

# Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako **MUSKIZko** Bigarren Plana

## Bateragarritasuna

Berdintasuna

Jabekuntza  
Gizarte eskubideak

Indarkeria

Ekintza positiboa

Genero-perspektiba

Inmigrazioa

Parte hartzea

Biktimentzako laguntza

Mainstreaming

Muskizko Udala



Ayto. de Muskiz

Berdintasun Saila



Área de Igualdad



Título: Segundo Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de Muskiz.

Diseño de la cubierta: ego comunicación.

Maquetación: ego comunicación.

Impresión y encuadernación: Sprint Digital.

© Ayuntamiento Muskiz, 2009, para esta edición.

Colabora:



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
CUESTIONES BÁSICAS EN TORNO A LOS PLANES DE IGUALDAD .....	11
PRINCIPIOS ORIENTADORES.....	19
COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE LOS AYUNTAMIENTOS.....	23
METAS.....	27
Meta 1.....	29
Meta 2.....	37
Meta 3.....	49
Meta 4.....	57
Meta 5.....	65
EVALUACIÓN.....	73
Fase previa.....	73
Ficha de seguimiento de acciones.....	78
Evaluación de estrategias.....	79
Evaluación de metas.....	81
ANEXO I Funciones de la técnica.....	83

# presentación

*Con la intención de dar un paso más en el camino hacia la igualdad, el Ayuntamiento de Muskiz, con el respaldo de todas las fuerzas políticas, ha sacado adelante este II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Muskiz.*

*Basándose en el IV Plan para la Igualdad desarrollado por Emakunde para el Gobierno Vasco, este segundo plan gira en torno a cuatro ejes estratégicos.*

*La transversalidad, que afecta a todos los ámbitos de nuestra sociedad y por tanto debe reflejarse en todas las áreas municipales.*

*El progresivo empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres, que nos lleva a combatir nuevas formas de discriminación.*

*La corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que pese a las medidas tomadas desde las distintas administraciones, aun hoy no se ha hecho realidad.*

*Y por último, el desgraciado y omnipresente problema de la violencia contra las mujeres, ante el cual la sociedad ha mostrado su más absoluta repulsa.*

*Resumiendo, este es un plan real, que ha tenido en cuenta un colectivo muy diverso, con necesidades muy diferentes, elaborado para la ciudadanía de Muskiz, para los hombres y mujeres.*

*No me queda más que agradecer su desinteresada colaboración a todas aquellas personas que han participado en las comisiones de trabajo, así como a los portavoces de las diferentes asociaciones, en especial a la Asociación de Mujeres de Muskiz. Tampoco quisiera olvidarme de las personas políticas o no, que trabajan desde la comisión de Acción Social, por apoyar este plan. Gracias a las personas técnicas y administrativas del Ayuntamiento de Muskiz, por trabajar tan duro, Gentxane, Susana, Isabel, ... A Farapí y a Emakunde por su ayuda y asesoramiento tan profesional. Y por último, que no menos importante, a M<sup>ª</sup> Leo Calleja, impulsora y responsable de la elaboración de este plan, por su inestimable e incansable trabajo, sin el cual esta herramienta no sería hoy una realidad al alcance de todos y todas.*

*Eskerrik asko.*

*Irune Vitoria García  
Concejala del Área de Igualdad*

# introducción

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres pretende ser, ante todo, una herramienta que sirva para impulsar la igualdad en Muskiz. Para garantizar la utilidad de esta herramienta este plan ha sido elaborado teniendo en cuenta tanto las características del municipio como del propio ayuntamiento, estableciendo metas realistas y adaptadas al contexto.

Hay que destacar que, a diferencia del 1er Plan de Igualdad, este segundo plan ha contado con dos referencias ineludibles: La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Se trata, en la actualidad, de referencias obligadas en la elaboración de cualquier plan.

Otro aspecto que es importante señalar es que en la elaboración del plan se ha contado con la colaboración del personal técnico del ayuntamiento así como con las principales asociaciones del municipio a través de grupos de trabajo y de una comunicación abierta durante todo el proceso.

La representación política, por su parte, ha demostrado su compromiso con este nuevo plan. En este sentido se ha realizado un esfuerzo por conseguir la involucración en este proceso de los principales agentes sociales del ayuntamiento.

Ante un tema tan relevante para el municipio y en especial para las mujeres, entendemos que es de vital importancia la implicación de todos los agentes en torno a este plan común, insistiendo en la coordinación y la cooperación tanto entre las diferentes áreas municipales como con los diferentes agentes sociales del municipio.

El Plan deberá ser considerado como instrumento de trabajo transversal para cada uno de los sectores de la política municipal, y en este sentido, se ha realizado un esfuerzo de manera que el 2º Plan de Igualdad se complemente con los programas y planes de otras áreas.

Hemos estructurado el documento en base a los siguientes apartados:

**Cuestiones básicas en torno a los planes de igualdad.** Aquí se trata de aclarar algunas ideas básicas en torno al sentido y la utilidad de un plan de igualdad. También se explican algunos aspectos básicos sobre la Ley de Igualdad y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, así como la manera en que el 2º Plan de Igualdad de Muskiz se ha adaptado a estos documentos.

**Principios orientadores.** En este apartado se explican los principios que han servido de guía al proceso de elaboración del plan.

**Competencias y funciones de los ayuntamientos.** En este apartado se exponen las competencias y funciones de los ayuntamientos en materia de igualdad que describe la Ley de Igualdad.

**Metas y estrategias.** Esta es la parte fundamental del plan, donde se describen las metas, las estrategias y las acciones. Se señala asimismo tanto la temporalización de las acciones como las áreas o agentes responsables de llevarlas a cabo.

**Evaluación.** Se ha incluido en este plan una herramienta que servirá para la evaluación del mismo. Se ha procurado que fuera una herramienta sencilla y adaptada a un municipio pequeño.

**Funciones de la técnica.** Se ha considerado oportuno realizar una descripción de las funciones de la técnica de igualdad en un documento anexo, ya que en tanto que impulsora del plan estas funciones deben quedar bien delimitadas y definidas.

# 1

## CUESTIONES BÁSICAS EN TORNO A LOS PLANES DE IGUALDAD

### ¿Qué es un plan de igualdad?

Un Plan de igualdad es, o debería ser, una herramienta que nos permita, a través de una serie de acciones, conseguir un impacto en la sociedad de manera que esta sea más igualitaria. No se trata de una declaración de intenciones ni de una enumeración de los problemas que hay que resolver para conseguir la igualdad, sino un plan de trabajo limitado en el tiempo (4 años) y en el espacio (Muskiz en este caso).

### ¿Para qué sirve un plan de igualdad?

Sirve, básicamente, para sistematizar el trabajo con el fin de optimizar los resultados. No tiene el mismo efecto o el mismo impacto un conjunto de acciones inconexas que un conjunto de acciones que responden a una estrategia y a una meta. Debería servir, asimismo, para involucrar al mayor número de agentes posibles en este proceso.

### ¿A quién va dirigido el plan de igualdad?

Va dirigido a toda la población, mujeres y hombres, a todas las áreas del ayuntamiento y, en general a todos los agentes sociales. Desde todos los ámbitos se puede y se debe trabajar por la igualdad.

## ¿En qué nos basamos para elaborar el plan, cuáles son las principales referencias?

Nos basamos en las aportaciones realizadas por diferentes agentes sociales del municipio (asociaciones, personal técnico municipal y representantes políticos, básicamente). A través de estas aportaciones identificamos tanto los ámbitos de acciones que es necesario que estén presentes en el plan como los recursos con los que podemos contar para su implementación. Pero además, en la actualidad, contamos con dos referencias ineludibles: La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV<sup>1</sup> y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (el IV PAPME).

- Datos estadísticos: EUSTAT (pirámides de población, población por nacionalidades, mercado de trabajo, etc.), INE (nivel de estudios, población en viviendas familiares, etc.), INEN, LANBIDE (tasas de empleo, de desempleo, etc.), y diferentes encuestas municipales, etc.
- Análisis documental: Se ha realizado una lectura y análisis pormenorizada de diferente material documental, algunos documentos de carácter más general (como La Memoria de actuación de los poderes públicos en la ejecución del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2006. Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2006; o el informe de Emakunde sobre Mujeres que ejercen la prostitución en la Comunidad Autónoma del País Vasco (2007), y otra documentación de carácter local (como programas, memorias y evaluaciones de cada área municipal del ayuntamiento de Muskiz). El objetivo de este último análisis, el de carácter local, ha sido el de conocer lo que se hacía en cada área municipal, ver cómo se hacía y sobre todo plantear alternativas que permitieran introducir la perspectiva de género en el funcionamiento y actuaciones de cada área.

Por otro lado, se debe recordar que Muskiz ya contaba con un primer plan de igualdad y la evaluación del mismo. Estos dos documentos también han sido claves en la fase de diagnóstico.

- Recogida de información por medio de entrevistas individuales y grupos de trabajo: Mas allá del trabajo documental, hay que subrayar que se han realizado cinco grupos de trabajo (uno con las distintas aso-

ciaciones del municipio, dos con el personal técnico del ayuntamiento y los otros dos con el personal político). Los primeros tres grupos se llevaron a cabo antes del realizar el borrador de plan, su principal objetivo ha sido contrastar y completar la información recogida en la fase documental para realizar un diagnóstico adecuado de la situación de partida. Se consideró que los agentes sociales, el personal técnico y el político han sido los más adecuados para dar información sobre la situación de mujeres y hombres del municipio e acordar las áreas de intervención prioritarias. Ellos y ellas (tanto como ciudadanos-as, como personal técnico, como representantes políticos) tienen conocimiento in situ sobre la realidad del municipio y en base a este conocimiento se ha redactado el plan.

Una vez recogida toda la información (necesidades en tema de igualdad, dificultades, áreas estratégicas, etc.) se redacta el borrador del plan para dar respuesta a las demandas de Muskiz en materia de igualdad. Este borrador ha sido contrastado y aprobado en otros dos grupos de trabajo (uno con el personal técnico y otro con el político.)

### La ley para la Igualdad

Esta ley promueve la igualdad respecto de “las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, y también para el ejercicio y control efectivo de aquéllos”. Los principios o estrategias que define la ley son: la integración de la perspectiva de género y la acción positiva.

- “Perspectiva de género”: Nos permite analizar la realidad social desde una perspectiva que tiene en cuenta que la sociedad está formada por mujeres y por hombres, y que unas y otros (por razones históricas, sociales, culturales, etc...) ocupan diferentes lugares, disfrutan de diferentes cotas de poder, tienen diferentes necesidades, viven diferentes circunstancias, etc... En este sentido se trata de hacerse siempre la pregunta: ¿de qué manera afecta tal situación, decisión, intervención, actuación, etc... de manera diferencial a mujeres y a hombres? La respuesta a esta pregunta debe llevarnos, en consecuencia, a decisiones y a actuaciones que intenten neutralizar ese diferencial.

<sup>1</sup> Ley 4/2005, de 18 de febrero para La Igualdad de Mujeres y Hombres.

- “Acción positiva”: Se trata de una estrategia que tiene como objetivo equilibrar una situación de pérdida de desventaja en la que se encuentran las mujeres, cuando la igualdad de oportunidades no es suficiente para equilibrarla.

#### IV PAPME

La segunda referencia ineludible para elaborar un plan de igualdad es el IV PAPME.

El IV PAPME está estructurado en base a 4 ejes y a 6 áreas.

Los ejes son: Maistreaming, Empoderamiento y Participación sociopolítica de las mujeres, Conciliación y corresponsabilidad, y Violencia contra las mujeres.

Las áreas son: Cultura, Educación, Trabajo, Inclusión social, Salud, y Urbanismo y Medio Ambiente. El IV PAPME entrecruza ejes y áreas, de manera que se van definiendo estrategias para cada área respecto a cada uno de los cuatro ejes (cultura y Mainstreaming, cultura y empoderamiento, cultura de conciliación, cultura y violencia,...)

Definimos, a continuación, cada eje del PAPME:

- Mainstreaming: Aunque a menudo nos referimos a Mainstreaming como “transversalidad”, lo cierto es que no es lo mismo exactamente. Se trata de que la visión de género sea transversal a todas las áreas y a todas las actuaciones. Todas las áreas deben asumir la igualdad como uno de sus objetivos. Pero también se trata de introducir la perspectiva de género en los ámbitos más relevantes u estratégicos social, cultural o económicamente.
- Empoderamiento: Es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven. En este caso este proceso es aplicable a las mujeres.

- Conciliación: Se trata de favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las personas, especialmente de aquellas que tienen a su cargo el cuidado de otras personas (sean estas o no dependientes).
- Corresponsabilidad: Se trata de lograr que los hombres asuman la carga del cuidado de otras personas en la misma medida en que lo hacen las mujeres.
- Violencia contra las mujeres: Nos habla de la violencia que se ejerce contra las mujeres por razón de su sexo.

#### ¿Qué particularidades tiene el II Plan de Igualdad de Muskiz?

Para la elaboración de este II Plan Muskiz se ha seguido la estructura del IV PAPME (basado en 4 ejes y 6 áreas), si bien se ha optado por una presentación final con una estructura más sencilla. Considerando que un plan de igualdad debe de ser un instrumento comprensible y práctico para toda la ciudadanía, se ha decidido estructurarlo de la manera más simple y cercana posible. Por este mismo criterio de cercanía a la población, se ha optado por el uso de un lenguaje más sencillo y menos técnico.

Por tanto, aunque no aparezcan de manera explícita los cuatro ejes organizadores del IV PAPME, se ha de tener en cuenta que cuatro de las cinco metas del II Plan de Igualdad de Muskiz responden a cada uno de los ejes del PAPME, y las acciones propuestas en cada meta a las distintas áreas.

A diferencia del IV PAPME, este plan incorpora un quinto eje de actuación o una quinta meta. Tal y como se ha citado, el plan pretende ser un plan para toda la población, para las mujeres y para los hombres de Muskiz. Por ello, se ha incorporado una quinta meta que pretende incidir específicamente sobre el papel de los hombres en la consecución de la igualdad, así como en los aspectos relacionados con su condición masculina y la corresponsabilidad.

Las metas que hemos definido para este plan y su correspondencia con los cuatro ejes del IV PAPME son las siguientes:



	METAS DEL II PLAN DE MUSKIZ	EJES DEL PAPME
<b>Meta 1</b>	Contar con una infraestructura que permita la introducción paulatina de la perspectiva de género en todas las áreas del ayuntamiento.	MAINSTREAMING
<b>Meta 2</b>	Garantizar que las mujeres dispongan de los medios necesarios para su desarrollo personal y social.	EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA
<b>Meta 3</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, proporcionando los medios y recursos necesarios para ello.	CONCILIACIÓN
<b>Meta 4</b>	Reducir la violencia contra las mujeres y proporcionar una asistencia adecuada a las víctimas.	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
<b>Meta 5</b>	Implicar activamente a los hombres en la consecución de la igualdad y trabajar sobre aspectos relacionados con su condición masculina.	

Otra particularidad que es necesario señalar es que en este plan se definen de manera bastante detallada las funciones de la técnica o técnico de igualdad. Si bien la implicación de todas las áreas en la implementación de este plan se da por hecha, también es cierto que la técnica o el técnico de igualdad debe desempeñar un papel determinante, sobre todo en tanto que agente impulsor del plan y que pide la dedicación completa o exclusiva a esta labor de una persona. Es por ello que se ha considerado adecuado definir las funciones generales que debe cumplir y que son las siguientes:

- Impulsar la realización del II plan de igualdad.
- Difundir el II plan, tanto dentro del ayuntamiento como entre la ciudadanía.
- Realizar el seguimiento del II plan.
- Coordinar a los agentes implicados en el desarrollo del II plan.
- Mantener interlocución con instituciones supramunicipales.
- Realizar la evaluación del II plan.

Estas funciones aparecen de manera detallada en el Anexo.

## 2

### PRINCIPIOS ORIENTADORES

El II Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres de Muskiz establece el marco de referencia de las políticas de igualdad impulsadas desde el ayuntamiento para un periodo de cuatro años. Entender el Plan como marco de referencia ha obligado a establecer unos principios orientadores del mismo:

#### **Un plan desde el compromiso político**

La voluntad política es un requisito indispensable para hacer efectivas las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Esta voluntad política se ha concretado en un compromiso presupuestario que garantiza la viabilidad de las actuaciones que se han propuesto en el plan.

#### **Un plan realista**

Este plan pretende ser realista. Contempla metas realistas, que van en concordancia con la situación del Muskiz, los recursos que se van a destinar y el nivel de implicación de los diferentes agentes sociales.

#### **Un plan para toda la población**

Las políticas de igualdad no son excluyentes, sus objetivos deben dirigirse a eliminar las desigualdades de género, para lo cual es necesario que tanto mujeres como hombres estén implicados. Es un plan dirigido también a los hombres por dos razones:

- Porque no tendría sentido proponer un proceso de igualdad entre dos partes excluyendo a una de ellas. Sería muy difícil, por ejemplo, avanzar en corresponsabilidad o en la incorporación de las mujeres en el mundo laboral sin un cambio de actitud y de pensamiento de los hombres.
- Porque los hombres están condicionados por unos modelos de masculinidad que corresponden a un tipo de relación entre los sexos que debe ser superado. Además estos modelos implican una serie de aspectos problemáticos que también deben ser tratados (tendencia al riesgo, a la agresividad, actitudes poco saludables, relación con la familia, modelos de paternidad, etc...).

### **Un plan desde y en la diversidad**

Si hemos de identificar un rasgo común a todas las mujeres este es el de la diversidad. El sexo no es la única variable que determina sus condiciones de vida, sino que estas varían en función de la clase social, la edad, el nivel formativo, el lugar de procedencia, el poder adquisitivo, etc. Estas variables configuran, por tanto, un colectivo diverso con necesidades diferentes, y este plan intenta tener en cuenta este aspecto.

### **Un plan atractivo y participativo**

El plan recoge acciones que intentan ser novedosas y atractivas para el público destinatario con el fin de impulsar su participación en las mismas.

### **Un plan que consolida servicios y recursos**

Uno de los objetivos de este II plan ha sido el de consolidar aquellos servicios y recursos de las diferentes áreas. El plan combina nuevas propuestas con aquellas acciones que ya se vienen realizando en el municipio, de manera que se optimizan los servicios y recursos existentes.

### **Un plan evaluable**

La evaluación es una parte inseparable de los procesos de planificación e intervención. Es imprescindible conocer la eficacia e incidencia del plan al final de su término, identificar aquellos aspectos que han propor-

cionado mejores resultados así como aquellos que no se han podido llevar a cabo o que no han tenido ninguna incidencia. La evaluación nos sirve asimismo para poder elaborar un próximo plan basado en la situación de partida que ha propiciado el plan anterior y en el conocimiento de los éxitos y los fracasos.

# 3

## COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE LOS AYUNTAMIENTOS

Es importante tener en cuenta que un plan de igualdad responde, entre otras cosas, a una exigencia legal. La Ley de igualdad exige a “todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones”.

La Ley, además, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- a** Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- b** Ejecución de medidas de acción positiva.
- c** Programación 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 de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

- e Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- f Realización 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 Presentación de programas o servicios con el objeto 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, familiar y laboral, 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 la adopción de medidas para su erradicación.
- m Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

# 4

## METAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

- Meta 1** Contar con una infraestructura que permita la introducción paulatina de la perspectiva de género en todas las áreas del ayuntamiento.
- Meta 2** Garantizar que las mujeres dispongan de los medios necesarios para su desarrollo personal y social.
- Meta 3** Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, proporcionando los medios y recursos necesarios para ello.
- Meta 4** Reducir la violencia contra las mujeres y proporcionar una asistencia adecuada a las víctimas.
- Meta 5** Implicar activamente a los hombres en la consecución de la igualdad y trabajar sobre aspectos relacionados con su condición masculina.

## Meta 1

Contar con una infraestructura que permita la introducción paulatina de la perspectiva de género en todas las áreas del ayuntamiento.

La integración de la perspectiva de género en las políticas o acciones que se lleven a cabo desde los distintos poderes públicos es uno de los principios generales de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 4/2005 de 18 de febrero), y por ello se recoge también en el IV Plan Para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV, cuyas directrices se han seguido para la elaboración de este II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Muskiz. Para que un municipio avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres es necesario que las políticas de igualdad de oportunidades se impulsen desde todas áreas municipales de forma transversal. En el caso de Muskiz, la meta de la transversalidad de género se ha planteado paulatinamente en los cuatro años de vigencia del plan. Para ello se han de desarrollar diferentes acciones (englobadas en cinco estrategias generales) para crear la infraestructura necesaria que lo facilite. La primera estrategia agrupa varias acciones relacionadas con la política de contratación del ayuntamiento. La segunda estrategia está cimentada en el asesoramiento y apoyo (coordinación, seguimiento, capacitación, etc.) que puede ofrecer el área de igualdad al resto de las áreas municipales y a los distintos agentes sociales para que la perspectiva de género vaya estando presente en su funcionamiento cotidiano. La tercera estrategia gira en torno a los recursos y servicios en materia de igualdad y la importancia de hacer llegar la información sobre ellos a todas las áreas municipales y agentes sociales. La cuarta estrategia responde a la necesidad de instaurar un sistema de recogida de datos segregados por sexos que permita conocer cuantitativamente la situación de las mujeres y hombres de Muskiz. Y la quinta recoge acciones encaminadas a eliminar el lenguaje, las imágenes y los contenidos sexistas de todos los documentos públicos.

### ESTRATEGIA 1

Impulsar desde la política de contratación la introducción de la perspectiva de género.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Crear un puesto estable de técnica de igualdad a tiempo completo	ALCALDÍA	●			
Introducir en los temarios de empleo público contenidos relacionados con la igualdad.	ALCALDÍA		●	●	●
Favorecer la contratación externa y la concesión de subvenciones a empresas, asociaciones, entidades, etc..., que coincidan en sus objetivos y/o estilo organizacional con los objetivos de este II plan de igualdad.	ALCALDÍA		●	●	●

### ESTRATEGIA 2

Coordinar el área de igualdad con las demás áreas y los agentes sociales.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Realizar las acciones de coordinación señaladas en la definición de las funciones de la técnica de igualdad	IGUALDAD	●	●	●	●
Coordinación y seguimiento: - Reunirse con la técnica de igualdad según la asiduidad acordada. - Remitir al área de igualdad los planes y programas, así como las evaluaciones y memorias, preferiblemente antes de que sean aprobados o considerados documentos definitivos. - Recoger las aportaciones y sugerencias del área de igualdad. - Y redactar los documentos definitivos.	ACCIÓN SOCIAL FORLAN C.D.E.E. URBANISMO HACIENDA Y REGIMEN INTERIOR	●	●	●	●
Capacitación y asesoría: - Identificar las necesidades de capacitación o asesoría del área e informar de ello al área de igualdad - Participar en las capacitaciones propuestas por el área de igualdad.	ACCIÓN SOCIAL FORLAN C.D.E.E. URBANISMO HACIENDA Y REGIMEN INTERIOR	●	●	●	●
Recursos: - Posibilitar una disponibilidad mutua de recursos.	ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR	●	●	●	●
Crear vías de comunicación estables con los agentes sociales para intercambio de información, asesoramiento y capacitación.	IGUALDAD	●	●	●	●



### ESTRATEGIA 3

Posibilitar a las demás áreas y agentes sociales que tengan recursos de calidad en materia de igualdad (bibliográficos, audiovisuales, bases de datos, asesoría externa, recursos y servicios internos, ofertas de capacitación, etc...).

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Sistematizar y difundir la información referente a recursos y servicios en materia de igualdad según están señaladas en las funciones de la técnica de igualdad.	IGUALDAD	●	●	●	●
Proporcionar al área de igualdad la información que desde esta se solicite referente a recursos y servicios en materia de igualdad disponibles en el área.	ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR	●	●	●	●
Solicitar al área de igualdad la información sobre recursos y servicios en materia de igualdad disponibles en el municipio.	ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR	●	●	●	●
Hacer llegar a los agentes sociales toda la información disponible sobre recursos y servicios en materia de igualdad.	IGUALDAD	●	●	●	●

### ESTRATEGIA 4

Instaurar un sistema de recogida de datos segregados por sexo.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Informar sobre el sistema de recogida de datos de su área al área de igualdad.	ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR	●			
Acordar entre las áreas, y aplicar, unos criterios comunes para la recogida y análisis de datos (en diagnósticos y evaluaciones), siendo el mínimo exigible la desagregación por sexos.	IGUALDAD ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR	●	●	●	●
Incorporar otros criterios que se estimen de interés (ingresos económicos, personas dependientes a su cargo, incapacidad, origen, etc...).	IGUALDAD ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR		●	●	●

### ESTRATEGIA 5

Eliminar el lenguaje, los contenidos y las imágenes sexistas de todos los documentos públicos municipales.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Difundir entre las áreas guías del uso no sexista del lenguaje para euskera y castellano.	IGUALDAD	●			
Evaluar la necesidad de una capacitación o asistencia técnica para la eliminación de lenguaje, contenidos e imágenes sexistas ofrecida por el área de igualdad.	ACCIÓN SOCIAL FORLAN C.D.E.E. URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR	●	●	●	●
Contar con la ayuda del área de igualdad para la revisión (eliminación de lenguaje, contenidos e imágenes sexistas) de los documentos públicos que se generen en el área	ACCIÓN SOCIAL FORLAN C.D.E.E. URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR	●	●	●	●
Participar en la capacitación para la eliminación de lenguaje, contenidos e imágenes sexistas ofrecida por el área de igualdad.	ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR	●		●	

## Meta 2

### Garantizar que las mujeres dispongan de los medios necesarios para su desarrollo personal y social.

Esta segunda meta nos señala el empoderamiento de las mujeres como horizonte hacia el que dirigimos<sup>2</sup>. El término empoderamiento significa “ganar poder”, fortalecerse, en la posición social, económica y política de las mujeres. Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. En el II plan de Muskiz se han contemplado 5 estrategias con el objetivo de avanzar en la consecución de su segunda meta. La primera estrategia engloba acciones para impulsar y fortalecer la presencia y participación de las mujeres del municipio en la vida social, política y cultural del mismo. La segunda estrategia tiene como objeto posibilitar y fortalecer la presencia y participación de las mujeres en ámbitos de decisión y planificación municipales. La tercera y cuarta estrategia inciden en la importancia de que las mujeres accedan a diferentes recursos y servicios, ya sean recursos económicos, formativos, culturales, sanitarios, etc., y propone varias acciones para adecuar dichos servicios, recursos y actividades a la necesidades de las mujeres de Muskiz. La quinta estrategia engloba acciones para reconocer públicamente la aportación de las mujeres a la sociedad en general y a Muskiz en particular.

<sup>2</sup> Los ejes desarrollados en el IV PAPME derivan de la Ley Para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 4/2005, 18 de febrero). El objetivo de dicha ley, según su artículo 1, es el de promover y garantizar igualdad de mujeres y hombres, y en particular promover la autonomía y el fortalecimiento de la posición de las mujeres. Además, en su artículo 3 establece “que los poderes vascos ha de adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales”.

**ESTRATEGIA 1:**

**Fomentar y fortalecer la presencia y la participación de las mujeres en la vida social, política y cultural del municipio.**

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Celebrar el Día Internacional de la mujer.	IGUALDAD	●	●	●	●
Promocionar la asociación de mujeres existente en el municipio.	IGUALDAD		●	●	●
Promocionar la creación de asociaciones de mujeres o la participación de las mujeres en las asociaciones del pueblo haciendo especial hincapié en las mujeres jóvenes, mayores y de origen extracomunitario.	IGUALDAD		●	●	●
Poner a disposición de las asociaciones los servicios y equipamientos municipales en condiciones de uso ventajosas.	C.D.E.E		●	●	●
Posibilitar a las asociaciones, mediante recursos municipales, experiencias de intercambio con otras asociaciones de mujeres a nivel extramunicipal, comarcal, europeo e internacional.	IGUALDAD		●	●	●
Subvencionar a asociaciones para el desarrollo de actuaciones que estén acordes con los objetivos del II Plan de igualdad.	C.D.E.E (Técnico-a de cultura)		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Realizar una campaña para dar a conocer las subvenciones municipales para asociaciones y grupos municipales dirigida especialmente a mujeres y a asociaciones de mujeres.	C.D.E.E (Técnico-a de cultura)		●	●	●
Fomentar la participación de las mujeres en manifestaciones culturales tradicionales (Feria de fruticultura y Feria agrícola y ganadera).	C.D.E.E (Técnico-a de cultura)		●	●	●
Organizar un diagnóstico sobre la participación de mujeres y hombres en los clubes y asociaciones deportivas del municipio (número de socios y socias, de usuarios y usuarias, de equipos femeninos y masculinos, de las subvenciones que reciben, de la categoría en la que están, etc...). a realizar por el alumnado de secundaria.	IGUALDAD CENTROS EDUCATIVOS		●		
Ofrecer capacitación en coeducación de las personas responsables de la organización de actividades extraescolares y de ocio en el municipio.	IGUALDAD		●	●	●
Mantener y mejorar el Seminario de la mujer.	IGUALDAD	●	●	●	●
Mantener y mejorar el Curso de promoción personal.	IGUALDAD	●	●	●	●

## ESTRATEGIA 2

Posibilitar y fortalecer la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión y planificación municipales.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Realizar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión y planificación del ayuntamiento (análisis del nivel de ocupación por sexos de los cargos técnicos y políticos).	IGUALDAD		●		
Acordar y aplicar unos criterios que permitan la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los procesos de participación ciudadana que se realicen en el futuro en el municipio.	IGUALDAD ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR		●	●	●
Fomentar la contratación de mujeres en áreas y estamentos masculinizados.	ALCALDÍA		●	●	●
Capacitar a mujeres miembro de asociaciones en materia de gestión de liderazgo y participación ocio-política.	IGUALDAD		●		●
Impulsar la participación de las mujeres en la comisión organizadora de fiestas	IGUALDAD C.D.E.E (Técnico-a de cultura)		●	●	●
Impulsar la participación de las mujeres en la organización de las actividades deportivas del municipio.	IGUALDAD C.D.E.E (Técnico-a de cultura)		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Poner en marcha un sistema de consulta y recogida de información sobre las demandas de las mujeres en materia de urbanismo, transporte y medio ambiente.	IGUALDAD URBANISMO		●	●	

## ESTRATEGIA 3:

Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos económicos.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Priorizar la contratación de mujeres en las “bolsas de empleo” de Forlan, especialmente de aquellas que se encuentren en situación de vulnerabilidad (beneficiarias de servicios sociales, víctimas de maltrato, etc...).	FORLAN		●	●	●
Instaurar un sistema de cuotas paritario en las becas Forlan.	FORLAN		●		
Impartir un curso de diversificación laboral dirigido al personal técnico.	FORLAN	●			
Evaluar la oferta y los datos de participación en los cursos de Iniciación Profesional teniendo en cuenta la importancia de la diversificación laboral (promoción de trabajos masculinizados entre mujeres y viceversa)	FORLAN		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Tener en cuenta las dificultades y características propias de las mujeres emprendedoras y adaptar los programas de autoempleo en consecuencia (para ello servirse de documentación sobre el tema).	IGUALDAD FORLAN		●	●	●
Elaborar un mapa de recursos de empleo y formación y realizar una campaña de difusión dirigida a mujeres.	FORLAN		●		
Establecer vías de comunicación con las empresas del entorno para recoger información sobre sus necesidades en perfiles laborales y promocionar entre ellas la contratación de mujeres.	FORLAN		●	●	●
Priorizar el acceso de las mujeres al programa Auzolan	ACCIÓN SOCIAL		●	●	●

#### ESTRATEGIA 4

**Acercar y adaptar los servicios, recursos y actividades deportivas, culturales, de ocio y de salud a las mujeres del municipio.**

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Analizar el uso de los recursos y servicios municipales según el sexo y la edad de las personas usuarias, y promocionar su uso entre las mujeres (o ciertos colectivos de mujeres como jóvenes, mayores, extracomunitarias, etc...) en los casos en los que su presencia sea minoritaria.	IGUALDAD ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR	●	●	●	●
Realizar un diagnóstico sobre la práctica deportiva de mujeres y hombres del municipio.	C.D.E.E (Técnico-a de cultura)		●		
Proporcionar desde todos los servicios que tengan atención al público toda la información sobre los recursos y servicios existentes dirigidos a mujeres.	ACCIÓN SOCIAL • FORLAN C.D.E.E. • URBANISMO HACIENDA Y REG. INTERIOR		●	●	●
Dar a conocer a las mujeres usuarias de los servicios sociales todos los servicios, recursos y actividades disponibles en el municipio (cultura, deporte, juventud, etc...) y promover su utilización.	ACCIÓN SOCIAL (Trabajo Social)		●	●	●
Realizar talleres de alfabetización informática para mujeres en el KZ-Gune	C.D.E.E (Técnico-a de cultura)		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Dar a conocer a las mujeres del municipio los recursos deportivos existentes mediante una campaña informativa.	C.D.E.E (Técnico-a de deporte)		●	●	●
Priorizar, en la concesión de ayudas, a las asociaciones deportivas que formen equipos femeninos en sus clubes	C.D.E.E (Técnico-a de deporte)		●	●	●
Utilizar todos los canales (buzoneo, página web, panel de anuncios, radio o publicación local, etc...) o lugares (locutorios, Gazte Gune, centros educativos, centros deportivos, hogar de jubilados, locales de asociaciones, locales públicos o comercios) donde acuden diferentes colectivos de mujeres (extracomunitarias, jóvenes, mayores, gitanas, etc.), para promocionar el uso de recursos y servicios existentes.	IGUALDAD		●	●	●
Realizar un diagnóstico sobre el uso de los espacios de recreo en los centros educativos del municipio.	IGUALDAD CENTROS EDUCATIVOS		●		
Elaborar una guía con los recursos existentes en materia de salud sexual y reproductiva.	IGUALDAD		●		
Apoyar las demandas que puedan realizar las mujeres del municipio para las mejoras del servicio de salud, ginecología y planificación familiar.	IGUALDAD ALCALDÍA ACCIÓN SOCIAL (Sanidad y Consumo)		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Convertir las charlas sobre sexualidad que se realizan desde el Gazte Gune en talleres de orientación dirigidos a mujeres jóvenes para la vivencia autónoma, positiva y responsable de la sexualidad.	IGUALDAD C.D.E.E. (Técnico-a de juventud/Gazteguner)	●	●	●	●
Desarrollar programas de información y educación para promover hábitos saludables e impulsar el bienestar físico y psicológico de las mujeres del municipio (alimentación, actividad física, consumo de drogas, etc...), teniendo en cuenta los diferentes colectivos (mujeres jóvenes, mayores, de origen extracomunitario, etc...).	IGUALDAD ACCIÓN SOCIAL (Sanidad y Consumo) C.D.E.E. (Técnico-a de deporte) CENTROS EDUCATIVOS C.D.E.E. (Técnico-a de juventud/Gazteguner) ACCIÓN SOCIAL (Técnico-a de drogodependencias)	●	●	●	●
Establecer comunicación con las mujeres que ejercen la prostitución en el municipio, informarles sobre los recursos, servicios y actividades que se realizan desde las diferentes áreas del ayuntamiento e invitarlas a participar.	IGUALDAD ACCIÓN SOCIAL (Trabajo Social)	●	●	●	●

## ESTRATEGIA 5

Reconocer públicamente la aportación de las mujeres a la sociedad en general y al municipio en particular.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Programar obras que estén dirigidas o creadas por mujeres en la temporada de teatro.	C.D.E.E. (Técnico-a de cultura)		●	●	●
Invitar a una coral exclusivamente femenina al ciclo coral.	C.D.E.E. (Técnico-a de cultura)		●	●	●
Introducir en la programación de la semana del euskera alguna actividad protagonizada por mujeres o relacionada con el fomento de la igualdad.	C.D.E.E. (Técnico-a de Euskera)		●	●	●
Preparar una actuación especial de las mujeres de la Coral Oiartzuna	IGUALDAD CORAL OIARTZUNA		●	●	●
Otorgar un tratamiento equiparable en el reconocimiento de los logros de los equipos femeninos y masculinos y los y las deportistas (premios, difusión de información, etc...).	C.D.E.E. (Técnico-a de deporte)		●	●	●
Recoger en formato audiovisual las historias de vida de "las amamas" para dar otra dimensión al trabajo que ya se realiza.	IGUALDAD CENTROS EDUCATIVOS		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Realización de un proyecto de recuperación de historia oral de las mujeres mayores del municipio con vistas a crear un archivo oral, si no existiera.	IGUALDAD			●	
Reconocer la aportación de las mujeres baserritarras en la Feria de Fruticultura y en la Feria de Agricultura y Ganado.	IC.D.E.E. (Técnicoa de cultura)		●	●	●
Realizar un diagnóstico del reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a través del callejero, monumentos y edificios significativos.	IGUALDAD URBANISMO			●	
En base al diagnóstico realizado, formular propuestas que tengan como objetivo aumentar el reconocimiento público de las mujeres a través del callejero, monumentos y edificios significativos.	IGUALDAD URBANISMO				●



### Meta 3

Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, proporcionando los medios y recursos necesarios para ello.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se considera una de las áreas de intervención prioritarias para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres<sup>3</sup>.

En la ley para la Igualdad se proponen varios tipos de medidas para el fomento de la conciliación. La primera de dichas medidas es la del fomento de la corresponsabilidad que en este plan se han excluido de esta meta y han sido recogidas en la quinta.

Otra de las medidas para impulsar la conciliación es la adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales. En esta línea irían la primera y segunda estrategia planteadas para esta meta: adecuar los servicios de cuidado a dependientes a las necesidades de conciliación de los-as muskiztaras, y adecuar las infraestructuras urbanísticas y de transporte a las necesidades de conciliación y al desarrollo de la autonomía personal. Por su parte, la tercera estrategia tiene como objeto visibilizar y reconocer el trabajo de cuidado. Por último, la cuarta estrategia también responde a una de las medidas de la Ley, exactamente a la que exige la inclusión de medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, en este caso aplicable a los horarios de trabajo del personal municipal.

<sup>3</sup> En el capítulo VI, Artículo 47, de la Ley para La Igualdad (4/2005) se dice: "Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin".

### ESTRATEGIA 1

#### Adecuar los servicios de cuidado a dependientes a las necesidades de conciliación de la población.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Dar a conocer y promocionar el uso de los servicios y recursos existentes para la atención a personas dependientes y sus cuidadoras-es, involucrando especialmente a colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad (extracomunitarias, mayores, drogodependientes, etc...)	ACCIÓN SOCIAL (S.A.D)		●	●	●
Ofrecer un servicio de cuidado a dependientes para facilitar la asistencia de sus cuidadores-as a las actividades organizadas por las diferentes áreas del ayuntamiento, involucrando especialmente a colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad (extracomunitarias, mayores, drogodependientes, etc...)	ACCIÓN SOCIAL FORLAN C.D.E.E.		●	●	●
Analizar el funcionamiento de los servicios y recursos existentes para la atención a personas dependientes y sus cuidadores-as e introducir las mejoras pertinentes para una mejor adecuación.	ACCIÓN SOCIAL (S.A.D) FORLAN C.D.E.E.		●		
Tener en cuenta la situación de desventaja de mujeres con personas dependientes a su cargo a la hora de regular el acceso a los recursos municipales.	ACCIÓN SOCIAL FORLAN • C.D.E.E. URBANISMO HACIENDA Y REGIMEN INTERIOR		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Tener en cuenta, a la hora de organizar los servicios y otras actividades, la disponibilidad horaria de las personas que tienen a su cargo personas dependientes.	ACCIÓN SOCIAL FORLAN C.D.E.E.		●	●	●
Poner en marcha un programa de apoyo para personas cuidadoras (grupos de autoayuda, talleres de autocuidado, foros de intercambio de experiencias, etc...), involucrando especialmente a colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad (extracomunitarias, mayores, drogodependientes, etc...)	ACCIÓN SOCIAL IGUALDAD		●	●	●
En los programas de apoyo a las personas cuidadoras involucrar a todos los miembros de la unidad familiar para un mejor reparto de las responsabilidades de cuidado.	ACCIÓN SOCIAL IGUALDAD		●	●	●
Ofrecer un servicio de apoyo a las personas cuidadoras que tengan que ocuparse de alguna persona enferma en su propio domicilio (hospitalización a domicilio, personas con enfermedades crónicas, fases terminales, etc...).	ACCIÓN SOCIAL (S.A.D.)		●	●	●
Analizar y dar respuesta a la demanda con respecto a servicios de guardería.	IGUALDAD		●	●	●
Organizar un programa de actividades extraescolares durante el curso escolar y el periodo vacacional.	C.D.E.E. • AMPAS CENTROS EDUCATIVOS		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Permitir el acceso a los patios de recreo de los centros educativos fuera del horario y calendario lectivo.	CENTROS EDUCATIVOS		●	●	●

## ESTRATEGIA 2

### Adecuar las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación y al desarrollo de la autonomía personal.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Garantizar la accesibilidad a todos los locales donde se ubican los recursos y servicios municipales.	IGUALDAD URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Medio ambiente)		●	●	●
Facilitar los desplazamientos del alumnado a los diferentes centros educativos (adecuar los servicios de transporte público y escolar y/o poner en marcha iniciativas tipo el "camino escolar").	IGUALDAD • AMPAS URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Medio ambiente) CENTROS EDUCATIVOS		●	●	●
Realizar con las mujeres del municipio unos talleres para identificar los problemas de movilidad y accesibilidad del municipio (mapas de accesibilidad y movilidad).	IGUALDAD URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Medio ambiente)		●		
Tener en cuenta los resultados de los talleres a la hora de diseñar y planificar mejoras y transformaciones en la planificación urbana y de transporte público.	URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Vivienda)			●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Evitar, en la medida de lo posible, la dispersión geográfica de los asentamientos y la zonificación o excesiva especialización por funciones.	URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Vivienda / Medio ambiente)		●	●	●
Procurar una ubicación estratégica de los diferentes servicios y recursos desde la planificación urbana, de manera que se facilite su acceso al mayor número posible de habitantes del municipio.	IGUALDAD URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Vivienda / Medio ambiente)		●	●	●
Fomentar la creación de zonas de recreo, parques y zonas verdes.	URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Medio ambiente)		●	●	●
Facilitar, mediante la planificación y el diseño urbano, el desarrollo de la autonomía de las personas dependientes.	IGUALDAD URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Medio ambiente)		●	●	●

### ESTRATEGIA 3

Visibilizar el trabajo de cuidado y reconocer públicamente su valor.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Dedicar el Premio Andraekintza saria al reconocimiento de las personas o colectivos dedicados al cuidado, al menos uno de los cuatro años de vigencia de este plan.	IGUALDAD			●	
Realizar un rallie fotográfico en torno al cuidado en centros escolares y en el GazteGune.	CENTROS EDUCATIVOS AMPAS C.D.E.E. (Técnico-a de juventud/Gaztegune)		●		●
Realizar un certamen literario de relatos autobiográficos de mujeres y hombres de la tercera edad en torno al tema del cuidado, recogidos por alumnos-as de centros escolares y jóvenes del GazteGune.	CENTROS EDUCATIVOS AMPAS C.D.E.E. (Técnico-a de juventud/Gaztegune)		●		●

### ESTRATEGIA 4

Adaptar los horarios de trabajo del personal municipal a las necesidades de conciliación.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Revisar las medidas de conciliación incluidas en el Convenio Colectivo de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento, y adaptarlas a sus necesidades.	IGUALDAD HACIENDA Y REGIMEN INTERIOR (Personal)		●		

## Meta 4

Reducir la violencia contra las mujeres y proporcionar una asistencia adecuada a las víctimas.

Siguiendo la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Capítulo VI, artículo 50) se ha de entender la violencia contra las mujeres como:

“Cualquier acto violento por razón de sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.

En la Ley para la Igualdad se definen dos maneras de intervención, una referida a la investigación, prevención y formación, y la otra a la protección de las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales. En el II Plan de Muskiz se han trabajado ambas líneas de intervención y se han propuesto cuatro estrategias para avanzar hacia la meta cuatro: “Reducir la violencia contra las mujeres y proporcionar una asistencia adecuada a las víctimas”.

Las acciones englobadas en la primera y segunda estrategia tienen como objeto la prevención de la violencia contra las mujeres. Se proponen para ello distintas medidas que van desde el impulso de valores de igualdad y convivencia hasta una adecuada planificación urbana y de transporte. La tercera estrategia se centra en la adecuación y mejora de los servicios municipales de atención a las víctimas, y la cuarta estrategia recoge las acciones dirigidas a establecer un sistema de coordinación eficaz entre los agentes implicados tanto en la prevención como en la detección y atención de casos de violencia contra las mujeres.

### ESTRATEGIA 1

Prevenir la violencia contra las mujeres mediante la promoción de valores de igualdad y de convivencia, la difusión de información y la detección precoz.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Celebración del Día internacional contra la violencia contra las mujeres	IGUALDAD		●	●	●
Denunciar sistemáticamente y de manera pública todos los casos de violencia contra las mujeres que ocurran en la CAV.	ALCALDÍA	●	●	●	●
Asegurarse de que se encuentre toda la información sobre prevención y atención de violencia contra las mujeres de la que dispone el ayuntamiento (guías, folletos informativos, información sobre servicios de atención a víctimas, etc...) en locales públicos municipales.	IGUALDAD		●	●	●
Identificar y contactar con diferentes locales públicos (comercios, bares, etc..) que estén dispuestos a ofrecer de manera continuada a su clientela toda la información sobre prevención y atención de violencia contra las mujeres de la que dispone el ayuntamiento (guías, folletos informativos, información sobre servicios de atención a víctimas, etc...).	IGUALDAD		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Poner en marcha un protocolo de detección y prevención del acoso sexual dentro del ayuntamiento.	HACIENDA Y REGIMEN INTERIOR (Personal)		●		
Programar al menos una obra de teatro relacionada con la violencia contra las mujeres dentro de la temporada de teatro.	C.D.E.E. (Técnico-a de cultura)		●	●	●
Realizar un certamen literario para población joven y adulta sobre violencia contra las mujeres.	IGUALDAD C.D.E.E. (Técnico-a de juventud) ACCIÓN SOCIAL (EISE) CENTROS EDUCATIVOS AMPAS			●	
Realizar una campaña para evitar los ataques sexuales y verbales durante las fiestas.	IGUALDAD C.D.E.E. (Técnico-a de cultura)		●	●	●
Campaña navideña de uso no sexista de juguetes y del tiempo libre.	IGUALDAD C.D.E.E. (Técnico-a de juventud) ACCIÓN SOCIAL (EISE) CENTROS EDUCATIVOS GOIZALE • AMPAS		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Promocionar en los centros educativos y posibilitar la implantación de programas de prevención de maltrato en las relaciones de pareja (por ejemplo programa "Nahiko").	IGUALDAD CENTROS EDUCATIVOS AMPAS		●	●	●
Poner en marcha programas de sensibilización dirigidos a niñas y adolescentes para reconocer y hacer frente a situaciones de posibles abusos.	IGUALDAD CENTROS EDUCATIVOS AMPAS C.D.E.E. (Técnico-a de juventud) ACCIÓN SOCIAL (EISE) GOIZALE		●	●	●
Adquirir guías de detección de acoso sexual en el trabajo, promocionarlas y ponerlas a disposición de las usuarias de los servicios de Forlan.	IGUALDAD FORLAN		●		
Proporcionar de manera sistemática a todas las mujeres que acudan a demandar algún servicio de Bienestar Social un folleto informativo que sirva para reconocer y detectar posibles situaciones de violencia contra las mujeres así como de los servicios de atención a las víctimas de maltrato existentes.	ACCIÓN SOCIAL (Trabajo Social)		●	●	●

## ESTRATEGIA 2

### Prevención de la violencia contra las mujeres mediante una adecuada planificación urbana y de transporte.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Realizar con las mujeres del municipio unos talleres para identificar los problemas de seguridad relacionados con el diseño urbano del municipio (mapa de seguridad) y con la infraestructura de transporte del municipio.	IGUALDAD URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Medio ambiente)		●		
Tener en cuenta los resultados de los talleres a la hora de diseñar y planificar mejoras y transformaciones en la planificación urbana y en el diseño y planificación del sistema de transporte.	URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Medio ambiente)		●	●	●
Tener en cuenta criterios de seguridad y género en el diseño y planificación de nuevos espacios y la transformación de los ya existentes.	URBANISMO (Obras, proyectos y servicios Medio ambiente)		●	●	●
Tener en cuenta criterios de seguridad a la hora de instalar reductores en el alumbrado público	URBANISMO (Medio ambiente)				

### ESTRATEGIA 3

Adecuar los servicios de atención a las víctimas de violencia a las necesidades de la población (servicios de información, de atención, asesoramiento, apoyo, etc...)

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Evaluar el funcionamiento de los servicios de atención jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género e introducir las mejoras necesarias para adaptar los servicios a sus necesidades.	IGUALDAD		●	●	●

### ESTRATEGIA 4

Establecer mecanismos de coordinación entre las diferentes áreas y agentes sociales para la detección, prevención y atención de casos de violencia contra las mujeres.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Impulsar la realización de un protocolo local para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.	ALCALDIA	●			
Coordinar y realizar el seguimiento de ese protocolo.	IGUALDAD		●	●	●
Participar en las actividades formativas organizadas por Eudel-Berdinsarea en torno a la realización de protocolos locales y medidas para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.	IGUALDAD	●			

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Capacitar al personal municipal que trabaje en relación con el público en materia de detección, prevención y atención de casos de violencia contra las mujeres, y a todos-as aquellos-as profesionales que desempeñan sus tareas en cualquier momento del itinerario de atención a las mujeres víctimas de violencia (adaptando esa capacitación a los diferentes colectivos con los que trabajan: mujeres jóvenes, adultas, tercera edad, de origen extracomunitario, con discapacidad, etc.).	IGUALDAD POLICIA MUNICIPAL ACCIÓN SOCIAL C.D.E.E. (Técnicoa de juventud)		●	●	●
Colaborar con el área de igualdad en las campañas y/o programas en materia de detección, prevención y atención de casos de violencia contra las mujeres.	ACCIÓN SOCIAL FORLAN • C.D.E.E. URBANISMO HACIENDA REGIMEN INTERIOR CENTROS EDUCATIVOS ASOCIACIONES		●	●	●
Detectar los eventuales obstáculos de coordinación con las áreas y los agentes sociales en materia de detección, prevención y atención de casos de violencia contra las mujeres.	IGUALDAD		●	●	●



## Meta 5

Implicar activamente a los hombres en la consecución de la igualdad y trabajar sobre aspectos relacionados con su condición masculina.

Aunque los planes para la Igualdad vayan introduciendo poco a poco acciones dirigidas a los hombres, todavía sigue habiendo mucho trabajo por realizar al respecto. Si verdaderamente se desea avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres es imprescindible que estos últimos se impliquen activamente en el proceso de cambio. Además, la implicación de los hombres no sólo va a ayudar a mejorar la situación de las mujeres, si no también la suya propia, ya que la ideología de género también condiciona de manera importante sus vidas.

Esta quinta meta responde a la importancia que le concedemos a trabajar con los hombres (concienciación, sensibilización, fomento de la corresponsabilidad) y a trabajar sobre su condición masculina.

En la primera estrategia de esta meta se pueden encontrar acciones, específicamente dirigidas a hombres, encaminadas a la concienciación e información sobre las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. El objeto de la segunda estrategia es hacer conscientes a los hombres de los problemas derivados de su condición masculina. Por último en la tercera estrategia se engloban las acciones dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.

### ESTRATEGIA 1

Realizar actuaciones de concienciación e información en torno a las desigualdades existentes entre los sexos dirigidas a los hombres.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Realizar campañas de sensibilización e información dirigidas a los hombres del municipio sobre algunos datos que evidencien la desigualdad entre hombres y mujeres (tasa de paro, datos de pobreza, uso del tiempo, salarios, criminalidad, siniestralidad vial, etc...).	IGUALDAD		●	●	●
Fomentar y apoyar la creación de grupos de hombres por la igualdad y la participación de hombres en agrupaciones y actividades relacionadas con la igualdad.	IGUALDAD • AMPAS C.D.E.E. (Técnico-a de cultura) C.D.E.E. (Técnico-a de juventud)		●	●	●
Dar a conocer las actividades de otros grupos de hombres en Euskal Herria y/o el Estado español.	IGUALDAD		●	●	●
Programar actividades de sensibilización en torno a temas relacionados con la igualdad dirigidos específicamente a hombres, a niños y a jóvenes varones.	CENTROS EDUCATIVOS ACCIÓN SOCIAL (EISE) C.D.E.E. (Técnico-a de juventud) GOIZALE • AMPAS		●	●	●
Colaborar con el área de igualdad a la hora de llevar a cabo campañas o programas de sensibilización e información dirigidas a los hombres.	ACCIÓN SOCIAL FORLAN • C.D.E.E. URBANISMO ASOCIACIONES HACIENDA Y REGIMEN INTERIOR CENTROS EDUCATIVOS		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
En los programas relacionados con prevención de violencia contra las mujeres dirigidos a menores, hacer especial hincapié en las actividades dirigidas a los chicos.	CENTROS EDUCATIVOS		●	●	●
Realizar una campaña sobre acoso sexual en el trabajo dirigida a los hombres.	IGUALDAD FORLAN			●	

### ESTRATEGIA 2

Llevar a cabo actuaciones de información y toma de conciencia respecto a problemáticas derivadas de su condición masculina dirigidas a los hombres.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Programar actividades culturales (obras de teatro, exposiciones, proyecciones, etc...) relacionadas con aspectos derivados de la condición masculina.	C.D.E.E. (Técnico-a de cultura)		●	●	●
Impartir formación a educadores-as en materia de masculinidad.	IGUALDAD ACCIÓN SOCIAL (EISE)		●	●	●
Realizar talleres dirigidos a jóvenes varones para trabajar sobre aspectos derivados de su condición masculina.	IGUALDAD C.D.E.E. (Técnico-a de juventud) ACCIÓN SOCIAL (EISE)		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Realizar una campaña navideña para promocionar la compra de juguetes que no fomenten un modelo de masculinidad estereotipado.	IGUALDAD CENTROS EDUCATIVOS AMPAS		●	●	●
Realizar actividades de promoción de la salud dirigidas a hombres en relación con los problemas derivados de hábitos no saludables: consumo de drogas, siniestralidad vial, actitudes temerarias, etc...	IGUALDAD C.D.E.E. (Técnico-a de juventud) ACCIÓN SOCIAL (EISE / Técnico-a de drogodependencias)		●	●	●
Convertir las charlas sobre sexualidad que se realizan desde el Gazte Gune en talleres de orientación dirigidos a jóvenes varones para la vivencia positiva, responsable y respetuosa de la sexualidad.	IGUALDAD C.D.E.E. (Técnico-a de juventud Gazteguner)		●	●	●
En las campañas de reducción del uso del vehículo privado dirigirse especialmente a los hombres del municipio.	IGUALDAD URBANISMO (Medio ambiente)		●	●	●
Impulsar la participación de los hombres en actividades culturales.	C.D.E.E. (Técnico-a de cultura)		●	●	●

### ESTRATEGIA 3

Coordinar el área de igualdad con las demás áreas y los agentes sociales.

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Realizar campañas, talleres, capacitación y actividades para fomentar la corresponsabilidad y habilidades para la vida independiente, dirigida a colectivos diferenciados de hombres (mayores, adultos, jóvenes y niños) y a padres con hijos.	IGUALDAD • AMPAS CENTROS EDUCATIVOS GOIZALE ACCIÓN SOCIAL (EISE / Tercera Edad) C.D.E.E. (Técnico-a de juventud / Gazteguner)		●	●	●
Utilizar imágenes en carteles, folletos y documentos públicos que fomenten la corresponsabilidad.	ACCIÓN SOCIAL FORLAN • C.D.E.E. URBANISMO HACIENDA Y REGIMEN INTERIOR ASOCIACIONES CENTROS EDUCATIVOS		●	●	●
Incentivar, entre el personal municipal, que las licencias o excedencias por razones familiares y los relativos a la maternidad / paternidad sean disfrutados por hombres.	HACIENDA Y REGIMEN INTERIOR (Personal)		●	●	●
Otorgar una mayor subvención a los AMPAs que cuenten con una participación paritaria de madres y padres en sus actividades.	IGUALDAD C.D.E.E. (Técnico-a de cultura) AMPAS		●	●	●

ACTUACIÓN	RESPONSABLE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Tener en cuenta los roles y funciones que asumen los hombres de una unidad familiar al realizar los diagnósticos y las planificaciones de intervención familiar.	ACCIÓN SOCIAL (EISE/Trabajo Social)		●	●	●
Fomentar la corresponsabilidad en las campañas informativas sobre contenedores de recogida selectiva y de sensibilización de reducción del consumo del agua.	URBANISMO (Medio ambiente)				

# evaluación

## FASE PREVIA: DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

*(a realizar por la técnica de igualdad)*

Antes de empezar con la ejecución del plan es necesario realizar una descripción de la situación de partida con respecto a las cinco metas.

### Meta 1:

- ¿Con qué infraestructura cuenta el ayuntamiento para introducir en todas las áreas la perspectiva de género?  
.....  
.....
- ¿Se introducen criterios de igualdad en las políticas de contratación directa e indirecta, subvenciones, etc...?  
.....  
.....
- ¿Existe algún mecanismo de coordinación entre el área de igualdad y las demás áreas?  
.....  
.....
- ¿Cuentan las áreas y los agentes sociales con recursos de calidad en materia de igualdad (bibliográficos, audiovisuales, bases de datos, asesoría externa, recursos y servicios internos, ofertas de capacitación, etc...)?  
.....  
.....
- ¿Existe un sistema de recogida de datos segregados por sexo en cada una de las áreas?  
.....  
.....
- ¿Se ha realizado alguna acción o se cuenta con algún mecanismo destinado a eliminar el lenguaje, los contenidos y las imágenes sexistas de todos los documentos públicos municipales? ¿Son eficaces?  
.....  
.....

## Meta 2:

- ¿De qué medios disponen las mujeres para su desarrollo personal y social?  
.....
- ¿Cuáles son las principales deficiencias al respecto?  
.....
- ¿Cómo es el nivel de participación de las mujeres en la vida social, política y cultural del municipio?  
.....
- ¿Con qué medios cuenta el ayuntamiento para fomentar y fortalecer esta participación?  
.....
- ¿Existen áreas o estamentos dentro del ayuntamiento donde haya un fuerte desequilibrio en la presencia de hombres y mujeres?  
.....
- ¿Existe alguna medida para evitar estas desigualdades?  
.....
- ¿Existen mecanismos de participación ciudadana? ¿Se tienen en cuenta criterios de paridad?  
.....
- Teniendo en cuenta los datos de desempleo y de demanda de ayudas sociales ¿cuál es la situación de las mujeres con respecto a su nivel adquisitivo? ¿Qué medidas se impulsan desde el ayuntamiento para mejorar su situación?  
.....
- ¿Se conocen los datos sobre el uso diferenciado de mujeres y hombres de los servicios, recursos y actividades deportivas, culturales, de ocio y de salud del municipio? ¿Se toma alguna medida para equilibrar este uso?  
.....
- ¿Se realiza alguna actividad de reconocimiento público de la aportación de las mujeres a la sociedad en general y al municipio en particular?  
.....

## Meta 3:

- ¿Cuáles son las principales dificultades y/o deficiencias de la población para conciliar la vida laboral, familiar y personal?  
.....  
.....
- ¿De qué medios y recursos cuenta la población para conciliar la vida laboral, familiar y personal?  
.....  
.....
- ¿Se adecuan los servicios de cuidado a dependientes a las necesidades de conciliación de la población?  
.....  
.....
- ¿Se adecuan las infraestructuras urbanísticas y de transporte a la conciliación y al desarrollo de la autonomía personal?  
.....  
.....
- ¿Se realiza algún acto de reconocimiento del valor del trabajo de cuidado?  
.....  
.....
- ¿Se ha tomado alguna medida de adaptación de los horarios de trabajo del personal municipal a las necesidades de conciliación?  
.....  
.....

#### Meta 4:

- ¿Cuál es el nivel de casos de violencia contra las mujeres en el municipio?  
.....  
.....
- ¿Con qué servicios y recursos de prevención y atención cuenta el municipio?  
.....  
.....
- ¿Es satisfactoria la calidad de estos servicios y recursos?  
.....  
.....
- ¿Se cuenta con alguna medida para prevenir la violencia contra las mujeres mediante la promoción de valores de igualdad y de convivencia, y la difusión de información?  
.....  
.....
- ¿Se cuenta con alguna medida de prevención de la violencia contra las mujeres en la planificación urbana y de transporte?  
.....  
.....
- ¿Existen mecanismos de coordinación entre las diferentes áreas y agentes sociales para la detección, prevención y atención de casos de violencia contra las mujeres?  
.....  
.....  
.....  
.....

#### Meta 5:

- ¿Existe alguna implicación activa a favor de la igualdad por parte de los hombres del municipio?  
.....  
.....
- ¿Se realiza alguna actividad dirigida a implicar a los hombres?  
.....  
.....
- ¿Existe alguna medida para fomentar entre los hombres la corresponsabilidad y la autonomía?  
.....  
.....  
.....

## FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

(A cumplimentar por los-as responsables de la ejecución de las acciones al finalizar las mismas y enviar a la técnica de igualdad)

Identificar la acción	Meta: _____ Estrategia: _____
Descripción de la acción	_____ _____
Responsable	_____
Fecha o periodo de ejecución	_____
Presupuesto dedicado	_____
Dificultades de ejecución	_____ _____
Valoración de la acción	_____ _____
Implicaciones o consecuencias	_____
Participación (sexo, edad) (si corresponde)	Nº de mujeres: _____ Franjas de edad: _____  Nº de hombres: _____ Franjas de edad: _____

## EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS

(a realizar por la técnica de igualdad)

### Síntesis de las fichas de seguimiento

Identificar la estrategia	Meta _____
Porcentaje de acciones realizadas	_____ _____
Acciones no previstas en el plan	_____ _____
Presupuesto dedicado	_____

### Valoración de las estrategias

- ¿Se ha conseguido el total desarrollo de la estrategia?  
\_\_\_\_\_
- ¿Qué dificultades ha habido para su desarrollo?  
\_\_\_\_\_
- ¿Cuál ha sido el nivel de participación en las acciones que completan la estrategia?  
\_\_\_\_\_
- ¿En qué medida se han cumplido los compromisos adquiridos?  
\_\_\_\_\_
- ¿Qué cambios ha producido en las personas, las organizaciones y/ en el municipio?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## EVALUACIÓN DE METAS

(a realizar por la técnica de igualdad)

Identificación de meta:	.....
Nivel de desarrollo:	Porcentaje de desarrollo de las estrategias de cada meta (calcular en base al porcentaje de acciones realizadas para cada estrategia).

### Valoración de las metas

- Contrastando con los datos de la situación de partida ¿en qué nivel de acercamiento a las metas nos encontramos? (Analizar cada meta)

.....  
.....

- ¿Son adecuadas las estrategias para la consecución de las metas planteadas?

.....  
.....

- ¿Se han identificado otras estrategias posibles?

.....  
.....

- ¿Las metas son realistas?

.....  
.....

- ¿Cuál ha sido el nivel de compromiso de cada área con respecto a cada una de las metas

.....  
.....

- ¿Cuáles han sido las dificultades que se han encontrado las áreas para cumplir los compromisos adquiridos?

.....  
.....

- ¿Las acciones realizadas han sido dirigidas a diferentes colectivos de la población? (hombres, mujeres, personas jóvenes, mayores, de origen extracomunitario, con discapacidad, etc...)

.....  
.....

- ¿Las acciones realizadas han beneficiado a diferentes colectivos de la población? (hombres, mujeres, personas jóvenes, mayores, de origen extracomunitario, con discapacidad, etc...)

.....  
.....

- ¿Se ha contado con la participación de la ciudadanía en la consecución del plan?

.....  
.....

- ¿Con qué agentes sociales se ha contado para la consecución del plan?

.....  
.....

- ¿Se han consolidado servicios, recursos y actividades existentes?

.....  
.....

- ¿Se ha conseguido poner en marcha recursos, servicios y/o mecanismos (de coordinación, de recogida y tratamiento de datos, etc...) estables?

.....  
.....

- ¿Son abordables las funciones de la técnica descritas en el plan?

.....  
.....

- ¿Qué dificultades se han presentado para evaluar el plan?

.....  
.....

- ¿Es adecuada la metodología de evaluación?

.....  
.....

# anexo I

## FUNCIONES DE LA TÉCNICA DE IGUALDAD

- Impulsar la realización del II plan de igualdad.
- Difundir el II plan, tanto dentro del ayuntamiento como entre la ciudadanía.
- Realizar el seguimiento del II plan.
- Coordinar a los agentes implicados en el desarrollo del II plan.
- Mantener interlocución con instituciones supramunicipales.
- Realizar la evaluación del II plan.

## IMPULSAR EL II PLAN

- La principal función de la técnica de igualdad es desarrollar el II Plan, implicando para ello a todas la área municipales.

## DIFUSIÓN DEL II PLAN

- Colgar el II plan en la página web del ayuntamiento.
- Realizar una presentación pública del II plan.
- Distribuir copias del II plan entre el personal del ayuntamiento y en todos los locales municipales.
- Distribuir copias del II plan en los centros educativos, asociaciones y otros lugares públicos.
- Buzonear en el municipio un folleto informativo con los contenidos básicos del II. Plan.
- Publicitar todas las actividades, servicios y recursos recogidos en el II plan que se vayan realizando.

## SEGUIMIENTO

- Hacer llegar a cada área un extracto en el que se recoja las acciones que le corresponden en el ejercicio anual.
- Realizar evaluaciones anuales sobre el nivel de cumplimiento de las acciones programadas.
- En base a las evaluaciones anuales introducir modificaciones en el II plan (modificar actividades, sustituir las por otras más adecuadas, implicar a más agentes, etc...).

## COORDINACIÓN CON LAS ÁREAS MUNICIPALES

### ■ Coordinación y seguimiento:

**Acuerdo entre las áreas:** El área de igualdad tendrá que llegar a un acuerdo con las demás áreas municipales sobre la manera de realizar la coordinación entre las áreas y la asiduidad de sus contactos.

**Iniciativa del área de igualdad:** Es responsabilidad del área de igualdad mantener activa la relación y la coordinación con las áreas.

#### **Mecanismo de coordinación:**

- Realizar reuniones de coordinación con las áreas (tanto conjunta como separadamente), habiendo acordado entre las áreas la asiduidad de las mismas.

- Comisión Inter-áreas para la igualdad.- Se refiere a la actuación de coordinación de las distintas áreas y departamentos municipales. El objetivo es impulsar, gestionar y supervisar la coordinación. Las reuniones de la comisión tendrán una periodicidad semestral pudiendo acotarse el periodo de la reunión cuando lo considere procedente alguno de los departamentos implicados.
- Comisión Informativa de Acción Social, Igualdad, Medio Ambiente y participación ciudadana.- Los temas de igualdad a tratar se establecen en las comisiones celebradas semanalmente todos los martes de cada mes.
- Las áreas harán llegar sistemáticamente al área de igualdad los programas, planes y evaluaciones o memorias de actividades.
- El área de igualdad se responsabilizará de recordar y pedir a las áreas la documentación arriba señalada. Esto se realizará con la asiduidad acordada entre todas las áreas.
- Será responsabilidad de la técnica revisar los planes y programas de las áreas y recomendar modificaciones para adecuar las actividades y acciones al II plan de igualdad.
- Asimismo, la técnica revisará las evaluaciones o memorias de actividades con dos finalidades:
  - Valorar la calidad de los documentos con respecto a la introducción de la perspectiva de género (utilización de datos desagregados por sexo, utilización de lenguaje no sexista y valoración de la adecuación a los objetivos del II plan.
  - En base a los resultados de las evaluaciones y memorias proponer modificaciones en los planes y programas y/o programar nuevas líneas de acción.

### ■ Capacitación y asesoría:

**Evaluación de necesidades:** Desde el área de igualdad se evaluarán las necesidades de las áreas con respecto a la capacitación del personal y/o asesoría (interna o externa). Es importante evaluar cuándo es necesaria una formación o capacitación y cuando una asesoría o asistencia técnica.

**Programación:** Desde el área de igualdad, una vez realizada la evaluación, se realizará una programación anual de capacitación del personal y de asesoría o asistencia técnica para cada área. Todo ello tiene que ser acordado con las áreas.

**Iniciativas de las áreas:** Asimismo las áreas podrán solicitar la asistencia del área de igualdad en caso de que ellas mismas hayan identifica necesidades de capacitación y/o asesoría y asistencia técnica.

## ■ Recursos:

### Documentación especializada:

- Identificar los recursos sobre igualdad existentes en el ayuntamiento (bibliográficos, audiovisuales, recursos on line, etc...)
- Crear una base de datos de los recursos existentes y hacerla accesible.
- Identificar y subsanar las carencias.
- Informar sobre las nuevas adquisiciones.
- Adquirir materiales (guías, catálogos de buenas prácticas, etc...) que puedan servir a cada una de las áreas en materia de igualdad.

### Servicios especializados:

- Identificar los servicios municipales relacionados con la igualdad (servicio de asistencia a víctimas de violencia contra las mujeres, bases de datos, ayudas económicas específicas, servicios de ayuda a la conciliación, etc...)
- Proporcionar a cada área la información general y específica que le compete sobre servicios y recursos supramunicipales relacionados con la igualdad (Emakunde, Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres, Unidad para la igualdad de la Diputación de Bizkaia, Observatorio de violencia de género, Bendinsarea, etc...).
- Identificar asociaciones o agrupaciones del municipio o de la comarca con relevancia en temas de igualdad (asociaciones de mujeres, asociaciones de viudas, grupos de hombres por la igualdad, etc...).
- Proporcionar información sobre personas expertas, consultoras, asesorías, etc... especializadas en género (por ejemplo "Red Parekatuz").
- Crear una base de datos con toda información y hacerla accesible a las áreas.
- Ir completando la base de datos con la información que vaya llegando al área de igualdad.
- Dar a conocer la existencia de estas bases de datos.

## ■ Datos:

**Evaluación de los sistemas de recogida de datos:** Solicitar a las áreas información sobre sus sistemas de recogida de datos y evaluar su adecuación al II plan (datos sistemáticamente segregados por sexo y edad en todos los supuestos).

**Consenso de unos criterios comunes para la recogida de datos entre las áreas:** Se trata de implantar un sistema sencillo y común de recogida de datos, en el que sea de obligado cumplimiento que estén desagregados por sexos.

**Seguimiento:** Desde el área de igualdad se realizará un seguimiento de la implantación de estos criterios y asistirá a las áreas en las dificultades con las que se encuentren.

## COORDINACIÓN CON LOS AGENTES SOCIALES

### ■ Conocer y sistematizar información:

**Identificar los agentes:** Identificar los agentes sociales activos del municipio (asociaciones, AMPAs, clubes, personas relevantes, etc...).

**Realizar una base de datos:** Sistematizar la información recogida, actualizarla y hacerla accesible a todos los agentes sociales y a todas las áreas.

**Establecer contacto:** Establecer una vía de comunicación estable con los agentes sociales para intercambio de información.

### ■ Asesoría y capacitación:

**Asesoría:** El área de igualdad ofrecerá un servicio de asesoría a los agentes sociales cuando haya una demanda por su parte.

**Capacitación:** A su vez, los agentes sociales podrán acudir al área de igualdad para solicitar información y ayuda para la capacitación en temas de igualdad.

### ■ Recursos:

**Documentación y servicios especializados:** Hacer llegar a los agentes sociales las bases de datos donde se recoge la información sobre documentación y servicios especializados relacionados con la igualdad que se describe más arriba.

## **INTERLOCUCIÓN CON INSTITUCIONES SUPRAMUNICIPALES**

Crear y mantener canales abiertos de comunicación con instituciones supramunicipales que trabajen por la consecución de la igualdad (Unidad de Igualdad de la Diputación de Bizkaia, Emakunde, Defensoría de la Igualdad, etc...) Participación en Berdinsarea. Con el fin de impulsar la participación municipal para la igualdad de manera coordinada con el resto de municipios y organismos públicos el Ayuntamiento de Muskiz participará en Berdinsarea en los siguientes espacios:

- Asambleas Técnicas y Políticas.
- Espacios de Berdinlan: Elaboración de Protocolos Locales.
- Sesiones de Berdintruke

Campaña Interinstitucional del 25 de Noviembre.

## **EVALUACIÓN**

A la finalización del plazo de vigencia del II plan, elaborar un documento de evaluación siguiendo los criterios propuestos en el propio plan.