

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres Ayuntamiento de Durango 2017-2019



ÍNDICE

| | Pág. |
|--------------------------------------|------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. MARCO CONCEPTUAL | 5 |
| 3. MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO | 6 |
| 4. METODOLOGÍA | 14 |
| 5. MODELO DE GESTIÓN | 16 |
| 6. OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES | 23 |
| 7. EVALUACIÓN | 38 |
| 8. PRESUPUESTO | 40 |

1.

INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Durango en cumplimiento de la legalidad vigente en materia de igualdad, y desde su compromiso firme con la consecución de la igualdad de mujeres y hombres de su municipio, ha elaborado su II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, basado en la evaluación de las acciones efectuadas en el periodo 2013-2015 y el Diagnóstico de situación de igualdad realizados en el año 2016. En el proceso de elaboración del II Plan ha participado el personal político y técnico de todas las áreas del Ayuntamiento, el equipo de trabajo para el proceso, el Consejo de Mujeres, las asociaciones feministas y/o de mujeres del municipio y la ciudadanía en general.

Según establece la Ley orgánica 3/2007, *“el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva entre mujeres y hombres, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Resulta necesario promover la igualdad real entre mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en la superación de los obstáculos y estereotipos que impiden alcanzarla.”* En este sentido, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gobierno Vasco, en su capítulo I, artículo 15. establece que, *“los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley”,* para la igualdad de mujeres y hombres.

El II Plan, que tendrá una vigencia de 3 años (2017-2019), se caracteriza por:

- **Tener en cuenta los documentos legislativos y políticos** europeos, estatales y vascos vigentes actualmente, y los ejes estratégicos que en ellos se definen (VI Plan Igualdad CAE),
- **Estar alineado con las líneas de trabajo del Ayuntamiento de Durango para la presente legislatura**, así como con el nuevo modelo de gestión municipal que busca implantar un modelo basado en la transversalidad y en el trabajo basado en la colaboración y la coordinación de las diferentes áreas municipales para que las intervenciones sean más eficaces y eficientes.
- **Desarrollarse teniendo en cuenta la organización interna del ayuntamiento y las áreas de intervención municipal existentes** para que el Plan sea más operativo y visualice de forma práctica las responsabilidades que corresponde a cada persona implicada en las diferentes fases del mismo, planificación, implementación y seguimiento/evaluación.

- Establecer objetivos y acciones basados en el diagnóstico de situación de la igualdad en el municipio y en las competencias y capacidades de actuación reales del ayuntamiento.
- Plantear objetivos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración como objetivos de carácter social para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres. Las acciones del presente plan son propuestas que se deberán definir cuándo se planifiquen los diferentes planes operativos anuales para el periodo de vigencia del mismo.
- Proponer un modelo de gestión que define las estructuras que se van a crear a partir de su aprobación y el funcionamiento de las mismas, así como el papel que va a desempeñar el Área de Igualdad en su papel de coordinación e impulso. Y de esta manera, ir construyendo un área de igualdad que vaya desarrollando cada vez más funciones de apoyo a las áreas en estas nuevas formas de hacer y de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento del plan.
- Utilizar como estrategia más que generar nuevas acciones, transformar las “formas de hacer” actuales de programas/proyectos de gran impacto entre la ciudadanía, de tal forma que en muchos casos no supongan gastos añadidos y sí mejoras de los mismos al incluir la perspectiva de género.
- Ir buscando una transformación de la política municipal que sitúe la sostenibilidad de la vida en el centro de la misma.

2.

MARCO CONCEPTUAL

La Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres recoge que el desarrollo de los Planes de igualdad vendrá marcado por dos principios de carácter complementario: la acción positiva y la integración de la perspectiva de género o mainstreaming, que son las que se han tenido en cuenta a la hora de diseñar las acciones que conforman este II Plan para la igualdad del Ayuntamiento de Durango.

Se entiende por **INTEGRACIÓN 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.

Y por **ACCIONES POSITIVAS** 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 municipal.

Estas estrategias no sólo son compatibles entre sí, sino que, esgrimidas conjuntamente, producen un efecto sumativo que contribuye a lograr los objetivos de la igualdad.

Otros conceptos que están en la base de este Plan se muestran a continuación. Son parte de los Principios generales que establecen las diferentes normativas en materia de igualdad:

1. **ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO:** que se pretenden eliminar y 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 muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.
2. **REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA SEGÚN SEXO:** cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.
3. **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.
4. **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.

3.

MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO

El Plan municipal para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Durango que se presenta a continuación, se ha elaborado a partir de las directrices, información y metodología marcadas en los siguientes documentos de referencia:

Documentos Legislativos

- 👉 Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- 👉 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Documentos Técnicos

- 👉 VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Directrices X Legislatura.
- 👉 Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad-EUDEL-2009

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

La ley de ámbito estatal aprobada en 2007 refiere a la generalidad de las Políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales, al amparo de la Constitución (artículos 9.2 y 14) que hace competente al Estado para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todas las personas. El artículo 21.1. señala 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,

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.

Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres

En nuestro marco, la **Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres** es el máximo referente en materia de políticas de igualdad. En ella se establecen los **principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres**, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas.

La **ley es de aplicación a todas las administraciones públicas vascas**: Administración de la Comunidad Autónoma, Administración Foral y Administración Local, **así como los organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquéllos**. Y en ella se definen las competencias y funciones que corresponde a cada nivel administrativo en materia de igualdad de mujeres y hombres. Con respecto a la Administración Local, la ley establece:

“Artículo 7. De la administración local.

1. *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 socio comunitarios 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.*
- 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.*

2. *Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el párrafo anterior por parte de las administraciones locales, éstas contarán con asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con las oportunas medidas de fomento de las correspondientes administraciones forales”.*

En lo que respecta a la planificación de las políticas de igualdad, la ley en su título II, capítulo I, artículo 15.3 dispone “(...) que **los Ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco**, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus Departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en la Ley...”.

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

Este Plan constituye, por su parte, el documento técnico referente de planificación de políticas de igualdad para los distintos niveles competenciales de las administraciones públicas vascas. En él se establecen las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, sin definir las estrategias de intervención ni actuaciones concretas, dejando a cada institución la libertad de diseñar su propio modo de llevar a cabo lo dispuesto por el mismo, pero siempre remando en la misma dirección, con el objetivo de contribuir a la consecución de dichos objetivos.

El VI Plan apuesta por la consolidación de los cambios que se han ido gestando y el afianzamiento de los avances conseguidos en todos estos años de intervención pública en materia de igualdad, planteando retos que afectan desde el funcionamiento interno/organizacional de las administraciones públicas vascas, hasta cuestiones más de índole social como son la promoción del cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

El VI Plan se estructura en dos apartados:

- I. **MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD:** Conjunto de 13 medidas que recogen y amplían los mandatos que la ley 4/2005 establece para integrar el principio de igualdad en la propia organización y en el funcionamiento de los poderes públicos vascos.

II. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD: los retos de cambio social propuestos se ordenan en torno a 3 ejes que orientan la intervención pública en materia de igualdad para:

- Promover el necesario cambio de valores y el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres (EJE I)
- Avanzar en la organización social corresponsable (EJE II)
- Erradicar la violencia contra las mujeres (EJE III)

Las políticas de Igualdad están alcanzando un alto nivel de regulación y concreción, y ofrecen una coyuntura que facilita cada vez más su desarrollo, planificación e implementación, interpelando y haciendo participe de esos avances a todos los niveles de la administración pública como actor tractor de este cambio. En ese contexto, la implicación de la administración local es vital, en tanto que es el nivel más cercano a la ciudadanía, con lo que resulta necesario avanzar en un mayor desarrollo de las Políticas de Igualdad a nivel municipal con mayor implicación de todas las áreas municipales.

Guía para el diseño, gestión y evaluación de Planes Locales para la Igualdad. Berdinsarea. EUDEL:

El objetivo general que persigue este documento es recoger los conocimientos, herramientas y procesos que permitan orientar la planificación y actuación que en materia de igualdad realizan los municipios vascos, lo cual se ha concretado en la búsqueda y definición de recomendaciones referentes al diseño, la estructura y los instrumentos de gestión contenidos en los planes locales, así como de los objetivos y acciones más adecuadas.

Para la elaboración de este II Plan de Igualdad se han tenido en cuenta las orientaciones que propone esta guía, además del siguiente estudio:

- DIAGNÓSTICO de la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Municipio de Durango 2016.

Adjuntamos las conclusiones generales del diagnóstico, que justifican la elección de las principales líneas de actuación planteadas en el II Plan de Igualdad:

 **CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO. DAFO.**

| FORTALEZAS/MANTENER/INSTITUCIONALIZAR | DEBILIDADES/TRANSFORMAR/MEJORAR |
|---|--|
| <p>+La tendencia habitual en los municipios a asignar áreas según los roles de género, se rompe con la designación inicial de dos mujeres como responsables de las Comisiones de Especial de Cuentas, Hacienda, Personal y Policía Municipal y de Urbanismo, Obras y Vivienda, áreas que se podrían considerar tradicionalmente más ocupadas por hombres</p> <p>+El impulso desde la alcaldía y desde la concejalía respecto a este tema es positivo. Sensibilización, conciencia y motivación para desarrollar las políticas de igualdad.</p> <p>+El municipio cuenta con un I Plan de Igualdad que estuvo en vigor hasta 2012.</p> <p>+Existe una unidad administrativa para la igualdad compuesto por una Técnica de igualdad y una dinamizadora del espacio Andragunea.</p> <p>+Programa estable del área de Igualdad: Andragunea.</p> <p>+Entre el personal técnico, así como entre el personal coordinador/responsable de servicio, hay una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres, aunque en el ámbito social hay más mujeres que hombres técnicos.</p> <p>+En el año 2010 se realizó un estudio sobre la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a lo interno.</p> <p>+La gran mayoría de las áreas cuentan con datos desagregados según sexo</p> <p>+Se realiza un uso no sexista del lenguaje.</p> <p>+Estrecha colaboración con el tejido asociativo del municipio.</p> <p>+Desde el área de Inmigración están comenzando a realizarse una serie de acciones formativas destinadas a mujeres de otras culturas para conocer y</p> | <p>+Pese a haber más mujeres presidentas de comisión que hombres presidentes, la composición de las mismas no es tan equilibrada. En las comisiones de Especial de Cuentas, Hacienda, Personal y Policía Municipal y de Urbanismo, Obras y Vivienda las mujeres son el 29%. En las tres comisiones donde la presidenta es una mujer, la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada. En las comisiones donde los presidentes son hombres, el porcentaje de mujeres disminuye considerablemente, e incluso no están caso de la Comisión de Desarrollo Sostenible y Participación Ciudadana</p> <p>+El personal político y técnico no ha recibido formación en materia de igualdad y políticas públicas con perspectiva de género.</p> <p>+ Durangoko Udala no cuentan con ningún plan formativo, ni general ni específico en materia de igualdad.</p> <p>+La plantilla no solo tiene necesidades de conciliación para cuidado de menores, los datos hacen pensar que cada vez en mayor medida la plantilla presentara necesidades de cuidado de mayores dependientes.</p> <p>+Con respecto a las medidas legales existentes y los procedimientos para acogerse a las mismas se perciben cierto desconocimiento entre los miembros de la plantilla participantes en las mesas de trabajo</p> <p>+El ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL AYTO. DE DURANGO Y SUS OO. AA, plantea que se han de establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, pero por el momento no se hayan desarrollado.</p> <p>+No hay constancia de la realización de planes operativos anuales, no al menos en el periodo analizado, de 2012 a 2016, así como reuniones de área para la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad, o de grupos de trabajo con otras áreas municipales.</p> <p>+No existen estructuras de coordinación para la igualdad a nivel interno.</p> <p>+No existe una guía o documento que ayude u oriente en un uso no sexista</p> |

apoyar sus procesos de empoderamiento.

+En los programas de Tercera Edad (74% de mujeres) como en los cursos anuales/trimestrales (78% de mujeres), como en el Programa Zaindu (2015: 78% de mujeres/ 2016: 84% de mujeres) las mujeres son las principales participantes.

+Los Proyectos de Cooperación al Desarrollo tienen como destinatarias prioritarias a las mujeres de las diferentes comunidades beneficiarias. Como se puede observar en la relación de proyectos, la consecución de los derechos de las mujeres, la erradicación de la violencia contra las mujeres, el fomento de los procesos de empoderamiento y/o la consecución de la igualdad, son objetivos prioritarios de los proyectos que financian, así como de las actividades que realizan.

+Existencia del Consejo de Igualdad y de una Plataforma Feminista activa que visibiliza las desigualdades entre hombres y mujeres

+Existencia de tres organizaciones de mujeres y/o feministas en el municipio. Dos de ellas, Andereak y Bilgune Feminista, cuentan con una larga trayectoria y experiencia en la realización de actividades de sensibilización, prevención, formación y denuncia en materia de igualdad.

+La trayectoria de Andragunea como espacio de encuentro y escuela de empoderamiento de mujeres de Durango ha sido ascendente en cuanto a la oferta y demanda y por ello se han puesto en marcha progresivamente nuevos cursos y actividades que han dotado a Andragunea de gran dinamismo.

+Existencia de un Protocolo de Coordinación Interinstitucional del Duranguesado para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia sexista

+Formación en materia de violencia de género a la Policía Municipal

del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.

+No todas las áreas conocen la importancia de generar datos desagregado

+Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales. No se ha incorporado. Pese a que existe voluntad por parte de las distintas áreas no hay claridad sobre el significado y la manera de realizarse.

+Menor presencia de mujeres, como es el caso de la Policía Local (41 hombres frente a 6 mujeres), o ninguna mujer como es el caso de los puestos de la Brigada de Obras.

+Entre las personas que trabajan como administrativas y/o auxiliares administrativas, la mayoría son mujeres.

+El municipio cuenta con 11 asociaciones de inmigrantes pero no contamos con datos que nos permitan conocer el número de mujeres y hombres socios de las mismas.

+La burocracia puede resultar un impedimento a la hora de tomar parte en el consejo.

+El ayuntamiento no incorpora de forma global las necesidades, aportaciones e intereses de las mujeres y hombres en la planificación en materia de urbanismo, obras y vivienda en gran parte porque se desconoce cómo se ha de realizar.

+Las mujeres no participan de manera activa en los espacios en los que se trata temas relaciones con el desarrollo urbanístico debido a que la OTM desconoce cómo han de participar o cuáles son las vías/estrategias/maneras para llevar a cabo dicha participación. Es importante que el área de igualdad apoye a la Oficina Técnica con directrices que permitan conocer cuáles son las vías para posibilitar y fomentar la participación de las mujeres en materia de urbanismo.

+El trabajo que se realice en materia de igualdad en el área de urbanismo ha de partir de la OTM, posibilitando todas las herramientas existentes para poder realizar dicho trabajo a las y los trabajadores de la oficina. Es importante activar un espacio de trabajo conjunto con el área de Igualdad para que la OTM vaya desarrollando actuaciones que tomen en cuenta los criterios de

| | |
|--|--|
| <p>impartida en 2016 a petición del área de Igualdad del ayuntamiento de Durango.</p> <p>+Elaboración de un Pacto ciudadano contra la violencia sobre las mujeres del municipio de Durango para fiestas de San Fausto 2016.</p> <p>+Se han realizado estudios/investigaciones acerca de la seguridad y sensación de seguridad de las mujeres en los espacios públicos en el municipio.</p> | <p>planeamiento y diseño urbano inclusivo en la planificación e intervenciones urbanísticas del municipio. Áreas municipales: hay puestos de trabajo exclusivamente masculinos, y puestos de trabajo exclusivamente femeninos.</p> <p>+No ha habido desarrollo en políticas de igualdad en intervención.</p> <p>+Andragunea: no llega a la gran mayoría de las mujeres del municipio y sus participantes tienden a ser las mismas.</p> <p>+Reticencias del personal municipal a involucrarse en políticas de igualdad</p> <p>+Necesidad de mayor participación de distintas asociaciones o mujeres a título individual en el Consejo de Igualdad</p> <p>+Falta de coordinación de las distintas áreas municipales y OO.AA para desarrollar políticas de igualdad.</p> <p>+Inexistencia de partidas específicas en todas las áreas municipales para desarrollar políticas transversales.</p> <p>+Falta de impulso de políticas de igualdad desde otros departamentos.</p> |
|--|--|



| AMENAZAS/AFRONTAR | OPORTUNIDADES/APROVECHAR |
|--|--|
| <p>+Los cambios no están tan extendidos como se cree, y existen muy y variadas resistencias por parte de algunos hombres a asumir las tareas de cuidado.</p> <p>+Entre los más jóvenes el mito de la igualdad supuesta siguen estando presentes y esto implica, por ejemplo, que las mujeres y los hombres más jóvenes viven y toman decisiones creyendo que son iguales, y no ven la necesidad de trabajar por eliminar las discriminaciones y desigualdades de género ni perciben que la situación de igualdad legal que viven es fruto de una lucha de años por parte del movimiento feminista y de mujeres.</p> <p>+Entre las más jóvenes se percibe que adoptan un rol masculino para avanzar, situarse en el espacio público, etc. por lo tanto no se da un cuestionamiento de las estructuras patriarcales.</p> | <p>+El ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL AYTO. DE DURANGO Y SUS OO.AA. recoge en la Sección Primera referida a la Igualdad de Oportunidades que las instituciones, en este caso el ayuntamiento, deberán Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional en el ámbito de sus respectivas competencias.</p> <p>+En el municipio se está dando un aumento progresivo de la población mayor siendo en su mayoría mujeres La población actual de 60 o más años supone el 29% de la población total (6.738 personas mayores de 60 años y 1.723 personas de 80 o más años) Las mujeres mayores de 60 años o más, que son las principales participantes de los programas y servicios que se ofertan desde el área de Tercera Edad, son un colectivo heterogéneo y diverso muy</p> |



| | |
|---|---|
| <p>+Las mujeres siguen cargado con las responsabilidades del cuidado, con lo que tienen dobles y triples jornadas.</p> <p>+Más mujeres que hombres se acogen a las medidas de conciliación. Existe la percepción de que la conciliación está pensada para facilitársela a las mujeres y se cuestiona si la estrategia a seguir desde las instituciones para presionar/exigir que los hombres se acojan a las medidas y no sea por norma sus parejas mujeres en el caso de parejas heterosexuales. Se percibe que los hombres por sí mismos no van a buscar revertir esa situación dado que les favorece.</p> <p>+Los hombres disfrutan más de su espacio propio/su tiempo y las mujeres aun nos cuesta contar con nuestro espacio propio.</p> <p>+El tratamiento que se da a las mujeres políticas y a los hombres políticos en Durango no es igual. Se han dado ataques en redes sociales en contra de la alcaldesa por el hecho de ser mujer. No se respeta el hecho de estar gobernadas por mujeres. Comentarios por parte joven ridiculizando ese hecho.</p> <p>+Entre las y los ciudadanos encuestados preguntados sobre las acciones realizadas y que se realizan desde el área de igualdad, la mayoría no las conoce, tanto entre las mujeres como entre los hombres independientemente de si creen que hay más o menos desigualdades.</p> | <p>interesante para trabajar en materia de igualdad.</p> <p>+Las necesidades como las demandas de las mujeres participantes en Andragunea están evolucionando, lo que posibilita la apertura de nuevos escenarios (nuevas áreas/temáticas/oferta formativas no contempladas hasta la fecha). Esta oportunidad, sumada al cambio de ubicación de Andragunea, requiere de una reflexión y una visión estratégica de hacia dónde ha de dirigir sus pasos en esta nueva etapa que permitan acercar al mayor número de mujeres a la escuela de empoderamiento y a las actividades que se organizan desde el Área de Igualdad.</p> <p>+Las herramientas de planificación disponibles y que no son necesario crear, tan solo adaptar para el desarrollo de las políticas de igualdad dado que contribuye a difundir y formar a las organizaciones en los objetivos para la igualdad, a crear alianzas y grupos de trabajo para implementar las políticas en el seno de las administraciones y, en general, a incrementar la eficacia y eficiencia de las políticas de igualdad, y de las políticas públicas locales.</p> <p>+El impacto que las campañas promovidas con motivo de las fiestas han tenido en la sociedad para continuar con acciones de estas características durante los periodos festivos.</p> <p>+Las alianzas creadas a raíz del pacto ciudadano, desde empresas de transporte públicas a locales de ocio del municipio, para crear nuevas iniciativas de sensibilización y/o prevención.</p> <p>+La situación de las mujeres ha evolucionado significativamente en todos los ámbitos.</p> <p>+En el ámbito familiar cada vez más hombres asumen roles que nada tienen que ver con los roles que asumían nuestros padres, lo que repercute positivamente en la lucha por la igualdad y posibilita la creación de espacios/acciones encaminadas a potenciar la negociación en el espacio familiar/de pareja para que los diferentes miembros de la pareja puedan repartir las tareas domésticas y los cuidados sin que las mismas recaigan sobre las mujeres exclusivamente.</p> <p>+Los espacios informales que se generan en las actividades que se ofertan desde las asociaciones o desde los cursos de Andragunea permiten a las</p> |
|---|---|



mujeres crear redes y participar más activamente de la vida social y política del municipio.

+Aprovechar la plataforma que suponen los OO.AA. para llegar a un mayor porcentaje de la ciudadanía. Acercar/Trasladar la casa de empoderamiento a los OO.AA

+Aprovechar las alianzas generadas con motivo del 25 de Nov con los centros educativos del municipio y ampliar el trabajo en Educación a otros agentes clave, por ejemplo el Berritzegune.

4.

METODOLOGÍA

Los diferentes momentos del proceso de elaboración del II Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Durango son los siguientes:

1. Definición de la estructura y contenido del II Plan

La estructura y contenidos del II Plan municipal de Igualdad de Durango, se ha determinado según el marco jurídico y técnico actual de referencia. En esta primera fase el equipo técnico de la consultoría de género junto con el personal político y técnico del Área de Igualdad del Ayuntamiento ha determinado el diseño del Plan, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico realizados e incluyendo los ejes estratégicos del VI Plan de la CAE. A partir de aquí se elabora un I borrador.

2. Apertura del proceso de contraste con las áreas municipales

En esta fase se procede a contrastar con el personal técnico y con los responsables políticos de la Comisión de Igualdad el I Borrador para ir ajustando el mismo a las aportaciones de las áreas y a la realidad del funcionamiento del Ayuntamiento. Se redacta el II borrador con las propuestas de las siguientes áreas:

| ÁREAS |
|------------------------------|
| ACCIÓN SOCIAL Y EMPLEO |
| CULTURA, EDUCACIÓN Y EUSKARA |
| IGUALDAD |
| INTERVENCIÓN |
| JUVENTUD Y DEPORTE |
| ORGANISMOS AUTONOMOS |
| SECRETARIA |
| SEGURIDAD CIUDADANA |
| URBANISMO, OBRAS Y VIVIENDA |

En el proceso de contraste con el personal técnico y político de las áreas, se abordan aspectos relativos al nivel de necesidad y viabilidad los objetivos definidos y las acciones propuestas para la consecución de tales objetivos.

3. Apertura del proceso de contraste con ciudadanía

Una vez finalizado el proceso de contraste interno se trabaja con las asociaciones de mujeres y con los agentes sociales del municipio que realizan sus aportaciones.

4. Envío del documento de Borrador del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Durango a Emakunde.

Una vez incorporadas las aportaciones del personal técnico, político y de la ciudadanía, se procede a enviar el borrador a Emakunde para evaluar si el mismo si adapta a las directrices del VI Plan.

5. Aprobación del II Plan de en el Pleno Municipal.

Una vez incorporadas las recomendaciones de Emakunde se redacta un III borrador que una vez aprobado en la Comisión de Igualdad será aprobado en el Pleno Municipal.

5.

MODELO DE GESTIÓN

Según recoge el **artículo 10 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, *las administraciones 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 ámbitos territoriales de actuación.*

Las funciones de dichas entidades, órganos o unidades administrativas son las siguientes:

- a) *Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.*
- b) *Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.*
- c) *Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.*
- d) *Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.*
- e) *Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.*
- f) *Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.*
- g) *Impulso y propuesta para 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) *Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.*
- i) *Establecimiento de 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) *Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del*

tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

k) 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.

Para la consecución de los objetivos que establece este Plan es necesario establecer un modelo de gestión claro y conciso que establezca una serie de estructuras y procesos de trabajo que permitan su efectivo desarrollo.

En este apartado se define un modelo de gestión para este II Plan de Igualdad, incluyendo las estructuras necesarias, las personas implicadas y con responsabilidad en las mismas, así como el proceso de trabajo:

ESTRUCTURAS

| | |
|---|---|
| De Impulso Institucional | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Política: Alcaldía / Concejalía de Igualdad ✚ Técnica: Personal técnico del Área de Igualdad |
| De Colaboración y Coordinación Institucional | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Junta de Gobierno ✚ Comité de Dirección ✚ Comisión de Igualdad |
| De Colaboración y Coordinación técnica | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Grupos de trabajo permanentes |
| De Mejora | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Grupos de trabajo temporales |
| De Colaboración y Participación Social | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Consejo de Igualdad |
| De Colaboración y Coordinación Interinstitucional | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Berdinsarea (Red de municipios vascos por la Igualdad y contra la violencia). ✚ Berdinbidean (Servicio de Asesoramiento en Igualdad de Mujeres y Hombres) ✚ Protocolo de Coordinación Interinstitucional del Duranguesado para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia sexista |

✚ De impulso institucional:

Política: Alcaldía / Concejalía de Igualdad

- o Funciones: Control sobre el impulso, seguimiento y evaluación en la implementación del Plan.

Técnica: Personal técnico del Área de Igualdad (en adelante Equipo Igualdad)

- o Funciones: Diseño, coordinación, desarrollo, seguimiento y evaluación del plan.

FUNCIONES hacia el propio ayuntamiento:

- o **Planificar** y presupuestar anualmente el desarrollo del II Plan con cada una de las áreas municipales.
- o **Desarrollar las acciones relativas al objetivo de** transversalización de la perspectiva de género en el ámbito municipal definidas en el presente plan.
- o **Apoyar a las áreas** municipales y los organismos autónomos en la implementación de la estrategia que se defina para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en sus respectivas áreas de competencia.
- o **Coordinar y asegurar** la incorporación de la perspectiva de género en aquellos programas y proyectos que se desarrollen conjuntamente entre las diferentes áreas municipales.
- o **Coordinar los grupos de trabajo temporales** de mejora que se establezcan en el marco del II Plan.
- o **Realizar seguimiento anual y evaluar** el II Plan con las áreas municipales.
- o **Rendir cuentas** a la Comisión de Igualdad y al Pleno sobre el grado de implementación del Plan.
- o Solicitar e informar de las **subvenciones en materia de igualdad**.
- o **Participar en los órganos de participación ciudadana de otras áreas** para asegurar la efectiva integración de la perspectiva de género.

FUNCIONES hacia agentes sociales, ciudadanía y otras instituciones:

- o Coordinar el **órgano local de participación social de las Mujeres, Consejo de Igualdad**.
- o Participar en la **Red Berdinsarea**.
- o Participar en **Berdinbidean- DFB**
- o Participar en la mesa del **Protocolo de Coordinación Interinstitucional del Duranguesado para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia sexista**

 **De Colaboración y Coordinación Institucional:**

Teniendo en cuenta la importancia de no generar más estructuras que sobrecarguen a la plantilla municipal, ni al personal político, la estructura de colaboración y coordinación institucional se asentará sobre tres estructuras ya existentes pero que establecerán espacios de trabajo específicos periódicos para permitir una efectiva planificación, ejecución y seguimiento de las políticas en materia de igualdad y del II Plan:

- o **Comisión de Igualdad**
- o **Junta de Gobierno**
- o **Comité de Dirección**

 **De Colaboración y Coordinación técnica:**

o Grupos de trabajo permanentes: en consonancia con la premisa de no crear más estructuras que sobrecarguen, no se procederá a crear nuevos grupo de trabajo en aquellos casos en los que existan espacios de trabajo conjuntos en materia de igualdad, y se formaran nuevos grupos de trabajo permanentes en aquellos ámbitos/áreas/temáticas donde no se hayan dado esos espacios de trabajo conjunto entre las áreas y el área de igualdad, caso de los Organismos Autónomos por ejemplo. Los grupos de trabajo permanentes estarán formados por personal técnico responsable de las áreas municipales, organismos autónomos y/o de los proyectos/programas/actividades transversales, y serán coordinados por el Área de Igualdad. Se plantearán varias reuniones al año de cada grupo de trabajo según calendario consensuado por las partes.

- Funciones: planificación, implementación, seguimiento y evaluación de los proyectos/programas y acciones correspondientes de las áreas municipales y organismos autónomos.

De Mejora:

o Grupos de trabajo temporales: se formarán grupos de trabajo temporales con el fin de tratar mejoras concretas a desarrollar en el ámbito de la actuación municipal.

- Funciones: Planificar acciones para conseguir la mejora objeto de cada grupo, recoger buenas prácticas en la mejora a implementar y elaborar herramientas de trabajo.

De participación de las mujeres en la Política Municipal:

o Consejo de Igualdad: formado por las asociaciones de mujeres de Durango y por mujeres del municipio a título individual.

- Funciones: órgano asesor en el impulso de las políticas de igualdad en toda la acción municipal.

De Coordinación interinstitucional:

o Berdinsarea (Red de municipios vascos por la Igualdad y contra la violencia). Coordinada por EUDEL: participar como ayuntamiento en esta Red.

o Berdinbidean. Sumarse a alguna de las líneas de trabajo del proyecto "Udaletan Berdintasuna Integratzen".

o Protocolo de Coordinación Interinstitucional del Duranguesado para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia sexista

PROCESO DE TRABAJO

Una vez definidas las estructuras, se establecerán los principales procesos de gestión como muestra la siguiente figura¹



| | |
|---------------|--|
| QUÉ | Proceso en el que se elaborará un Programa operativo anual con los objetivos, acciones y presupuesto que se van a desarrollar a lo largo del año. |
| QUIEN | - Grupos de trabajo permanentes - Equipo de Igualdad |
| CÓMO | Los grupos de trabajo permanentes junto con el área de igualdad elaboran un borrador de Plan Operativo que deberá ser contrastado con el Comité de Dirección. Una vez contrastado a nivel técnico, se presentará en la Comisión de Igualdad, que una vez le dé el visto bueno lo enviará a Pleno para su conocimiento, aprobación definitiva y difusión a todas las áreas municipales. |
| CUÁNDO | Desde octubre a diciembre del año anterior, para poder incluir la evaluación del año en curso. |

| | |
|---------------|---|
| QUÉ | Proceso para conocer el grado de implementación del Programa operativo, y para reflexionar sobre los éxitos y/o las dificultades existentes y los mecanismos de superación. |
| QUIEN | - Estructura de impulso técnica - Estructura de coordinación técnica. |
| CÓMO | La Estructura de impulso realizará reuniones de trabajo con las personas que componen la estructura de coordinación técnica, para debatir problemas y soluciones en el desarrollo del Programa operativo y a nivel global, a partir de fichas de seguimiento. |
| CUÁNDO | En dos tiempos: Mayo y octubre de cada año en curso. |

¹ Extraída de la "Guía para el diseño, gestión y evaluación de Planes Locales para la Igualdad". Berdinsarea. EUD. 2008.

| | | |
|----------------------|---------------|--|
| 3. EVALUACIÓN | QUÉ | Proceso para conocer en qué medida se ha cumplido lo planificado en cuanto a las acciones, presupuesto y cronograma. |
| | QUIEN | Estructura de impulso: - Estructura de coordinación política. - Estructura de coordinación técnica. |
| | CÓMO | La Estructura de impulso realizará reuniones de trabajo con las personas que componen la Estructura de coordinación técnica para recoger información referente a los indicadores de resultados y proceso establecidos para los objetivos y acciones del Programa operativo. Se elaborará un breve informe que se presentará a todos los órganos interesados. |
| | CUÁNDO | Diciembre de cada año en curso. |

6.

OBJETIVOS Y ACCIONES

En este apartado se establecen los objetivos y acciones del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Durango, estructurados en base los dos grandes apartados en los que se organiza el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, las medidas para mejorar la gobernanza y los tres ejes de intervención en materia de igualdad.

Las medidas para mejorar la gobernanza, así como los tres ejes estratégicos, constituyen las cuestiones prioritarias sobre las que se va a trabajar en los años de vigencia de este tercer Plan, que están marcadas por las Políticas para la Igualdad. El apartado de medidas para mejorar la gobernanza y los tres ejes se concretan en objetivos y acciones. Para cada objetivo se establecen propuestas de acciones a desarrollar en el período de vigencia del plan.

a. MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA

La integración de la perspectiva de género o mainstreaming de género, además de una de las estrategias de trabajo actualmente recomendada a nivel internacional y europeo, constituye uno de los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal y como se contempla en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

"Artículo 3.4. Integración 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 integración 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 desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución evaluación."

La integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa contribuye a mejorar la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres,

fortaleciendo el compromiso de los poderes públicos con la igualdad y redundando en una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa. Con el fin de incorporar el impulso de la igualdad en las administraciones vascas en todos sus niveles e intervenciones, el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece un conjunto de trece medidas en el ámbito de la Gobernanza que, fundamentalmente, responden a los requerimientos definidos por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto en sus principios generales como en las diferentes medidas de su articulado.

Tomando en cuenta las competencias y capacidades reales de actuación del Ayuntamiento de Durango y los resultados del diagnóstico en esta materia, el II Plan trabajará en el desarrollo de varias de esas medidas, 8 en concreto.

a. MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA

| OBJETIVO G1: INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACION PARA LA IGUALDAD | | | | | | |
|---|---|---|---|-----------------|------|------|
| ACCIONES | Área/s Responsables | Responsables Técnicos | INDICADORES | AÑO REALIZACIÓN | | |
| | | | | 2017 | 2018 | 2019 |
| G1.1. Elaborar un sistema de planificación, seguimiento y evaluación del II Plan. | -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad | -Al menos un sistema de planificación, seguimiento y evaluación del II Plan elaborado | | | |
| G1.2. Elaborar un programa operativo anual que indique los objetivos a los que se dirige, acciones a realizar, recursos disponibles, personas responsables, indicadores y los resultados esperados. | -Comité Dirección -Concejalía Igualdad | -Grupos trabajo permanentes -Equipo Igualdad | -Al menos un programa operativo elaborado cada año de vigencia del Plan. | | | |
| G1.3. Diseñar un sistema de vigilancia continua del grado de ejecución del II Plan. | -Concejalía de Igualdad | -Grupos trabajo permanentes -Equipo Igualdad | - Al menos una matriz de recogida de datos diseñada -Al menos un informe de grado de ejecución y evaluación anual elaborado. | | | |
| G1.4. Crear grupos de trabajo permanentes | -Alcaldía | -Concejalía Igualdad -Comité Dirección | -Nº de grupos de trabajo creados -Nº de áreas municipales que participan en los grupos de trabajo. -Nº de mujeres y hombres participantes | | | |
| G1.5. Designar una persona responsable por cada área municipal en materia de igualdad. | -Comité Dirección -Concejalía Igualdad | -Responsables técnicos áreas municipales -Gerencia OO.AA | -Nº de áreas municipales que designan una persona responsable. -Nº de personas designadas según sexo y nivel de responsabilidad. | | | |
| G1.6. Ofrecer formación específica en materia de igualdad a los miembros de los grupos de trabajo permanentes para poder realizar sus | -Comité Dirección -Concejalía | -Equipo Igualdad | - Nº y tipo de formación ofrecida al personal municipal | | | |

| | | | | | |
|--|------------------------------------|--|---|--|--|
| funciones. | Igualdad | | | | |
| G.1.7. Establecer un calendario de reuniones de planificación, seguimiento y evaluación con los grupos de trabajo permanentes | -Concejalía Igualdad | -Grupos trabajo permanentes -Equipo Igualdad | -Al menos 3 reuniones celebradas al año en cada año de vigencia del Plan. | | |
| G.1.8. Difundir el II Plan de Igualdad del Durango entre el personal municipal, las y los representantes políticos, los agentes sociales del municipio y la ciudadanía en general. | -Alcaldía -Concejalía Igualdad | -Equipo Igualdad -Persona responsable comunicación - Gerente OO.AA | -Nº de actos de difusión realizados. -Nº de publicaciones en página web municipal | | |
| G.1.9. Revisar y actualizar el espacio sobre igualdad en la web municipal y en los diferentes medios digitales municipales de los diferentes OO. AA | -Alcaldía | -Equipo Igualdad -Persona responsable comunicación. | -Nº y tipo de documentos accesibles para la ciudadanía en soporte electrónico. | | |
| OBJETIVO G2: CREAR Y FORTALECER ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD | | | | | |
| G2.1. Participar activamente en la red Berdinsarea. | -Alcaldía - Concejalía Igualdad | -Equipo Igualdad | -Nº de reuniones en las que participa el ayuntamiento de Durango. -Nº de iniciativas en las que participa activamente el Ayto. de Durango. | | |
| G2.2. Participar activamente en las reuniones del protocolo | -Alcaldía - Concejalía Igualdad | -Equipo Igualdad -Policía Municipal | -Nº de reuniones en la participa el ayuntamiento de Durango. -Nº de iniciativas en las que participa activamente el Ayto. de Durango. | | |
| G2.3. Participar activamente en alguna de las líneas de trabajo de Berdinbidean | -Alcaldía - Concejalía Igualdad | -Equipo Igualdad -Grupos trabajo permanentes | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|--|
| G2.4. Ampliar el número de participantes en el Consejo tanto a título individual como de otras asociaciones del municipio. | Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad -Consejo -Inmigración y Tercera Edad | -Nº de asociaciones que integran el consejo de igualdad -Nº de mujeres que participan activamente en el consejo de igualdad | | | |
| G2.5. Dar a conocer a todas las comisiones municipales el papel del Consejo de Mujeres como consejo asesor en materia de igualdad de toda la acción política del ayuntamiento | -Concejalía de Igualdad -Comisión de Igualdad | -Todas las comisiones -Consejo de Igualdad -Equipo Igualdad | - El 100% de las Comisiones conocen el papel del Consejo de Mujeres -Al menos un 50% de las comisiones recurren al Consejo para contrastar iniciativas que lleven a cabo. | | | |
| OBJETIVO G3: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS ESTADISTICAS Y ESTUDIOS | | | | | | |
| G3.1. Elaborar una ordenanza municipal para que la variable sexo se incluya sistemáticamente en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en el Durango. | -Alcaldía - Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad | -Al menos una ordenanza elaborada y aprobada. | | | |
| G3.2. Establecer nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres del municipio. | - Concejalía de Igualdad | - Todas las áreas/OO.AA junto al equipo de igualdad | -Nº de nuevos indicadores establecidos. | | | |
| G.3.3. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención municipal. | -Alcaldía | -Todas las áreas y OO.AA | - Nº de informes y diagnósticos que explotan los datos desagregados de los que disponen desde la perspectiva de género. | | | |
| G.3.4. Incluir la variable sexo y analizar los datos desde la perspectiva de género en aquellos estudios y estadísticas municipales que se lleven a cabo mediante contratación externa. | -Alcaldía | -Todas las áreas y OO.AA | -Nº empresas externas que incluyen la variable sexo y analizan los datos desde la perspectiva de género. -Nº estudios que incluyen la variable sexo y analizan los datos desde la perspectiva de género. | | | |

OBJETIVO G4: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

| | | | | | | |
|---|------------------------------------|--|---|--|--|--|
| G4.1. Efectuar un diagnóstico sobre el nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal municipal así como sobre el grado de sensibilización de las personas con responsabilidad política. | -Alcaldía -Secretaria | -Secretaria -Equipo Igualdad | -Al menos una herramienta de autodiagnóstico de nivel formativo elaborada y difundida al personal municipal -Al menos un diagnóstico sobre el nivel de formación y grado de sensibilización realizado. | | | |
| G4.2. Diseñar, a partir del diagnóstico, un plan de formación en igualdad para el personal municipal adaptado a sus necesidades y puesto de trabajo. | -Secretaria | Secretaria -Equipo Igualdad | -Al menos un Plan de Formación en Igualdad elaborado. | | | |
| G.4.3. Ofrecer e impartir formación específica en materia de igualdad al personal municipal adaptado a las necesidades y puesto de trabajo. | -Secretaria | -Todas las áreas | -Nº de cursos impartidos -Nº de personas que participan en los cursos según sexo. | | | |
| G.4.4. Realizar acciones de sensibilización para todo el personal político en políticas de igualdad. | -Alcaldía -Comisión de Igualdad | -Equipo Igualdad - Todas las comisiones | -Nº de acciones de sensibilización realizadas dirigidas al personal político. -Nº de personas con cargos políticos que participan de las acciones de sensibilización sobre políticas de igualdad. | | | |

OBJETIVO G5: INCLUIR CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO.

| | | | | | | |
|---|-----------|-------------------------|---|--|--|--|
| G5.1. Incluir en los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo municipal contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y a su aplicación a la actividad administrativa. | -Alcaldía | -Área recursos humanos | -Nº de procesos de selección que incluyen contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y a su aplicación a la actividad administrativa. | | | |
| G5.2. Cualificar a las personas que participan en procesos de selección en la aplicación de criterios no discriminatorios en los mismos. | -Alcaldía | - Área recursos humanos | - Nº y tipo de formaciones recibidas. | | | |

OBJETIVO G6. HACER UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y/U OTROS ELEMENTOS COMUNICATIVOS.

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|
| G6.1. Mantener los avances realizado en materia de lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos e informaciones municipales. | -Alcaldía -Todas las áreas | -Todo el personal municipal, político y técnico. | -Nº y tipo de documentos que hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes. -Al menos un documento con criterios para el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes. | | | |
| G6.2. Sensibilizar y formar, tanto al personal político como municipal que lleve menos tiempo o se incorpore al ayuntamiento, en el uso de lenguaje e imágenes no sexistas. | -Alcaldía | - Área recursos humanos -Responsables áreas/servicios/organismos autónomos | -Nº y tipo de acciones de sensibilización. -Nº y tipo de acciones de formación. -Nº de personas participantes según sexo. | | | |
| OBJETIVO G7: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS. | | | | | | |
| G7.1. Realizar acciones formativas sobre la elaboración de presupuestos con perspectiva de género a las áreas municipales. | -Concejalía de Igualdad | -Responsables Téc. de las áreas municipales -Interventora | -Nº de acciones formativas -Nº de áreas municipales que participan en las acciones formativas -Nº de presupuestos de área que integran la perspectiva de género en sus presupuestos. | | | |
| OBJETIVO G8: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES. | | | | | | |
| G.8.1. Conocer el grado de incorporación de la perspectiva de género en las áreas municipales y organismos autónomos. | -Alcaldía | -Equipo Igualdad -Todas las áreas y OO.AA | -Al menos una herramienta de autodiagnóstico diseñada e implementada. -Al menos un informe diagnóstico del grado de incorporación de la perspectiva de genero elaborado. | | | |
| G.8.2. Diseñar una estrategia conjunta con cada área municipal y organismo autónomo, atendiendo a los resultados del autodiagnóstico, para transversalizar la | - Comité de Dirección -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad -Todas las áreas y OO.AA | -Nº y tipo de herramientas elaboradas -Nº de áreas y organismos autónomos que diseñan una estrategia de transversalización de la perspectiva de | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| perspectiva de género en todos los procesos, políticas y planes. | | | género. | | | |
| G.8.3. Establecer una coordinación estable y eficaz entre el Área de Igualdad y las áreas y organismos autónomos para la efectiva transversalización de la perspectiva de género | - Comité de Dirección -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad -Todas las áreas y OO.AA | - Al menos un 75% del personal de las áreas y OO.AA implicado conoce el área de igualdad y participa activamente en los procesos puestos en marcha para la transversalización de la perspectiva de género. | | | |

b. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD:

EJE 1: CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Cambio de valores, entendiéndose que los valores actuales siguen admitiendo la superioridad de los hombres y que sus acciones son más importantes. Por lo tanto, se pretenden cambiar aquellos valores que sostienen la jerarquía de sexos, es decir la infravaloración y subordinación de las mujeres y lo femenino; y desarrollar el valor de la igualdad de mujeres y hombres, valor que además de un derecho es también una obligación reconocer la diversidad humana y respetar las diferencias. De esta manera, para que la igualdad sea un valor se debe instalar en nuestra subjetividad y creernos que la igualdad no es una concesión sino un derecho que les pertenece a las mujeres. Contribuir a que cada mujer se sitúe como centro de su vida (autonomía, autoestima, reconocimiento individual y grupal). Y que los hombres aprendan a considerarse equivalentes a las mujeres desmontando su sobrevaloración y la violencia masculina.

Empoderamiento significa "ganar poder", fortalecerse, personalmente y en la posición social, económica y política. Cuando se habla de empoderamiento de las mujeres en las Políticas Públicas se entiende desde un doble ámbito:

- Individual, proceso personal de toma de conciencia sobre su subordinación, en el cual cada mujer toma conciencia de sus propios derechos, de sus fortalezas e intereses, y consolida su autonomía y poder personal, con el fin de ejercer su capacidad de influencia y de decisión.
- Colectivo, porque alude al proceso por el cual los intereses de las mujeres se relacionan, a fin de incrementar su poder en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, de los beneficios y de ganar influencia y participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida.

Tomando en cuenta las competencias y capacidades reales de actuación del Ayuntamiento de Durango y los resultados del diagnóstico en esta materia, el II Plan trabajara los siguientes aspectos en lo referente al EJE 1:

| OBJETIVO 1. PROMOVER EL CAMBIO DE VALORES A TRAVES DE LA ELIMINACION DE ESTEREOTIPOS DE GENERO Y DE LOS ROLES ATRIBUIDOS A LAS PERSONAS EN FUNCION DE SU SEXO | | | | | | |
|---|--------------------------------|--|--|-----------------|------|------|
| ACCIONES | Área/s Responsables | Responsables Técnicos | INDICADORES | AÑO REALIZACIÓN | | |
| | | | | 2017 | 2018 | 2019 |
| O1.1. Crear una mesa de trabajo con centros educativos y AMPAs mas Berritzegune para coordinar acciones de sensibilización y formación en materia de coeducación en LH y DBH. | -Concejalía de Igualdad | -Responsables técnico cultura, educación y euskera -Equipo Igualdad | -Al menos una mesa de trabajo creada. - La mesa de trabajo celebra al menos dos reuniones al año de planificación y evaluación de las acciones en materia de coeducación. | | | |
| O.1.2. Organizar actividades de sensibilización con motivos de los días internacionales de manera coordinada con los centros educativos y con las personas que trabajan con adolescentes y jóvenes en el municipio. | -Concejalía de Igualdad | -Resp. téc. educación y juventud -Equipo Igualdad -OO.AA | -Al menos una actividad en cada centro educativo con motivo del 8 de Marzo y 25 de Noviembre en coordinación con las áreas de Educación y Deporte | | | |
| O.1.3. Promover el cambio de valores en lonjas, calle y otros espacios de relación y punto de encuentro de las y los jóvenes | - Área de Juventud y Deporte | -Resp. Técnico Área Juventud | -Nº y tipo de medidas adoptadas para promover el cambio de valores. | | | |
| O.1.4. Realizar actividades de sensibilización y formación dirigidas a hombres para fomentar el cuestionamiento del modelo tradicional masculino, con especial énfasis en los hombres jóvenes. | -Concejalía de Igualdad | -Resp. téc. educación y juventud -Equipo Igualdad | -Nº y tipo de actividades de sensibilización y formación realizadas dirigidas a hombres jóvenes. | | | |
| O.1.3. Promover el cambio de valores entre | -Concejalía de Acción Social y | - Área | -Nº y tipo de medidas adoptadas para | | | |

| | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|---|--|--|--|
| asociaciones inmigrantes | Empleo | inmigración | promover el cambio de valores. | | | |
| OBJETIVO 2 IMPULSAR LA TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO Y PROMOVER EL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES. | | | | | | |
| O.2.1. Generar espacios de mujeres para trabajar la toma de conciencia de género entre las mujeres de la plantilla municipal y las representantes políticas. | -Alcaldía -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad | -Al menos un espacio para la toma de conciencia de género de las mujeres de la plantilla creada. | | | |
| O.2.2. Difundir información y formación de Basqueskola a las representantes políticas. | -Alcaldía | -Equipo Igualdad - Todas las comisiones | -Nº de comunicaciones enviadas. -Nº y tipo de formaciones recibidas | | | |
| O.2.3. Incluir actividades dirigidas al desarrollo de la autonomía de las mujeres en los programas de la tercera edad. | -Concejalía Acción Social y Empleo | -Área tercera edad -Equipo Igualdad | -Nº y tipo de actividades dirigidas al desarrollo de la autonomía de las mujeres en los programas de la tercera edad. | | | |
| O.2.4. Incluir actividades dirigidas al desarrollo de la autonomía de las mujeres en los programas de inmigración | -Concejalía Acción Social y Empleo | -Área inmigración -Equipo Igualdad | -Nº y tipo de actividades dirigidas al desarrollo de la autonomía de las mujeres en los programas de inmigración | | | |
| O.2.5. Dotar de herramientas a las áreas municipales que desarrollen procesos de trabajo participativos para promover la mayor participación de las mujeres en dichos procesos. | -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad -Todas las áreas y OO.AA | -Nº y tipo de herramientas diseñadas | | | |
| O.2.6. Elaborar un programa (cursos y/o talleres) de empoderamiento dirigido a todas las mujeres del municipio en Andragunea | -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad | -Nº y tipo de actividades dirigidas al desarrollo de la autonomía de las mujeres en Andragunea | | | |
| O.2.6. Incluir en Andragunea actividades para trabajar la toma de conciencia de las desigualdades de género y promoción de la autonomía de las mujeres jóvenes, de 18 a 30 años. | -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad | -Nº y tipo de actividades dirigidas al desarrollo de la autonomía de las mujeres de 18 a 30 años | | | |
| OBJETIVO 3 FOMENTAR EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN GENERAL | | | | | | |



| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| <p>O.3.1. Realizar actividades para fomentar la participación de las mujeres migradas en las asociaciones de mujeres y en el asociacionismo en general desde la perspectiva de género.</p> | <p>-Concejalía Acción Social y Empleo</p> | <p>-Área inmigración -Equipo Igualdad</p> | <p>-Al menos una nueva asociación de mujeres creada en el municipio. -Aumentar en un 40% el número de mujeres que participan en este tipo de asociaciones.</p> | | | |
| <p>OBJETIVO 4 INCREMENTAR EL ACCESO, PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN E INFLUENCIA.</p> | | | | | | |
| <p>O.4.1. Asesorar en materia de igualdad a las asociaciones del municipio para incrementar el acceso, presencia y participación de las mujeres en las asociaciones y en sus juntas directivas.</p> | <p>-Concejalía Acción Social y Empleo -Concejalía de juventud y deporte</p> | <p>- Área de Juventud y Deporte -Área inmigración -Área tercera edad -Equipo igualdad</p> | <p>-Aumentar en un 20% la presencia de mujeres en puestos de decisión del movimiento asociativo del municipio.</p> | | | |

EJE 2: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

La división sexual del trabajo y la asignación tradicional de la producción y la reproducción a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, generó y sigue generando una organización social donde: por un lado, el sustento, lo productivo, lo público, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente masculinos y de hombres y en cambio, el cuidado, lo reproductivo, lo privado/doméstico, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente femeninos y de mujeres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y el impacto de esta incorporación tanto en lo privado, como en lo público, ha puesto de manifiesto como este modelo perjudica formal, funcional y simbólicamente a las mujeres, en favor de los hombres. Algunas medidas de conciliación generadas con el objetivo de favorecer la incorporación de las mujeres al ámbito público siguen promoviendo que sean las mujeres quienes deben conciliar su función tradicional de proveedoras de cuidados y atención en el hogar, con un aumento de la importancia de su rol en el ámbito del empleo remunerado. Desde este análisis, resulta absolutamente necesario que la corresponsabilidad cale en la sociedad y en las personas. Por otra parte, es preciso visibilizar que el tiempo y trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas debe repartirse de otra forma.

En este eje se pretende **ir más allá de la conciliación** y establecer como principio de la igualdad la **corresponsabilidad**, que significa que tanto mujeres como hombres se responsabilizan del ámbito público y privado, y que hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados. Y algo más. La clave estratégica en este eje supone, no sólo la corresponsabilidad de los hombres, sino también la **de la propia organización**. Por tanto, se trata también de **modificar la cultura organizacional, para facilitar la conciliación corresponsable**.

OBJETIVO 1. FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO.

| ACCIONES | Área/s Responsables | Responsables Técnicos | INDICADORES | AÑO REALIZACIÓN | | |
|--|-------------------------|---|--|-----------------|------|------|
| | | | | 2017 | 2018 | 2019 |
| O.1.1. Puesta en marcha de un programa para el fomento de la corresponsabilidad destinado a las mujeres y hombres de Durango. | -Concejalía de Igualdad | -Equipo de Igualdad -Resp. Técnico de todas las áreas | -Al menos un programa puesto en marcha. | | | |
| O.1.2. Crear un grupo temporal de trabajo sobre Conciliación Corresponsable. | Alcaldía | - Personal -Representación trabajadoras y trabajadores | -Nº de reuniones celebradas | | | |
| O.1.3. Elaborar un Plan de Conciliación para las y los trabajadores municipales. | Secretaria | - Grupo temporal de trabajo sobre Conciliación Corresponsable | - Al menos un Plan de Conciliación elaborado. | | | |
| O.1.4. Revisar los horarios de las actividades programadas por el ayuntamiento para facilitar la conciliación corresponsable | Todas las áreas | -Área de Igualdad -Resp. Técnico de todas las áreas | -Nº y tipo de actividades revisadas. | | | |
| O.1.5. Ofrecer servicio de guardería en las actividades que oferta el ayuntamiento siempre que exista demanda como medida para el fomento de la conciliación corresponsable. | Todas las áreas | -Concejalía de igualdad -Resp. Técnico de todas las áreas | -Nº de servicios de guardería ofrecidos según actividad. | | | |

EJE 3: ERRADICACION DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El rechazo de la violencia contra las mujeres, una de las manifestaciones más graves de las desigualdades y discriminaciones de género, es cada vez más explícito entre instituciones públicas y privadas, organizaciones, así como por parte del movimiento civil y ciudadano.

“Constituye violencia contra las mujeres todas aquellas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres por el mero hecho de serlo, en el marco de una sociedad desigual, sustentada en unas relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. En este marco, la violencia contra las mujeres adquiere una función no sólo instrumental, por la que se reafirma el poder y el control de los hombres sobre las mujeres, sino también simbólica, por la que se hace saber a todas las mujeres que ellas también pueden ser víctimas de la violencia si transgreden la lógica del sistema patriarcal.”

Intervenir para erradicar la violencia contra las mujeres implica modificar los valores sociales que se encuentran en la base de la extensión y gravedad de esta realidad. Por eso, es preciso combinar el trabajo en materia de intervención, con la transformación de los valores sociales que la sustentan. Ambas líneas constituyen los dos programas que vertebran las intervenciones propuestas por el VI Plan: la sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres y la detección y atención integral de las víctimas de esta violencia. En base a los resultados arrojados por el Diagnostico y teniendo en cuenta que la parte relativa a la atención integral de las víctimas de la violencia de género es competencia de la Mancomunidad, los esfuerzos del Durango en materia de violencia contra las mujeres en este II Plan se centrara en la sensibilización y prevención.

OBJETIVO 1 IMPULSAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS.

| ACCIONES | Área/s Responsables | Responsables Técnicos | INDICADORES | AÑO REALIZACIÓN | | |
|--|---|--|--|-----------------|------|------|
| | | | | 2017 | 2018 | 2019 |
| O.1.1. Realizar un control de las campañas municipales en cualquiera de las áreas de intervención para eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres. | -Alcaldía -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad - Resp. Técnico de todas las áreas y OO.AA | - Nº y tipo de campañas analizadas según área de intervención. | | | |
| O.1.2. Realizar actividades de sensibilización sobre de la violencia contra las mujeres dirigidas a todo el personal del ayuntamiento. | - Alcaldía -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad - Todas las áreas y OO.AA | -Nº y tipo de actividades de sensibilización. | | | |
| O.1.3. Elaborar Protocolo de actuación de acoso sexual y por razón de sexo | -Alcaldía | - Personal -Representación trabajadoras y trabajadores | -Al menos un protocolo elaborado | | | |
| O.1.4. Realizar actividades de formación en prevención y atención de la violencia contra las mujeres para el personal de la policía municipal. | -Policía Local | -Equipo Igualdad | -Nº y tipo de actividades de formación. | | | |
| O.1.4. Realizar actividades de formación en prevención de la violencia contra las mujeres para el personal que trabaja con población adolescente y joven del municipio. | - Concejalía Juventud y Deporte y OO.AA | -Equipo Igualdad -Resp. Técnicos Juventud, Deporte y | -Nº y tipo de actividades de formación. | | | |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|
| | | Educación | | | | |
| O.1.5. Realizar actividades de prevención de la violencia contra las mujeres destinados a población adolescente y joven | -Concejalía de Igualdad | -Equipo Igualdad -Resp. Técnico Área Juventud | -Nº y tipo de actividades de formación. | | | |
| O.1.6. Elaborar una campaña de sensibilización sobre las agresiones sexistas en las fiestas en el Municipio | -Concejalía Juventud, y Deporte, - Concejalía Cultura, Educación y Euskera. -Concejalía Igualdad | -Equipo Igualdad -Resp. Técnicos Áreas Juventud Cultura -Resp. Policía Local -Comisiones de fiestas. | -Al menos una campaña creada. -Nº y tipo de actuaciones en el marco de la Campaña contras las Agresiones Sexistas en Fiestas. | | | |
| O.1.6. Crear y fortalecer las alianzas con diferentes agentes sociales para la difusión de las campañas (Euskotren, Bizkaibus, etc) | -Concejalía Igualdad | -Equipo Igualdad | -Nº y tipo de alianzas | | | |
| O.1.7. Realizar actividades de sensibilización y denuncia sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia (microviolencias) dirigidas a toda la ciudadanía en general. | -Concejalía Igualdad | -Equipo Igualdad -Resp. Técnicos Áreas Juventud Cultura -Resp. Policía Local -Comisiones de fiestas. | Nº y tipo de actuaciones. | | | |

7. EVALUACIÓN

“En estas fases ineludibles en cualquier proceso de implantación de un Plan de Igualdad debiera de determinarse el modo en que se pretende realizar la coordinación del Plan, así como su posterior seguimiento y evaluación de los resultados del mismo. Debe referirse tanto a los resultados como a los procesos, y debe plantearse no como algo puntual, sino como un seguimiento continuo. Es preciso por lo tanto elaborar indicadores específicos para cada fase del programa, teniendo en cuenta que deben cumplir con los parámetros de calidad y rigor suficientes para poder medir y determinar cuál es el nivel de eficacia de cada una de las intervenciones que se han llevado a cabo. El sistema de evaluación que se va a llevar a cabo va a ser otra herramienta del Programa para impulsar el enfoque de género, para medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que están haciendo diferentes agentes para valorarlo”.

Teniendo en cuenta lo anteriormente citado, la evaluación de este II Plan tendrá 3 niveles de evaluación:

| | | |
|--|------------------------------------|-------------|
| EVALUACIÓN DE GRADO DE CUMPLIMIENTO | Acciones realizadas | Continua |
| EVALUACIÓN DE RESULTADOS | Objetivos operativos cumplidos | Anual |
| EVALUACIÓN DE IMPACTO | Objetivos estratégicos conseguidos | Cuatrianual |

1. Evaluación de grado de cumplimiento:

Se valorará que parte de cada programa anual del II Plan está siendo abordado y a través de qué acciones. Se utilizarán las herramientas que se faciliten desde el Área de Igualdad.

También, al finalizar el período de implementación del II Plan se realizará un informe final sobre la evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

2. Evaluación de resultados:

En la que se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos operativos, teniendo en cuenta los indicadores establecidos de antemano. Esta evaluación se realizará de forma anual.

3. Evaluación de impacto:

Analizará los efectos que tiene el II Plan para la Igualdad, tanto los esperados como los no esperados. Responderá a dos preguntas: ¿Cómo se ha modificado la situación de los grupos destinatarios del plan de igualdad? ¿Cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de mejora identificados en el diagnóstico? ¿Se han visto impactados otros grupos a quienes no se han dirigido las intervenciones?.

Junto con cada Programa anual se diseñará un proceso específico para el seguimiento y evaluación en cada período. Y se planteará una recogida de datos en base a los indicadores que se establezcan (siempre en línea con las directrices departamentales), y un análisis de los mismos por las personas implicadas.

TAMBIÉN, SE VAN A TENER EN CUENTA, LOS CRITERIOS RECOMENDADOS POR EMAKUNDE PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE UN PLAN O PROGRAMA DE IGUALDAD. ESTOS CRITERIOS SON LOS SIGUIENTES:

- Fomento de la implicación de las personas responsables de la ejecución, tanto a nivel político como técnico, desde las fases de inicio del proyecto hasta la evaluación.
- Dinamización de instrumentos de trabajo y de la coordinación de todas las direcciones y empresas públicas que intervienen, ya que es fundamental que la evaluación no sólo sea autorreferenciada, sino que sea un trabajo conjunto de todas las personas participantes.
- Fomento de los sistemas de comunicación interna y de los flujos de relación entre las personas implicadas en la evaluación, con el fin de trabajar conjuntamente y facilitar el necesario intercambio de información.
- Diseño de procesos participativos, con el fin de que la evaluación incluya la valoración de las personas usuarias y de otras personas que hayan tenido relación con la implementación del Plan.
- Una vez evaluado el Programa, es conveniente dar a conocer sus resultados a través de procesos de comunicación interna y externa, intentando reflejar una imagen equilibrada que transmita tanto los logros obtenidos como los aspectos de mejora.

- Utilizar los resultados de la evaluación en la mejora de la siguiente planificación y puesta en marcha de un nuevo Programa, con el fin de mejorar los resultados alcanzados por las políticas de igualdad.

8.

PRESUPUESTO

Presupuesto municipal

Anualmente el Área de Igualdad dispone de una partida en el presupuesto. Para el año 2.017 será de,

Subvenciones

Desde el Área de Igualdad se solicitarán subvenciones a diferentes organismos como Emakunde, Diputación Foral de Bizkaia, Gobierno Vasco, para implementar de algunas acciones del Plan.