
III. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Balmaseda
2015 – 2019



Subvenciona:



PRESENTACIÓN

En el año 2.010 se aprueba el II Plan de igualdad del Ayuntamiento de Balmaseda inaugurando una nueva etapa para el logro de la igualdad real y efectiva para las mujeres y hombres de Balmaseda.

Continuar con la tarea emprendida, supone la revisión del camino recorrido detectando nuevas necesidades, tanto en los contenidos como en las formas de trabajo, y su adaptación al marco rector de la normativa para la Igualdad. Para esta nueva etapa el Ayuntamiento de Balmaseda decide poner en marcha el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Balmaseda, como reflejo del compromiso explícito de esta institución.

Las evaluaciones realizadas concluyen que, si bien se han logrado avances importantes, aún persisten desigualdades que debemos erradicar. Consideramos que este plan es una herramienta óptima para el avance de la igualdad, donde la estrategia fundamental será la incorporación de la perspectiva de género en las actividades y formas de hacer de nuestro ayuntamiento, que nos garantizarán unos resultados más igualitarios para el conjunto de la ciudadanía, como factor necesario de cohesión social, desarrollo y bienestar de nuestro municipio.

El proceso de construcción del plan ha contado con las concejalías, la corporación local, la plantilla municipal y las asociaciones de mujeres. Conseguir que este plan se convierta en un referente útil para el logro de la igualdad, deberá seguir contando con el compromiso del conjunto del Ayuntamiento y de las mujeres y hombres de Balmaseda.

ÍNDICE DETALLADO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONTEXTO LEGAL Y ANTECEDENTES	6
3. EL PROCESO DE REALIZACIÓN DEL PLAN	9
3.1. EL DIAGNÓSTICO COMO PUNTO DE PARTIDA.....	9
3.2. DEFINICION DE LAS ACCIONES.....	11
3.3. IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN	112
4. PLAN DE ACCIÓN	133
4.0. CONTENIDO DEL PLAN DE ACCIÓN	133
4.1. MEDIDAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	144
4.2. MECANISMOS DE EVALUACIÓN	155
4.3. ACCIONES POR CONCEJALÍA.....	16
4.4. PLANIFICACIÓN OPERATIVA.....	22
4.5. ACTUACIÓN ESTRATÉGICA.....	22
5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	27
6. GLOSARIO	30

1. INTRODUCCIÓN

“La desigualdad es injusta, poco inteligente y cara” fueron las palabras pronunciadas por Ferry Davis, Secretario General del Consejo de Europa, en la sexta conferencia ministerial europea para la igualdad de mujeres y hombres, celebrada en Estocolmo.

La ministra belga, Jöelle Milquete, en el año 2010 afirmaba que “la igualdad plena de derechos (de las mujeres) garantizaría los sistemas de seguridad social y de pensiones de los países de la Unión Europea, porque elevaría entre un 15 y un 40% los índices del PIB”. Para el País Vasco, la falta de igualdad de género supone 6.200 millones de euros menos en el PIB (Defensoría, Gasteiz).

La reclamación de actuación por parte de la administración pública vasca para la eliminación de toda discriminación basada en el género está recogida en la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento Vasco. Este marco rector constituye un paso cualitativo en el proceso, y confirma la existencia de brechas de género en nuestra comunidad y reclama la intervención pública para su eliminación. Así mismo, revalida las actuaciones de igualdad desarrolladas por el Ayuntamiento de Balmaseda desde el año 2.000 y establece una actuación más comprometida con características de permanencia y sistematización.

El marco legal y de gestión de la igualdad para mujeres y hombres es una reivindicación de los movimientos de mujeres y feministas disponiendo de un recorrido intenso. Las primeras normativas para la igualdad surgen a mediados del siglo veinte, en el marco de las Naciones Unidas. Las reivindicaciones se combinan con la reclamación de la incorporación de la perspectiva de género en el resto de las normativas consideradas “neutras”. Así, en la Conferencia de Viena de 1993, se incorporan por primera vez los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y de las niñas, en la Declaración de los Derechos Humanos (hasta entonces no de las humanas). Esta incorporación del género supone tener previamente en cuenta el impacto diferencial que una misma política puede tener para mujeres y hombres, con el objetivo de reconducirla si resultase necesario. La Unión Europea afirma que las decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera

prevista, ni se deseara y tiene como objetivo evitar las consecuencias negativas no intencionales y mejorar la calidad y la eficiencia de las políticas.

El presente documento está estructurado de la siguiente manera: tras este **primer** capítulo de introducción, en el **capítulo dos** se realiza un recorrido sobre el contexto legal y los antecedentes del Ayuntamiento de Balmaseda.

El **capítulo tres** informa de los **elementos clave** desarrollados para el establecimiento del plan: **evaluaciones** que han confirmado la existencia de brechas de género, permitiendo identificar y seleccionar las actuaciones de mejora, tanto en los contenidos como en las estrategias de implementación.

En el **capítulo cuatro** se define **la finalidad** del plan basado en tres **fundamentos**: establecer el compromiso explícito del Ayuntamiento de Balmaseda, convertirse en herramienta básica y de referencia y para establecer las líneas estratégicas de intervención, con criterios de permanencia y sistematización. Así mismo, se planifica en un plan operativo, actualizable y evaluable anualmente. Las **directrices** del plan son fieles a la Ley Vasca 4/2005 y ajustado a los ejes y líneas del VI Plan para la CAE de Emakunde. En esta sentido, se han establecido en dos tipos de acciones: **acciones comunes** para el conjunto de todo el Ayuntamiento y **acciones específicas** para cada concejalía. Las acciones son la manifestación concreta de lo que se va a hacer, y cuentan con el calendario, el presupuesto estimado y los indicadores de evaluación, así como la planificación operativa para el primer ejercicio 2015-2016.

Deseamos transmitir nuestro agradecimiento a la corporación municipal, las personas de la plantilla, y las asociaciones de mujeres de Balmaseda, que han otorgado compromisos y aportaciones fundamentales al proceso.

2. CONTEXTO LEGAL Y ANTECEDENTES DEL AYUNTAMIENTO DE BALMASEDA EN MATERIA DE IGUALDAD

La marcha por la igualdad protagonizada por las mujeres ha supuesto cambios en las actuaciones de la administración pública. Así, el contexto legal y los antecedentes disponen actualmente de un recorrido intenso por parte de las instituciones públicas. Recientemente entidades de ámbito público y privado han venido a sumarse a la marcha para la consecución de la igualdad real y efectiva para mujeres y hombres.

Las Naciones Unidas como institución comprometida y promotora de la igualdad de mujeres y hombres impulsa, mediante los estados miembros, la puesta en marcha de medidas, que aseguren el desarrollo de las mujeres, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en igualdad de condiciones con los hombres. Estas medidas deberán abarcar todas las esferas, principalmente la política, social, económica y cultural. Su compromiso con la igualdad se refleja, fundamentalmente, en la declaración de 1975: Año Internacional de la Mujer; la creación en 1979 de la CEDAW (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres); así como, la celebración de las conferencias mundiales: México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y, la última en Pekín, 1995. Este recorrido aunque demasiado lento como manifiestan las evaluaciones internacionales y nacionales, ha servido para traccionar de manera cada vez más efectiva, permanente y sistémica las políticas transversales con perspectiva de género.

En este mismo sentido, se pronuncia la Unión Europea que recogiendo el testigo de la conferencia mundial sobre la mujer de Pekín de 1995, apuesta por la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones. Esta forma de trabajo, conocida como *mainstreaming* o transversalidad de género, tiene en cuenta el impacto diferencial de una misma política puede tener en mujeres y hombres con el objetivo de reconducirla si resultase necesario. Así, la UE afirma que las decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara. En

este sentido, la evaluación del impacto en función del género tiene como objetivo evitar las consecuencias negativas no intencionales, y mejorar la calidad y la eficiencia de las políticas.

En el ámbito estatal, se ha desarrollado en los últimos años un marco legislativo que, respondiendo a los requerimientos internacionales, apoyan el proceso de tracción de la igualdad. Entre otros, destaca la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del Parlamento español que tiene implicaciones tanto para las administraciones públicas, como para las empresas públicas y del sector privado.

En el ámbito autonómico, la ley vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres recoge el testigo de las nuevas necesidades de actuación desarrollando la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la igualdad en nuestra comunidad. Dicha ley establece ocho principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad: igualdad de trato; igualdad de oportunidades; respeto a la diversidad y a la diferencia; integración de la perspectiva de género o transversalidad de género; acción positiva; eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; representación equilibrada: órganos de administración pluripersonales representados al 40% por ambos sexos; colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones y entidades.

El consistorio de Balmaseda dispone de una trayectoria significativa y un compromiso explícito con la igualdad. Si bien, es consciente de la existencia de múltiples retos para la consecución real de la igualdad para mujeres y hombres. El papel del consistorio supone traccionar la igualdad a través de medidas, programas y acciones específicas que minimicen las desigualdades aún existentes. Por ello, el desarrollo de un nuevo Plan de Igualdad es una herramienta ineludible del proceso.

Las primeras actuaciones en materia de igualdad dieron lugar al desarrollo del I Plan Municipal de Acción Positiva del Ayuntamiento de Balmaseda que se aprueba en el año 2000; incorporándose en esa fecha una técnica en igualdad. Así mismo, destaca su participación en la Red de entidades a favor de la igualdad Parekatuz, gestionada por el Área de Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia, que se inicia en enero de 2002 lo que constituye otro elemento fundamental del compromiso de esta institución con la igualdad.

Desde el año 2003, el Ayuntamiento de Balmaseda cuenta además con un servicio de asesoría jurídica donde las mujeres pueden dirigirse para obtener información sobre cuestiones que afectan a su vida personal, familiar y laboral. En marzo de 2004, se inaugura la Casa de la Mujer, elemento clave de encuentro y participación, donde se realizan múltiples actividades a lo largo del año.

En el año 2.010 se aprueba el II Plan de igualdad inaugurando una nueva etapa cualitativa para el logro de la igualdad real y efectiva para las mujeres y hombres de Balmaseda. Se establece la transversalidad de género en sus políticas, así como la creación y adecuación de estructuras que garanticen una implementación sostenible del Plan. Así mismo, incorporar actuaciones de apoyo para las asociaciones de mujeres y políticas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía. En este sentido, se ha realizado un avance relevante en la coordinación interinstitucional para la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Continuar con la tarea emprendida, supone la revisión del camino recorrido detectando nuevas necesidades, tanto en los contenidos como en las formas de trabajo, y su adaptación al marco rector de la normativa para la Igualdad. Para esta nueva etapa el Ayuntamiento decide poner en marcha el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Balmaseda, como reflejo del compromiso explícito de esta institución.

3. EL PROCESO DE REALIZACIÓN DEL PLAN

Este plan es deudor de la trayectoria del Ayuntamiento de Balmaseda y tiene como objetivo identificar las necesidades existentes, establecer las mejoras y detectar nuevos campos de actuación. El proceso seguido para su realización se concreta en tres actividades principales: la evaluación del plan anterior y de las acciones realizadas; el diagnóstico del ayuntamiento y de la ciudadanía con perspectiva de género; así como las propuestas por parte de las partes implicadas participantes, internas y externas, en la definición de las actuaciones.

3.1. EL DIAGNÓSTICO COMO PUNTO DE PARTIDA

El "Diagnóstico del personal del Ayuntamiento de Balmaseda con perspectiva de género", se inscribe en el compromiso adquirido por la Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración. Así mismo, recoge el mandato de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres (art. 7e). Este diagnóstico constituye, así mismo, una herramienta básica para el desarrollo del nuevo "Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Municipio de Balmaseda, 2015-2019", cuyo objetivo final es consolidar el avance de la hoja de ruta para la igualdad en Balmaseda.

El informe del Diagnóstico está recogido en documento separado.

El diagnóstico fue diseñado teniendo en cuenta dos objetivos estratégicos: la necesidad de hacer partícipes del proceso de igualdad al mayor número de personas posibles, y la aplicación práctica del mismo, mediante la extracción de propuestas de actuación concretas a través de la metodología y técnicas de investigación que se pusieron en marcha.

Así, la planificación metodológica se realizó en base a estos dos objetivos estratégicos, poniéndose en marcha cuatro técnicas de investigación principales:

- 1) Recopilación y análisis de la documentación del consistorio, especialmente de aquella información referente a las políticas de igualdad. Este proceso nos ha permitido identificar las dificultades y los elementos exitosos en la implementación de las políticas de igualdad.

- 2) Solicitud y análisis de las bases de datos de las personas de la plantilla en base a una serie de variables. Este análisis nos ha permitido detectar actuaciones en relación con su propia plantilla. Se ha constatado la existencia de segregación vertical y horizontal lo que significa desarrollar actuaciones, desde el área de personal, para mejorar la igualdad en el seno del propio consistorio.
- 3) Envío de un cuestionario a la totalidad de las personas de la plantilla que aborda cuatro grandes bloques temáticos: el conocimiento del marco legal de la igualdad, la formación en materia de igualdad, el acoso sexual y moral, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La explotación de este cuestionario nos ha permitido detectar las siguientes áreas de actuación que completan las actuaciones anteriores: la necesidad de difundir el marco legal de igualdad, especialmente lo específico con las competencias municipales; la necesidad de formación y capacitación en materia de igualdad (ej. aplicación de la perspectiva de género en función de las actividades de cada área y puesto de trabajo...), así como de información en torno a los derechos de conciliación, entre otros. Se detecta una baja incidencia de casos de acoso moral y sexual, aunque si la necesidad de desarrollar protocolos de actuación para la prevención. Así mismo, se identifica un desconocimiento de los derechos en materia de conciliación; así como sobre la necesidad de fomentar la corresponsabilidad de los hombres.
- 4) Realización de entrevistas con la corporación municipal.

El objetivo de estas técnicas metodológicas es recopilar información en dos sentidos: por un lado, en relación a la trayectoria en materia de igualdad del consistorio que complete la información escrita; y, por otro lado, identificar los ámbitos de actuación en cuanto al objeto social y público objetivo de las diferentes concejalías del ayuntamiento. Esto nos ha permitido identificar actuaciones en relación a las competencias específicas de cada área y plasmarlas en el plan del ayuntamiento de Balmaseda de modo que se consiga el impacto deseado en la población diana. En este sentido, se recopilaron cifras sobre la situación de hombres y mujeres en el municipio que han coadyuvado a una definición más certera sobre las necesidades y de las políticas para el avance de la igualdad de género.

3.2. LA DEFINICIÓN DE LAS ACCIONES

El "Diagnóstico del Ayuntamiento de Balmaseda con perspectiva de género" constituye así el punto de partida en la definición de las acciones que han sido completadas y mejoradas a través de:

- 1) El análisis del II Plan del Ayuntamiento de Balmaseda" en dos sentidos: sobre las actuaciones realizadas, identificación de las actuaciones que deben continuar desarrollándose y propuestas de mejora. Así como, las acciones no realizadas y los motivos.
- 2) Análisis de datos sobre la población de Balmaseda con el objetivo de establecer líneas de actuación específica que aborden aquellas dimensiones en las que exista desigualdad entre mujeres y hombres.
- 3) Participación de la corporación municipal y personal técnico en la elección y precisión de las acciones, indicando algunos datos fundamentales como el calendario de ejecución, presupuesto, y responsable de su ejecución.
- 4) Fomento de la participación de las asociaciones de mujeres para la realización de sus propuestas de acciones.
- 5) La actuación estratégica prevista para la consecución de los objetivos de la legislatura, es el desarrollo del "**Plan Director para integrar el principio de igualdad en los programas de gasto público:** Subvenciones, Contratos y Convenios, 2015-2019, del Ayuntamiento de Balmaseda", recogidas en sus ejes correspondientes en las páginas siguientes. Las medidas resultantes del diagnóstico son **veinticuatro** (24). Su despliegue estratégico se concreta fundamentalmente en el "Eje de Gobernanza para la igualdad", al tratarse de una acción transversal para el conjunto de la organización. Su definición específica se encuentra en el punto 4.5.

El proceso de definición de las acciones se ha guiado por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, y las directrices del VI. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, de Emakunde para esta legislatura, aprobado en el año 2014.

3.3. IMPLEMENTACION Y DESARROLLO DEL PLAN

✓ **Aprobación formal del Plan**

En el Pleno Municipal

✓ **Divulgación e implementación**

Difusión del Plan, a nivel interno y externo.

✓ **Vigencia y Programación del Plan**

Cuatro años 2015-2019, por una legislatura completa. La programación de las acciones será volcada en un Plan Operativo anual, que será igualmente aprobado en Pleno municipal.

✓ **Presupuesto**

Las acciones están previstas realizarse por el personal del Ayuntamiento, así, el presupuesto corresponde a horas de dedicación del equipo humano, excepto tres acciones que conllevan partida presupuestaria específica:

Acción 9. Evaluar en función del impacto de género las fiestas y actos culturales, que se desarrollan desde el Ayuntamiento, y ofrecer acciones correctoras para la eliminación de los roles y el fomento de la promoción de la igualdad real y efectiva: 7.500 €

Acción 11. Dinamización de la Casa de la Mujer otorgando los recursos económicos y humanos necesarios para su mantenimiento: 310.750 €

Acción 18. Desarrollo de un **Diagnóstico y Plan** de actuación de prevención, atención y coordinación en Balmaseda contra la violencia de género 2016-2018: 15.000 €

✓ **Estructuras para la gestión del Plan**

Estructuras de impulso institucional internas:

- La Alcaldía y la Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración.
- *Estructuras de colaboración y coordinación institucional*
- La Junta de Gobierno, presidida por el Alcalde, y compuesta Concejales y Concejales en gobierno.
- La Comisión de Igualdad, Sanidad e Inmigración, compuesta por la concejala del área y representantes del gobierno y de la corporación.
- El Grupo Intermunicipal "Berdintasuna Taldea", presidido por la Concejala del área y compuesto por un equipo con responsabilidad técnica municipal.

Estructuras de colaboración y participación social:

- "Foro para la Igualdad" de Asociaciones de mujeres de Balmaseda.

4. PLAN DE ACCIÓN

4.0. CONTENIDO DEL PLAN DE ACCIÓN

Este III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Balmaseda establece los siguientes elementos clave para la concreción de las actuaciones:

- **Concejalías. 8** ámbitos funcionales de intervención del Ayuntamiento:

Alcaldía; Educación, Euskera y Juventud; Acción Social y Nuevas tecnologías; Igualdad, Sanidad e Inmigración; Régimen Interno, Hacienda y Dinamización Económica; Urbanismo y Medio Ambiente; Cultura, Deportes y Fiestas; Obras, Montes, Patrimonio y Coordinación de Barrios.

- **Eje estratégico:** Definen cuales son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años. Se identifican **tres** ejes estratégicos: Cambio de valores y empoderamiento; Organización social corresponsable; y, erradicación de la violencia contra las mujeres. Además de las actuaciones de **gobernanza**.
- **Programas:** Son los ámbitos de actuación. Definen como se concretan los ejes estratégicos de las políticas de igualdad en cada concejalía, por lo que existe al menos un programa de intervención por eje.
- **Objetivos:** Los programas están compuestos por objetivos, que definen la realidad social que se pretende cambiar. Los objetivos cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados. Indicarán también el grado de eficacia de las estrategias propuestas y utilizadas. Se trata que sean objetivos concretos y medibles, operativos y fácilmente entendibles, por lo que se explicita la finalidad que se quiere lograr, se aclaran y delimitan los conceptos que los componen y que puedan resultar confusos, y se definen los indicadores de análisis social.
- **Acciones:** son la manifestación concreta de los objetivos. Las acciones tienen una lógica que las conecta entre sí, bien porque existe entre ellas

una relación de continuidad (unas dependen de otras) o bien, porque buscan el efecto sumativo de perseguir el mismo resultado desde diversos ámbitos o mediante distintos instrumentos. Existen dos tipos de acciones: la *acción positiva* con carácter finalista; y la *acción transversal* con características de permanencia. En este plan se recurre a ambos tipos, aunque dando prioridad a las transversales.

- **Responsables de la acción; Indicadores; y, Presupuesto** también forman parte ineludible de las características del Plan de Acción.
- El importe del presupuesto, lleva **un asterisco*** significando que está calculado en base a horas de dedicación de las personas que desarrollan la acción del Ayuntamiento, **a excepción de las acciones números 9; 11; y, 18 que conllevan partida económica específica.**

4.1. MEDIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Se considera necesaria la creación y adecuación de **estructuras** que hagan posible una implementación sostenible del Plan. Así, se distinguen dos tipos de estructuras internas y externas:

- 1) **Comisión de Igualdad, Sanidad e Inmigración:** considerando las directrices europeas y autonómicas en materia de *transversalidad* o *mainstreaming*, se ha considerado oportuno no constituir una nueva Comisión Política específica, sino **adecuar** la comisión ya existente: "Comisión de Igualdad, Sanidad e Inmigración", cuya finalidad será la aprobación, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. Esto asegura la participación del conjunto de responsables políticos, a la vez que impulsa una certera transversalidad.
- 2) Creación del **Grupo Técnico "Berdintasuna Taldea"** participada por el personal técnico responsable de cada área municipal. El objetivo de este Grupo será la gestión cotidiana del Plan de Igualdad y el establecimiento de acciones estratégicas para la sostenibilidad y sistematización de las políticas de igualdad en el quehacer municipal.
- 3) Foro de las asociaciones de mujeres que participan de la Casa de la Mujer. Se considera la participación ciudadana clave para la implementación del Plan, contando con su participación no únicamente en el momento de definición del plan, sino también en su gestión y evaluación.

- 4) Así mismo, y como refleja este Plan de Acción, desde el Ayuntamiento de Balmaseda se fomentará la coordinación y cooperación interinstitucional con instituciones como Berdinsarea de Eudel, Emakunde, y la Diputación Foral de Bizkaia.

4.2. MECANISMOS DE EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso fundamental que informa de las actuaciones y resultados positivos, así como de las mejoras a realizar. El sistema de evaluación se abordará desde una estrategia dual: evaluación del grado de cumplimiento, que será remitido a Emakunde, en cumplimiento de la Ley 2/1988, con los criterios y metodología que establezca esa institución; y evaluación propia sobre los procesos de gestión, calidad de los resultados y ámbitos de mejora.

A nivel externo: se continuará enviando los proyectos para su evaluación a Emakunde, como se viene realizando en los últimos años.

A nivel interno: serán las estructuras políticas quienes validaran el informe final, elaborado por la Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración. La evaluación abarcará el análisis del cumplimiento de las acciones con respecto a la planificación establecida, indicadores, recursos, concejalías responsables, funcionamiento de las estructuras y equipos de trabajo, relacionado con facilitar o dificultar el proceso, y el cumplimiento del cronograma previsto.

El objetivo de este doble sistema de evaluación es, en definitiva, obtener una evaluación lo más objetiva y contrastada posible, que sirva para utilizar las lecciones de mejora aprendidas en la siguiente planificación, de manera que se asegure una óptima utilización de los recursos en términos de eficiencia que mejore el impacto de las acciones para el avance de la igualdad de género.

4.3. ACCIONES POR CONCEJALÍA

MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

PROGRAMA G1: Incrementar y mejorar la planificación, gestión y permanencia

OBJETIVO G1.1: Contar con un Plan para la Igualdad

Acción	Responsable	Colabora	Participan	Calendario	Indicadores	Presupuesto*
1. Aprobar en Pleno Municipal el Plan estratégico general y operativo anual para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Balmaseda 2015 - 2019 y su difusión entre todas las partes implicadas	Alcaldía	Concejalía Igualdad, Sanidad e Inmigración	Todas las Concejalías**	2015 2016 2017 2018 2019	Aprobar Plan anualmente. Difusión anual. Nº partes seleccionadas e informadas.	1.600 €*
2. Otorgamiento de los recursos necesarios (materiales y de personal) para el desarrollo del Plan aprobado en Pleno, en los presupuestos anuales municipales.	Alcaldía	Concejalía Igualdad, Sanidad e Inmigración	Todas las Concejalías	2015-2019	Presupuesto Anual Establecido Evaluación Mejoras	4.000 €*
3. Revisión, adecuación y sistematización de la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos de alcaldía	Todas las concejalías	Concejalía Igualdad, Sanidad e Inmigración	Todas las Concejalías	2015-2019	Nº documentos seleccionados y adecuados Evaluación Mejoras	3.200 €*

4. Recogida y tratamiento de la variable sexo en las actuaciones pertinentes	Todas las concejalías	Concejalía Igualdad, Sanidad e Inmigración	---	2015-2019	Nº actuaciones previstas y realizadas Evaluación Mejoras	3.600 €*
5. Participación en cursos y talleres de formación en materia de igualdad que se oferten	Todas las concejalías	Concejalía Igualdad, Sanidad e Inmigración	---	2015-2019	Nº cursos formativos/año Nº de participantes/curso/sexo Evaluación Mejoras detectadas y desarrolladas	800 €*
PROGRAMA G3: Crear y fortalecer las estructuras de coordinación intermunicipal para la igualdad						

OBJETIVO G3.1: Asegurar la sostenibilidad del Plan de Igualdad						
Acción	Responsable	Colabora	Participan	Calendario	Indicadores	Presupuesto*
6. Fomento de la participación de las concejalías en la Comisión de la Corporación Municipal de Igualdad, Sanidad e Inmigración dedicada a la aprobación, seguimiento y evaluación de las actuaciones para la igualdad.	Alcaldía+ Todas las Concejalías	Concejalía Igualdad, Sanidad e Inmigración	Todas las Concejalías	2015-2019	Nº de reuniones/año Nº concejalías participantes/sesión Informe de evaluación plan anual Doc planificación anual	1.600 €*
7. Fomento de la participación de todas las concejalías en el Grupo Técnico " Berdintasuna Taldea " para el desarrollo de las actuaciones aprobadas	Alcaldía+ Todas las Concejalías	Concejalía Igualdad, Sanidad e Inmigración	Todas las Concejalías	2015-2019	Nº de reuniones/año Nº concejalías y pax participantes/sesión Nº acciones planificadas y desarrolladas Informe de evaluación plan anual	2.600 €*

EJE 1. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 3.1. Apoyo al empoderamiento colectivo

OBJETIVO 3.1. Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones

Acción	Responsable	Colabora	Participan	Calendario	Indicadores	Presupuesto
8. Desarrollo del Plan Director para integrar el principio de igualdad en los programas de gasto público: Subvenciones, Contratos y Convenios 2015-2019 del Ayuntamiento de Balmaseda para mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres. Así como, en cada concejalía en función de su objeto social y público objetivo, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones *	Concejalía Régimen Interno, Hacienda y Dinamización Económica + Todas las Concejalías	Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración	Todas las Concejalías	2015-2019	Establecer Plan operativo anual. Evaluación Mejoras	4.000 €*
9. Evaluar en función del impacto de género las fiestas y actos culturales, que se desarrollan desde el Ayuntamiento, y ofrecer acciones correctoras para la eliminación de los roles y el fomento de la promoción de la igualdad real y efectiva.	Cultura, Deportes y Fiestas	Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración	Asociaciones y ciudadanía	2015-2019	Analizar Incorporar mejoras Evaluar	7.5000 €

PROGRAMA 4. Apoyo al empoderamiento social y político

OBJETIVO 4.2. Incrementar el acceso, presencia y participación en ámbitos de decisión e influencia

Acción	Responsable	Colabora	Participan	Calendario	Indicadores	Presupuesto*
10. Fomento de una composición paritaria en las listas electorales, concejalías, Comisiones políticas y técnicas, Mesas de contratación, y en la Plantilla.	Alcaldía	Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración	Todas las Concejalías	2015 - 2019	Establecer acciones Evaluar Mejoras	800 €*

OBJETIVO 4.1. Fomentar el o del movimiento asociativo de mujeres y participación de mujeres en el movimiento asociativo general

Acción	Responsable	Colabora	Calendario	Indicadores	Presupuesto
11. Dinamización de la Casa de la Mujer otorgando los recursos económicos y humanos necesarios para su mantenimiento	Concejalía Igualdad	Asociaciones Mujeres	2015 – 2019	Identificación de necesidades Evaluación Mejoras incorporadas	310.750 €
12. Apoyo a las asociaciones de mujeres con recursos materiales y de gestión de sus proyectos	Concejalía Igualdad	Asociaciones Mujeres	2015 – 2019	Nº asociaciones mujeres Nº asociaciones demandantes ayuda/año % incremento en subvenciones Grado satisfacción asociaciones	4.000 €*

EJE 2. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

PROGRAMA 5. Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo

OBJETIVO 5.1. Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado

Acción	Responsable	Colabora	Participan	Calendario	Indicadores	Presupuesto*
13. Establecimiento de las actividades internas (Pleno, equipo de gobierno, comisiones...) que garanticen la corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo	Todas las Concejalías	Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración	---	2015 - 2019	Establecimiento acciones / áreas Evaluación Mejoras	600 €*
14. Establecimiento de las actividades externas que garanticen la corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo	Todas las Concejalías	Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración	---	2015 - 2019	Establecimiento acciones / áreas Evaluación Mejoras	600 €*
15. Desarrollo de un Plan de conciliación para la plantilla del Ayuntamiento	Concejalía de Régimen	Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración	Todas las Concejalías	2015 - 2019	Establecimiento acciones / áreas Evaluación Mejoras	600 €*

* El importe del presupuesto, lleva **un asterisco*** significando que está calculado en base a horas de dedicación de las personas que desarrollan la acción del Ayuntamiento, a excepción **de las acciones números 9; 11; y, 18 que conllevan partida económica específica.**

4.4. PLANIFICACIÓN ANUAL

La planificación será realizada **anualmente**, para el conjunto de las concejalías, con el apoyo y asesoramiento de la Concejalía de Igualdad, Sanidad e Inmigración, en base a las evaluaciones realizadas. Se considera pertinente que la planificación recoja, acciones **generales** para el conjunto de la institución como herramienta de gestión para el **avance y la permanencia de las actuaciones**. Así como, para **revitalizar** el Grupo Técnico "Berdintasuna Taldea". Así mismo, se establecen acciones **específicas** para cada Concejalía.

4.5. ACTUACIÓN ESTRATÉGICA

La actuación estratégica prevista para la consecución de los objetivos de la legislatura, es el desarrollo del **Plan Director para integrar el principio de igualdad en los programas de gasto público:** Subvenciones, Contratos y Convenios 2015-2019 del Ayuntamiento de Balmaseda, recogidas en sus ejes correspondientes en las páginas anteriores.

A continuación presentamos una descripción de las medidas Resultantes del diagnóstico son **veinticuatro** (24). Su despliegue estratégico se concreta fundamentalmente en el Eje de Gobernanza para la igualdad, al tratarse de una acción transversal para el conjunto de la organización.

Al mismo tiempo, su desarrollo necesita desplegarse en una concejalía específica por lo que mantiene una relación directa con los otros tres ejes estratégicos: Cambio de valores y empoderamiento; Organización social corresponsable; y, Erradicación de la violencia contra las mujeres, al ser competencia local y objeto de este Plan.

Actuaciones Previas y futuras para acometer la elaboración de una norma o acto administrativo: 10

“Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.” Art. 18

1. Establecimiento de un Pleno de Gobierno Anual dedicado a la aprobación, evaluación y seguimiento del Plan Director. (G1.)
2. Revitalizar y adecuar, las estructuras de seguimiento, coordinación y cooperación existentes para el desarrollo del Plan Director: Concejalía y Servicio de Igualdad; Comisión política; y Grupo Berdintasuna Taldea (Técnico). (G2. y G3.)
3. Mantenimiento del Servicio de Igualdad. (G2.).
4. Fomentar la participación de Asociaciones de mujeres en relación al desarrollo de este Plan. (G1.)
5. Fomentar la participación de las personas Participantes en el Grupo Intermunicipal “Berdintasuna Taldea” en diferentes redes y estructuras de Bizkaia y de la CAE en aras a mejorar el desarrollo de este Plan, mediante el intercambio de buenas prácticas que sirvan para la modelización de las actividades del Ayuntamiento. (G3.)

6. Difusión de las actuaciones del Plan entre las personas de la plantilla el personal, y, asociaciones de mujeres. (G1.)
7. Establecimiento de un programa formativo dirigido al personal político, técnico y administrativo en la materia. (G5.)
8. Asesorar, colaborar y apoyar a las concejalías en la implementación de actuaciones, presencial y telemática. (G1.)
9. Colaborar con agentes, empresas y asociaciones, para el desarrollo de solicitudes acordes con los objetivos de este Plan. (G1.)
10. Utilizar el del Plan Director como material formativo y ajuste de la herramienta, con responsable de la actuación. (G5.)

Actuaciones necesarias para la evaluación de una norma o acto administrativo: 3

“Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.” Art. 19.

11. Disponer de datos desagregados sobre la situación de mujeres y hombres en la materia. (G4.)
12. Identificar y seleccionar los programas de subvenciones, contratos, ayudas previos a desarrollar para su evaluación. (G1.)
13. Analizar si pueden producir diferentes resultados sobre mujeres y hombres, en el marco de la Ley 4/2005 y en relación a las directrices aprobadas por el Gobierno Vasco a propuesta de Emakunde. G4.)

Actuaciones para incluir medidas en una norma o acto administrativo: 2

“En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.” Art. 20.

14. Establecer medidas correctoras para eliminar las desigualdades: Cambio de valores y empoderamiento; Organización Social corresponsable; y, Erradicación de la violencia contra las mujeres. En función de los Ejes recomendados por Emakunde, 2014.)

15. Establecer indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y efectividad de las medidas. (G1.)

Actuaciones para ser informados por Emakunde de la correcta Aplicación de la ley: 3

“Los proyectos de normas que se elaboren en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a efectos de verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 a 20 de la Ley y, en su caso, para realizar propuestas de mejora en tal sentido.” Art. 21.

16. Informar a Emakunde mediante una memoria explicativa el detalle de los trámites desarrollados. (G1.)

17. Hacer un uso no sexista en documentos y soportes producidos directamente o por terceras partes. (G7.)

18. Desarrollo de un Informe que explique detalladamente los trámites realizados. (G1.)

Actuaciones para el desarrollo de la memoria de ejecución: 1

“El proyecto de norma o disposición habrá de ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados”. Art. 22.

19. Solicitar a Emakunde mediante una memoria detallada de los trámites realizados, la verificación de la correcta aplicación. (G1.)

Actuaciones para la mejora futura de la actuación: 5

20. Utilizar el contenido del Plan Director como material formativo para las sesiones a desarrollar, que servirán también para el ajuste de la herramienta. (G5.)
21. Conseguir que el Plan se convierta en material consultivo. (G5.)
22. Adaptar la aplicación del Plan en Protocolo de Actuación para evaluar normas de gasto, que deberá ser ajustado en cada nueva acción. (G1.)
23. Desplegar el Protocolo de actuación en un Programa Piloto, a modo de Buenas Prácticas de género, que puede ser modelizable en las normativas de gasto del Ayuntamiento. (G1.)
24. Desarrollar una herramienta que garantice el desarrollo óptimo y la permanencia de las actuaciones. (G1.)

5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

5.0. AYUNTAMIENTO DE BALMASEDA

II. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Balmaseda 2010-2014.

5.1. TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Diputación Foral de Bizkaia. 2004. *Protocolos de actuación con enfoque de género en los procesos de la Diputación Foral de Bizkaia*. http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/dossier_protocolos_c.pdf

Diputación Foral de Bizkaia. 2007-2006-2001. *Manual de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la organización*. http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ManualRecomendaciones_v3_%20marzo2007.pdf

5.2. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres http://www.emakunde.es/images/upload/LeyIO_c.pdf

VI. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Año 2014. http://www.emakunde.es/images/upload/IVPI_c.pdf

Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar http://www.euskadi.net/cgi-bin/k54/bopv_20?c&f=20070727&a=200704251

Emakunde. 2009a. La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones en Euskadi 2008. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Emakunde. 2009b. La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi, extraídas de: Emakunde, Eustat, INE, Lanbide...

5.3. NIVEL ESTATAL

LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/10/14/pdfs/A36770-36771.pdf>

Corrección de errores de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
<http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/12/pdfs/A12505-12506.pdf>

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
<http://www.boe.es/boe/dias/2005/07/02/pdfs/A23632-23634.pdf>

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia
<http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Plan Concilia

http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/uncion_publica/concilia.html

5.4. NACIONES UNIDAS Y UNIÓN EUROPEA

I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México. 1975.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/mexico.html>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas. 1979
<http://www.migualdad.es/mujer/politicas/convencion%20cdaw.pdf>

II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague. 1980.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>

III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi. 1985. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/nairobi.html>

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín. 1995.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html>

Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

5.5. OTRAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Consejo de Europa. 1986. *Igualdad de sexos en el lenguaje*. Consejo de Europa.

Emakunde. 1988. *El lenguaje, más que palabras*. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Instituto de la Mujer. 1995. *Nombra en femenino y en masculino*. Proyecto NOMBRA, Madrid.

López, Pilar. 2003. *Utilización no sexista de las imágenes*. Proyecto Parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao.

Bengoechea, Mercedes. 2003. *Utilización no sexista del Lenguaje*. Proyecto Parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao.

Emakunde. 2008. Euskararen erabilera ez sexista:
http://www.emakunde.es/images/upload/EuskGida_eu.pdf

5.6. WEBGRAFÍA

Ayuntamiento de Balmaseda: <http://www.Balmaseda.net>

Diputación Foral de Bizkaia: www.bizkaia.net

Gobierno Vasco: www.euskadi.net

Emakunde: www.emakunde.es

Instituto de la Mujer: <http://www.migualdad.es/mujer/>

Mujeres en red: www.mujaresenred.net

Ciudad de Mujeres: www.e-leusis.net

Eustat: www.eustat.es

INE: www.ine.es

Lanbide: www.lanbide.net

6. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: **1.** Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las des-igualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres). **2.** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. (Comisión Europea).

ANÁLISIS DE GÉNERO: Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. (*Recogido en United Nations Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women - INSTRAW basado en Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines. Ottawa: International Development Research Centre, 1998*).

ANDROCENTRISMO: Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición. ("Presupuestos Públicos en Clave de Género", Emakunde).

AUTONOMÍA: Se puede distinguir distintos aspectos relativos a la autonomía: **1. *Autonomía emocional y física:*** implicaría el reconocimiento del valor propio y el sentimiento de autoestima así como el ejercicio del control sobre todos los procesos y decisiones que tengan que ver con el cuerpo y la salud. **2. *Autonomía económica:*** conllevaría tener acceso y control sobre los recursos y bienes económicos. **3. *Autonomía política:*** que supone el acceso y el

ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos, que incluyen el derecho a participar en las instituciones, en los ámbitos de decisión, en los partidos políticos así como la capacidad de influencia en dichos procesos. **4. Autonomía socio-cultural:** que conllevaría el acceso y control de los recursos culturales y la información. El empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres son estrategias indispensables para alcanzar esta autonomía y la posición de ciudadanas de pleno derecho (*Adaptado del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres*).

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, se refiere a mujeres o grupos de mujeres que, además de la discriminación por razón de su sexo, sufren otras discriminaciones por motivo de su raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Basado en los Principios Generales del artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

DIVERSIDAD: Se refiere a las diferencias entre las personas, mujeres y hombres y dentro de las mujeres y de los hombres, que se manifiesta en los siguientes factores: raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (*Carta Europea de los Derechos Humanos*). Esta diversidad hay que considerarla como una potencialidad y riqueza pero, en determinados contextos culturales, sociales y temporales, factores que reflejan la diversidad se convierten en factores de discriminación que unidos a la discriminación por sexo producen una múltiple discriminación (ver **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE**).

ECONOMÍA REPRODUCTIVA: Conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres que se realizan en el hogar y en la comunidad. ("Presupuestos Públicos en Clave de Género", Emakunde).

EMPODERAMIENTO: **1.** El término empoderamiento es una traducción literal del concepto inglés *empowerment* y significa “*ganar poder*” como persona o grupo, fortalecerse, en la posición social, económica y política. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. (IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Emakunde). **2.** Se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen su propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado. (En *INSTRAW basado en IDRC 1998*). **3.** Se refiere a la ampliación de la habilidad de las mujeres de hacer elecciones estratégicas en sus vidas en un contexto en el que esta habilidad solía estar limitada. (En *INSTRAW basado en Kabeer, N. Reflections on the Measurement of Women`s Empowerment`*). **4.** Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importante destacar que el término poder se utiliza en el sentido de “*poder para*” -por ejemplo el reconocimiento de propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder, y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de ese reconocimiento- y no en el sentido de poder sobre otras personas (“Presupuestos Públicos en Clave de Género”, Emakunde).

EQUIDAD DE GÉNERO: Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (*INSTRAW*).

GÉNERO: **1.** El conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características.

En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor (*Lourdes Benería, 1987, 46; recogido en Maquieira, 1998; recogido en Esteban, 2001, 28*). **2.** Se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos (*INSTRAW*). **3.** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (*Comisión Europea*).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: 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. La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

IGUALDAD DE TRATO: Ausencia de discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta: **1.** Existe **Discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo como el embarazo o la maternidad, sin que exista una justificación objetiva y razonable. Sin perjuicio

de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo. **2.** Existe **Discriminación indirecta** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – “MAINSTREAMING” DE

GENERO”: 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 (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO: 1.

Los Intereses Estratégicos de Género (IEGs) son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Los IEGs varían según los contextos particulares y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos. (INSTRAW). **2.** Expresan un conjunto de metas relacionadas con una organización más igualitaria de la sociedad y se derivan del análisis de las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros. Aunque estos intereses varían según el contexto cultural y sociopolítico en que se desenvuelven las mujeres y los hombres, las feministas sostienen que las mujeres pueden unirse alrededor de ciertos aspectos asociados a su subordinación genérica para encontrar caminos que transformen dicha situación. Los aspectos comúnmente identificados son: **a)** el control masculino del trabajo de las mujeres.; **b)** el acceso restringido de las mujeres a los recursos económicos y sociales valiosos y al poder político, como resultado de una distribución muy desigual de los recursos entre los géneros; y **c)** la violencia masculina y el control de la sexualidad de las mujeres. (*Clara Murguialday, Diccionario de*

Acción Humanitaria). Trabajar por la igualdad no significa abandonar las necesidades prácticas sino que se deben identificar, negociar y abordar de tal manera que se aborden, al mismo tiempo, los intereses estratégicos de las mujeres.

“MAINSTREAMING” DE GÉNERO: (ver **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**)

NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO: Las necesidades prácticas de género (NPG) son identificadas por las mujeres a partir de sus roles socialmente definidos como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las NPGs suelen relacionarse a las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo. El enfocarse sobre este tipo de necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo ni la posición de subordinación de las mujeres (*Vainio-Mattila, A.*).

PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO: Es el medio a través del cual se analiza el impacto diferenciado que tienen los presupuestos sobre hombres y mujeres. Presupuesto sensible al género no es sinónimo de presupuesto diferenciado para hombres y mujeres. Su objetivo prioritario es la integración transversal de los asuntos de género en todas las políticas, planes y programas nacionales (“Presupuestos Públicos en Clave de Género”, Emakunde).

RECURSOS: Los recursos son medios y bienes, incluyendo aquellos de carácter económico (ingreso familiar), productivo (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); político (capacidades para el liderazgo, información y organización); y tiempo: **1. Acceso:** Que las mujeres tengan acceso a un recurso significa que ellas pueden usar y beneficiarse de un recurso específico (material, financiero, humano, social, político, etc.). **2. Control:** Que las mujeres tengan control sobre un recurso significa que además de poder acceder a él, también pueden tomar decisiones sobre el uso de dicho recurso. Por ejemplo, tener control sobre el recurso tierra significa que las mujeres tienen acceso (pueden usarla), pero también pueden ser las dueñas (propietarias legales) y pueden tomar decisiones sobre el uso, venta o renta de la tierra. **3. Beneficios:** Son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas derivadas de la utilización de un recurso, y pueden

incluir la satisfacción tanto de necesidades prácticas (alimentación, vivienda) como de los intereses estratégicos (educación y capacitación, poder político) (*INSTRAW*).

ROL: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él (*INSTRAW*).

PATRIARCADO: Literalmente significa “*gobierno de los padres*”, pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Alicia Puleo distingue entre patriarcados de coerción, “*los que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias sancionadoras con la violencia aquello que está permitido y prohibido a las mujeres*”, y los patriarcados de consentimiento, donde se da la igualdad formal ante la ley, y que define como “*los occidentales contemporáneos que incitan los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculizados en gran parte por los medios de comunicación.*” (*Diccionario de Términos de Igualdad. CAVE/Wg*). (Tomado de *W.G. Consultoras para el desarrollo S.L*).

POSICIÓN: Lugar de poder o jerarquía en el que se encuentra cada persona con respecto a las demás. En el orden patriarcal de poder- dominación, sólo existen dos lugares: arriba (poder) y abajo (sumisión). (*Presupuestos Locales con Enfoque de Género. Emakunde; Ayuntamientos de Basauri, Bilbao, Donostia-San Sebastián, Ermua y Ondarroa y Travesías por la Igualdad*).

SEXO: Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres. (*OMS*).

SEXISMO: Conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee. (*Presupuestos Locales con Enfoque de Género. Emakunde; Ayuntamientos de Basauri, Bilbao, Donostia- San Sebastián, Ermua y Ondarroa y Travesías por la igualdad*).