



II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

DEL MUNICIPIO DE GETXO

(2006 – 2009)

Aprobado en Pleno el 28 de octubre de 2005

0. INTRODUCCIÓN

El *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Getxo* se concibe como el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad dentro del ayuntamiento como organización, así como en la vida del municipio.

▪ Antecedentes

El *I Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres de Getxo* fue elaborado en el año 1998 con una calendarización inicial de 4 años, aunque la falta de instrumentos posteriores ampliaron su vigencia hasta la elaboración del presente plan. Este segundo plan, por lo tanto, constituye un segundo instrumento, que con carácter integral, marca las pautas de la política de igualdad del municipio de Getxo.

La evaluación del primer plan mostró la necesidad de una apuesta clara por la Igualdad, lo que conllevaría, además de la voluntad técnica y política para hacerlo, la necesidad de poner a disposición mayores recursos en la implementación de acciones positivas, ya que el grado de cumplimiento de lo previsto en ese primer instrumento resultó muy limitado.

En este contexto, en el año 2004 se crea la Plaza de Agente de Igualdad en el Ayuntamiento de Getxo, puesto que inicialmente ha sido cubierto por una funcionaria interina hasta la consolidación de la plaza en un espacio corto de tiempo.

A partir de este esfuerzo, se hace patente también la necesidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad que, acorde a la nueva realidad de recursos municipales, de un impulso importante a esta labor desde el ámbito municipal.

Por su parte, las asociaciones de mujeres llevan muchos años trabajando en este ámbito, y su trabajo merece un reconocimiento especial por parte del Ayuntamiento. En este sentido, han participado tanto en la elaboración como en la evaluación del primer plan y el presente documento también es consecuencia de sus demandas y aportaciones.

▪ Marco institucional y legislativo

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad. Por lo tanto, el presente plan de igualdad no constituye un instrumento aislado sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio.

En el año 1979 Naciones Unidas aprobó la CEDAW- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, primer instrumento jurídico en el que se recoge la estrategia de acción positiva a nivel internacional.

La Unión Europea, por su parte, establece un compromiso formal de integrar la igualdad en todas sus políticas a través del Tratado de Ámsterdam. Además, ha puesto en marcha hasta el momento cinco programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el último de los cuales está vigente en la actualidad.

La Constitución Española, en su artículo 14, recoge el principio de no discriminación y el artículo 9.2. legitima las acciones positivas como estrategia de actuación a través del siguiente enunciado “ *corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas: remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”. El propio Tribunal Constitucional ha respaldado no sólo la legalidad de estas políticas sino la obligación de los poderes públicos de impulsarlas creando en el año 1983 el Instituto de la Mujer.

En Euskadi, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Vasca hace especial mención a la igualdad y la ley 2/1988 de 5 de febrero supuso la creación de Emakunde como organismo autónomo destinado a promover las condiciones que faciliten la igualdad de mujeres y hombres, y eliminen los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y derecho.

Así, en 1991 se aprueba el I Plan de Acción Positiva para las Mujeres a partir del cual se van a elaborar otros dos planes. El III Plan terminó su vigencia en el año 2004.

Finalmente, también en la CAPV en el pasado 18 de febrero de 2005 ha sido aprobada la Ley de Igualdad, instrumento jurídico que complementará el trabajo que se realiza a través de otras entidades, entre ellas, las locales.

La Diputación Foral de Bizkaia, por su parte, aprobó en el año 2001 el I Plan Foral de Igualdad en Bizkaia, plan que fue revalidado el 30 diciembre de 2003.

Por lo tanto, el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Getxo surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que éstos instrumentos, sobre todo los distintos planes y programas, se marcan.

▪ **Filosofía/ Características**

El plan que se presenta en este documento, se va a caracterizar por una serie de rasgos que guiarán no sólo el proceso con el que se ha elaborado sino también los contenidos del mismo.

- a) Constituye un **instrumento de política integral** que superando planteamientos asistencialistas de mejora de las condiciones de vida de las mujeres pretende contribuir a lograr la equidad de género.
- b) Tiene un **carácter eminentemente participativo** tanto en lo que se refiere a su elaboración como al hecho de promover la participación política de mujeres como uno de sus objetivos clave.

- c) Está **elaborado desde el propio ayuntamiento**, es decir, la agente de igualdad ha liderado su elaboración apoyada por otra técnica contratada a tal efecto. En ese sentido, se ha estimado oportuno que la persona que, inicialmente, va a impulsarlo sea quien lo diseñe en lugar de recurrir a la contratación de una consultoría externa. Por otro lado, tanto a nivel técnico o político, todas las áreas del ayuntamiento han tenido un espacio en la elaboración del plan, lo que favorece que las áreas involucradas en su implementación lo sientan como algo más cercano que parte de la propia estructura y realidad municipal.
- d) Adopta la **transversalidad o mainstreaming como estrategia**. El Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas del ayuntamiento y de la labor conjunta de éstas con los agentes sociales. Partiendo de esta idea, el plan se estructura en áreas estratégicas que no se corresponden con departamentos del ayuntamiento, sino que perméan la estructura administrativa municipal. De esta manera, pretendemos que se conciba la igualdad como parte de un sistema de gestión de calidad e intentamos evitar que cada departamento identifique su responsabilidad en el plan con un área temática.
- e) **Rompe la separación entre administración y ciudadanía** que aparece en muchos planes, en los que se diferencia, por un lado, la adecuación de la administración para la implementación de políticas de igualdad, y por otro, las actuaciones que se desarrollan hacia la ciudadanía. En nuestro caso, hemos optado por proponer áreas temáticas que combinan acciones en el municipio y dentro de la administración, entendiendo que deben ser tratadas de manera conjunta a partir de una visión global.
- f) Sitúa la labor principal del **Area de Igualdad como facilitadora de procesos** que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género. La idea es remarcar que el Area de Igualdad no es responsable de la implementación de todas las acciones que aparecen en el plan, aunque lo sea de algunas, sino que su labor fundamental es acompañar la transversalización de la igualdad de mujeres y hombres en toda la gestión municipal. Esto no excluye, sin embargo, que existan iniciativas y objetivos del plan que sean diseñados, ejecutados, monitoreados y evaluados desde el propio área.
- g) Se trata de un **plan abierto y flexible**, es decir, que independientemente de la calendarización y programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades locales del momento. Es por eso, que el diseño del plan se ha quedado en el nivel de las acciones, por debajo del cual, es necesario definir las actividades que se llevarán a cabo para cumplir con dichas medidas.
- h) Asume como característica ser un **plan evaluable** por el propio ayuntamiento y por los agentes sociales que manifiesten la voluntad de hacerlo. Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.

i) Implica un **compromiso político y técnico**, que más allá de la asunción del mismo a nivel formal y la puesta en práctica de acciones que aparecen contempladas en el mismo, requiere la apertura a cambios organizativos en la forma de hacer. La transversalización supone un replanteamiento estructural para incorporar elementos nuevos que permitan integrar la igualdad en la gestión local. Asimismo, ese compromiso conlleva la dotación de recursos técnicos y económicos que hagan posible la implementación y desarrollo del plan de igualdad.

▪ **Aprobación y vigencia**

El presente documento tendrá una vigencia de 4 años, del año 2006 al 2009.