones previstas no cumplidas o que se podrían plantear mejoras, la principal carencia que se detecta es la falta de perspectiva de género en el trabajo de todas las áreas del ayuntamiento. Es necesario que desde cada una de las áreas se asuma la responsabilidad en este tema y se pongan mecanismos para mejorar la gobernanza para la igualdad, porque sólo de este modo habrá una sintonía y una coherencia en las políticas de igualdad del ayuntamiento. Así, se recomienda poner en marcha de forma prioritaria algunas de las medidas de obligado cumplimiento según el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, tales como:

- Mejorar la coordinación del área de Igualdad con las áreas. Fortalecer cauces con las áreas con las que ya se trabaja (Cultura, deporte, juventud, euskera, biblioteca, EISE, Centros Estudio...). Establecer nuevos cauces con las áreas con las que no se trabaja en común (FORLAN, Medio ambiente, Urbanismo...)
- Crear una estructura de coordinación inter-áreas. Mantener reuniones de manera sistemática con el personal técnico de las áreas para poder realizar una programación conjunta y facilitar así la transversalidad.
- Establecer un sistema de recogida de datos desagregados por sexo para todas las áreas del ayuntamiento.
- Diseñar formación en materia de igualdad para el personal técnico de todas las áreas y de sensibilización para el personal político. Es necesario que el personal técnico tenga el mismo punto de partida y cuente con la capacitación que le permita introducir la perspectiva de género en la actividad del área.
- Establecer como criterio general que se valoren los proyectos que incorporen la perspectiva de género en los decretos de subvenciones, convenios de colaboración y en las bases de las convocatorias o pliegos de contrataciones.
- Hacer un uso no sexista de la comunicación (lenguaje, imágenes, etc.)

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

Además, de cara a futuro habría que ir poniendo en marcha otras medidas tales como:

- Integrar la perspectiva de género en la normativa y en los presupuestos municipales.
- Incluir la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales.

Para acabar y de cara a la elaboración del Plan de Igualdad, se propone:

- Implicar al personal técnico de las diferentes áreas del Ayuntamiento en la elaboración del futuro Plan de Igualdad y en su implementación:
 - Establecer, para el futuro Plan de Igualdad, objetivos y acciones reales que partan del compromiso de las diferentes áreas.
 - Reuniones de coordinación del personal técnico de las áreas implicadas en el Plan de Igualdad: establecer un calendario y realizar una convocatoria formal. De esta manera se podrá conseguir un mejor conocimiento del Plan de Igualdad, la continuidad, seguimiento y evaluación de las diferentes acciones planteadas en el mismo. Por otra parte, estas reuniones deberían servir para exponer dudas, hacer propuestas y compartir buenas prácticas entre las diferentes áreas.

III PLAN DE IGUALDAD: ESTRUCTURA Y DIRECTRICES

Teniendo en cuenta lo mencionado hasta ahora, se propone el conjunto de actuaciones que aparecen a continuación, respondiendo a una estructura y objetivos concretos.

En lo que a la estructura se refiere y tomando como base el VI Plan de Igualdad de la CAE, se destacan cuatro apartados: Gobernanza, Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres, Organización Social Corresponsable y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres

En cada apartado se concretan unos objetivos y para llevar a cabo cada uno de los objetivos, una serie de acciones, estos serían los objetivos de cada apartado:

Gobernanza

1. Fortalecer e impulsar al Área de Igualdad del ayuntamiento
2. Realizar la difusión y el seguimiento del plan de igualdad
3. Integrar la perspectiva de género en la actividad cotidiana del ayuntamiento
4. Establecer medidas para impulsar la igualdad en los contratos, subvenciones y convenios
5. Mejorar los cauces de comunicación

Eje I: Cambio de valores y Empoderamiento de las Mujeres

1. Cambio de valores
2. Apoyo al empoderamiento individual
3. Apoyo al empoderamiento colectivo
4. Apoyo al empoderamiento social y político.

Eje II: Organización Social Corresponsable

1. Programa: Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo
2. Programa: Conciliación corresponsable

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

Eje III: Erradicar la Violencia contra las Mujeres

1. Programa: Sensibilización y prevención
2. Programa: Detección y atención

GOBERNANZA

Para desarrollar el apartado de la Gobernanza, se han definido medidas para ayudar a integrar la perspectiva de género en las áreas de trabajo concretas de la administración. A través de ésta, se mejora y se reorganiza el desarrollo de las políticas públicas, y se concretan los mecanismos para establecer, a través de la igualdad como estrategia transversal, implantando el logro de una igualdad real como objetivo central.

Además de mantener las iniciativas y recursos que existen hoy día, se proponen los siguientes objetivos y acciones:

G.1. Objetivo: Difundir el contenido del III Plan de Igualdad

ACCIÓN	Una vez aprobado, difundir el III Plan. Al personal técnico municipal y a la corporación a través de la web del Ayuntamiento. A las asociaciones locales se les enviará un ejemplar en soporte informático y a la población en general a través una presentación pública y de los medios de comunicación.							
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Alcaldía							
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Igualdad							
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Medios de comunicación locales.							
INDICADORES	Disponibilidad del III Plan en la página web Comunicación al personal técnico municipal y a la corporación municipal. Envío del III Plan en soporte informático al tejido asociativo local. Presentación pública del III Plan por los medios de comunicación.							
AÑO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023

EJE I: Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres

Tal y como explica el VI Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CAE, el cambio de Valores y el empoderamiento de las mujeres son dos conceptos que van de la mano; de hecho, además de ser una recomendación de todas las organizaciones que desde diferentes niveles impulsan la igualdad de mujeres y hombres, están muy unidos.

Cuando hablamos del cambio de valores, nos referimos a pasar de un modelo androcéntrico y machista a un modelo igualitario. Mientras no se produzca un cambio de valores, no se puede transformar la sociedad. Los valores justifican y perpetúan cualquier modelo de sociedad, y por ello es necesario desarrollar otros valores, otros principios filosóficos, éticos y políticos en los que basar nuestra sociedad.

El empoderamiento, por otra parte, supone el *“hacerse con el poder”*; esto es, fortalecer la posición política, económica y social de las mujeres. Es un proceso de toma de conciencia individual y colectiva que hará posible ampliar la participación de las mujeres en los procesos de poder y toma de decisiones.

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma Vasca así lo explica en el Eje de Empoderamiento de las Mujeres y Cambio de Valores: *“Llamamos empoderamiento al aumento de la autoridad y el poder sobre los recursos y decisiones que influyen en la vida de las personas. Por tanto, está directamente relacionado con la toma de conciencia de la situación individual y colectiva de las mujeres, así incrementaremos la participación en la toma de decisiones, tanto para el uso del poder como para la capacidad de influencia.”*

Estos ejes responden a la transformación de la sociedad; concretamente a una transformación política, social, económica y cultural. De ahí su importancia. Este eje lo conforman cuatro programas: el primero sobre el cambio de valores, y los otros tres recogen el concepto de empoderamiento, en el plano individual, en el colectivo y en el social. Se proponen los siguientes objetivos y acciones:

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

Eje I. Objetivo 18: Promover la participación de las mujeres en la planificación urbanística del municipio

ACCIÓN	Tomando como base el diagnóstico/Mapa urbanístico elaborado en el municipio, diseñar actividades que desarrollen esta línea							
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Igualdad							
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Urbanismo							
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Asociaciones de mujeres							
INDICADORES	Actividades planteadas							
AÑO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023

II EJE: Organización Social Corresponsable

Se basa en las formas tradicionales de organizar la sociedad, en el reparto de espacios y tareas organizados en función del sexo. Tal y como explica el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, la organización social basada en el reparto del trabajo en función del sexo tiene estas características:

- Por un lado, el sustento, lo productivo, lo público, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente masculinos y de hombres.
- En el cuidado, lo reproductivo, lo privado/doméstico, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente femeninos y de mujeres.

Aunque es evidente que en los últimos años se han dado pasos en este ámbito, aún queda mucho por hacer. El acceso a las mujeres al mercado de trabajo, mayores niveles de formación... el espacio público dio un vuelco el siglo pasado, pero en este ámbito también hay mucho que hacer aún; la precariedad del trabajo femenino, la segregación horizontal y vertical... En cambio, en el espacio privado los cambios no se están dando al mismo ritmo.

Es necesario proponer y construir otros modelos de relaciones entre mujeres y hombres y de utilización del espacio y del tiempo, y por supuesto, una transformación de las estructuras en las que se asientan profundamente los valores sociales basados en la división del trabajo y del mundo según el sexo.

Para ello resulta imprescindible poner en valor ambos espacios y para conseguirlo es necesario seguir estructurando e impulsando las propuestas encaminadas a ello.

El VI Plan de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE propone dos programas en este sentido: La corresponsabilidad y los nuevos usos del tiempo es una de ellas, y la conciliación corresponsable la otra. Se proponen los siguientes objetivos y acciones:

EJE III: Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

Siguiendo con la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de 18 de Febrero, ésta considera violencia contra las mujeres: *“cualquier acto violento por razón del sexo que resulta, o podría resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, coacción o la privación arbitraria de libertad, produciéndose éstos en la vida pública o privada”*

42

Hoy en día la violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más graves de la desigualdad entre hombres y mujeres. Gracias a la lucha llevada a cabo hasta ahora por el movimiento feminista y otras organizaciones, en los últimos años se ha desarrollado el ordenamiento jurídico con el que hoy contamos y también se han dado pasos en lo que se refiere a recursos específicos para mujeres que se encuentran en esta situación. Pero, sobra decir, que aún hay mucho por hacer. Es imprescindible y urgente trabajar contra esta violación de los derechos humanos, para amparar a las mujeres que han sufrido violencia y creando medidas que les ofrezcan una atención adecuada, así como recursos, abordando la sensibilización y la prevención.

El objetivo de este programa se divide en dos ramas principales: por una parte la prevención y la sensibilización, y por otra, establecer cauces para que puedan darse pasos en la detección y la atención a las mujeres víctimas de violencia.

En lo que corresponde a la sensibilización, tal y como recoge el VI Plan de Igualdad de la CAE, el objetivo general es impulsar el cambio de los valores en los que se basa la violencia contra las mujeres y que permiten que ésta se perpetúe. Hacer patentes las diferentes formas y orígenes de violencia contra las mujeres, acabar con los prejuicios y los mitos que pueda haber sobre los tipos de violencia y proponer medidas que permitan cortar de raíz el sistema que los perpetúa. Se proponen los siguientes objetivos y acciones:

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

EJE 1. Objetivo 5: Trabajar la prevención de la violencia en el ámbito laboral

ACCIÓN	Asesorar a las empresas de la zona para que realicen protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista en los centros de trabajo.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Empleo Forlan			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Igualdad			
INDICADORES	Acciones realizadas			
AÑO	2016	2017	2018	2019

45

EJE 1. Objetivo 6: Trabajar la prevención de la violencia contra las mujeres entre la juventud del municipio

ACCIÓN	Continuar el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres con los Centros de estudio del municipio			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Centros Educativos			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Cultura, Juventud, Ampas			
INDICADORES	Acciones realizadas			
AÑO	2016	2017	2018	2019

ACCIÓN	Plantear iniciativas de sensibilización dirigidas a la población más joven del municipio			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Cultura, Juventud			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Centros educativos, Ampas			
INDICADORES	Acciones realizadas			
AÑO	2016	2017	2018	2019

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN

Para el impulso de los objetivos y acciones, el seguimiento y la evaluación del IV Plan de Igualdad, será necesario crear y establecer las siguientes estructuras:

- 1 . Servicio de Igualdad
2. Estructura política inter-áreas
3. Estructura técnica inter-áreas
4. Consejo/Foro para la Igualdad

1. Área de Igualdad

Formado por la técnica de Igualdad, la responsable de Acción social y la Concejala responsable del área.

Participantes

Técnica de igualdad

Responsable del Área

Concejala de igualdad

Funciones

- Coordinar todas las tareas necesarias para la implementación del Plan de Igualdad
- Desarrollar las acciones y objetivos concretos recogidos en el Plan

2. Estructura técnica inter-áreas

Formada por personas con responsabilidad política y capacidad de tomar decisiones estratégicas, con los y las responsables políticas de todos los partidos y áreas de ayuntamiento.

Participantes

Alcalde

Representantes políticas y políticos de todas las áreas

Funciones

- Coordinar todas las decisiones relacionadas con las políticas de igualdad que se desarrollan en todos los ámbitos del ayuntamiento.
- Impulsar y facilitar la implicación política por la igualdad, proporcionando una información adecuada.

3. Estructura técnica inter-áreas

Formada por personas que desarrollan medidas de igualdad de forma transversal en las diferentes áreas o departamentos del ayuntamiento

Participantes

Personal técnico de todas las áreas

Funciones

- Diseñar, establecer y validar medidas para la igualdad en los diferentes departamentos y áreas
- Proponer mejoras, cambios, directrices para la flexibilidad del plan, etc.

4. Mesa de Mujeres (si no existe un Consejo/Foro para la Igualdad)

Participantes

Técnica del Servicio de Igualdad

Representantes de las asociaciones de mujeres

Mujeres a título individual

Funciones

III PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ

- Hacer propuestas en la implantación del Plan de Igualdad.
- Hacer seguimiento, controlar y validar el Plan de Igualdad.
- Asesorar al Servicio de Igualdad
- Participar en la implantación del Plan de Igualdad
- Crear capacidad de análisis y opinión

EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso inherente al Plan de Igualdad, porque permite medir la influencia de las acciones propuestas como los objetivos planteados.

Con la idea de facilitar la evaluación, se proponen una serie de indicadores cualitativos y cuantitativos, para cada una de las acciones. Estos indicadores medirán, además del nivel de cumplimiento de las acciones, la influencia que han tenido estas acciones en la realidad.

Al finalizar las acciones de carácter finalista o al final de cada año cuando las acciones vayan a continuar, debe realizarse una evaluación, teniendo en cuenta, además de los indicadores mencionados, los que se incluyen a continuación:

A. SITUACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ámbito
- Eje
- Objetivo

B. ELEMENTOS BÁSICOS RELACIONADOS CON LA ACCIÓN

- Descripción (desarrollo de las fases, instrumentos a utilizar ...)
- Área y persona responsable
- Carácter de la actividad (inicio y fin o si se realiza durante el año; cada año o sólo este año):
Por acabar/ continuará
- Nivel de cumplimiento de la acción:
Completa/ parcialmente/ nada
- Primer mes de actividad y duración prevista/ primer mes de actividad y duración real
- Presupuesto previsto/ Presupuesto real
- Resultados esperados/resultados conseguidos (se utilizarán los indicadores propuestos)
- Dificultades a la hora de llevar a cabo la actividad
 - Implicado Detección de necesidades , carencias sin cubrir

