



**I.PLAN para la IGUALDAD  
de MUJERES y HOMBRES**

*- DERIO -  
2010-2012*

---



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## ÍNDICE

1	PRESENTACIÓN .....	3
2	MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA .....	4
3	PRINCIPIOS GENERALES.....	8
3   1	Principios Básicos .....	8
3   2	Estrategias para la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito municipal .....	8
3   3	Ejes y Áreas.....	9
4	METODOLOGÍA .....	12
5	CARACTERÍSTICAS DEL PLAN .....	13
6	MEDIDAS ADOPTADAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN .....	14
7	GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....	15
7   1	Preliminares de la Gestión de los Planes .....	15
7   2	Planes Operativos Anuales .....	16
7   3	Seguimiento.....	17
7   4	Evaluación .....	18
8	ANEXOS.....	19



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## 1 PRESENTACIÓN

---

El Ayuntamiento de Derio parte del convencimiento de la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del municipio, considerando ésta como la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Desde este convencimiento, desde el Ayuntamiento con la elaboración del I. Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres, se pretende comenzar a asentar las bases para corregir las desigualdades y discriminaciones todavía existentes, así como para garantizar que hombres y mujeres puedan participar en diferentes esferas (económicas, políticas, participación social, toma de decisiones, acceso a recursos y bienes...) y actividades (formación, empleo...) de todos los ámbitos de la vida social.

Con este primer plan, el Ayuntamiento pretende avanzar en los cambios necesarios que contribuyan a hacer realidad el principio de igualdad entre hombres y mujeres en nuestro municipio.

A continuación, se presenta el I. Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres de Derio. Cabe hacer una mención clarificadora sobre la estructura del documento, organizado en los siguientes apartados: marco normativo de referencia, principios generales, metodología, características del plan, medidas adoptadas, presupuesto y, gestión y evaluación del plan.



**I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012**

## 2 MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Es patente el **requerimiento legislativo, y normativo** para la adecuación de las administraciones públicas, y de modo específico las de ámbito local, en el impulso de la igualdad de género.

En los últimos años, en Europa, el Estado y en la Comunidad Autónoma del País Vasco se han elaborado diferentes normas y planes de acción positiva con el fin de impulsar la igualdad de oportunidades en la Administración.

El **principio de igualdad** de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas que se han tomado como referencia en el proceso de elaboración del diagnóstico y el plan para la igualdad:

- La **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a "asegurar por Ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio".
- Por otro lado, desde la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del **Tratado de Amsterdam**, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.
- La **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local** promueve la adopción pública por parte de los gobiernos locales del principio de igualdad de mujeres y hombres y a la aplicación en el territorio local de los principios recogidos en dicha carta. EUDEL es uno de los socios de la misma. La premisa de la que parte es que la igualdad "es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia" para ello se precisa la articulación de herramientas con el valor añadido de la intervención local más cercana a la ciudadanía.



**I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012**

- El artículo 9.1 del **Estatuto de Autonomía de Euskadi**, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.
- La **Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local** que especifica que los municipios pueden realizar actividades complementarias a otras administraciones en la promoción de la mujer.
- La **Ley 4/2005 de la Comunidad Autónoma del País Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres** es la norma actual de mayor rango que formula objetivos y planteamientos de cara a la igualdad de géneros. Esta Ley supone un gran salto cualitativo en la dirección de aplicar la transversalidad o mainstreaming de género, ya que antes de esta Ley se provenía de la práctica de crear políticas específicas hacia "la mujer". En dicha Ley 4/2005 hay una mención explícita para las administraciones locales, aspecto que involucra de lleno a los Ayuntamientos locales. En concreto, en el Título preliminar. Capítulo 2. Artículo 10 destacan:

*"Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación".*

Por otro lado, en el Título I, se encomienda a la administración local, en su artículo 7 la siguiente tarea:

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

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

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

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



**I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por último, en el artículo 15 del Título II, "Planes para la igualdad de mujeres y hombres" se especifica lo siguiente:



**I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012**

*"Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión".*

- Por otra parte, Emakunde publicó en el 2007 el **IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV** aprobado en el 2006. Éste integra las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la VIII legislatura. Surge como resultado de la evolución y los avances experimentados durante los años de vigencia de los tres planes anteriores, y en el nuevo marco que abre la aprobación de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Las administraciones locales tienen así el reto actual de adaptar su planificación en materia de igualdad a la estructura y planificación que marcan todas estas normativas y documentos marco cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## **3 PRINCIPIOS GENERALES**

---

### **3 | 1 Principios Básicos**

---

El I. Plan para Igualdad de Mujeres y Hombres de Derio se basa en los principios básicos que establece la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Los principios por los que se regirá el I. Plan para la Igualdad de Derio son:

- Igualdad de Trato
- Igualdad de Oportunidades
- Respeto a la Diversidad y a la Diferencia
- Integración de la Perspectiva de Género
- Acción Positiva
- Eliminación de Roles y Estereotipos en función del sexo
- Representación equilibrada
- Coordinación y colaboración

Todos ellos van a servir para guiar, inspirar y delimitar el diseño, implantación y evaluación de las políticas de igualdad que se desarrollarán en el municipio.

### **3 | 2 Estrategias para la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito municipal**

---

En la elaboración de este Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Derio, se plantean dos estrategias para implementar políticas de igualdad en el ámbito municipal, el mainstreaming (transversalidad) y la acción positiva.

- La integración de la perspectiva de género o mainstreaming de género, supone la incorporación en todas las políticas públicas del objetivo básico de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres teniendo en cuenta las diferentes condiciones y posiciones de unos y otros, desde la fase de diseño hasta la fase de evaluación. Se trata de que toda la organización tenga la capacitación necesaria para diseñar políticas de género, teniendo como uno de los propósitos de partida eliminar o disminuir las desigualdades de género. Esta estrategia es fundamental en tanto que incrementa el grado de conocimiento e implicación en





***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

igualdad de todos los departamentos o áreas de la organización, y por tanto, la apropiación de los objetivos y las tareas necesarias para alcanzarlos.

- La acción positiva, por su parte, consiste en la adopción de medidas específicas y temporales destinadas a reducir o eliminar desigualdades existentes en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural y promocionar la igualdad de mujeres y hombres. Esto resulta importante, ya que asociada a un adecuado proceso de comunicación que explicita los diagnósticos en los que se sustenta, evidencia qué desigualdades prevalecen aún hoy y qué medidas son necesarias tomar para contrarrestarlas y para impulsar la igualdad de manera más precisa y eficaz.

### 3 | 3 Ejes y Áreas

---

El Plan se organiza en torno a cuatro ejes estratégicos y siete áreas que responden a los ámbitos funcionales donde se va a trabajar para la consecución de los objetivos que plantea dicho plan.

#### 3 | 3 | 1 Ejes Estratégicos

Los ejes estratégicos definen las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar. En concreto, en el municipio de Derio se han definido los mismos cuatro ejes que marca el IV Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV aprobado en el 2006, puesto que éste integra las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la VIII legislatura.

- **TRANSVERSALIDAD.** También denominado mainstreaming, fue propuesto por primera vez en 1987 por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. Se trata de un enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la corriente principal de desarrollo (reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género). El objetivo inmediato es la mejora de la posición social y económica de las mujeres. Se refiere al diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas, políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre la vida de las mujeres y de los hombres. Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, necesidades, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada.

- **EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES.** La sociedad actual, a pesar de haber dado grandes pasos en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, sigue manteniendo desigualdades importantes en cuestiones como el poder, recursos y beneficios. Para romper con ésta situación, con las relaciones jerárquicas imperantes en nuestra sociedad así como reequilibrar el poder. Es por tanto necesario, que las mujeres conquisten el poder a través de la reconstrucción social de las relaciones de género, entendiendo el poder desde la autonomía (física, económica, política y sociocultural) y la ciudadanía plena de las mujeres.
- **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.** Implica facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (entendido conciliación como la realización equilibrada de la actividad laboral, la vida familiar y la vida personal de mujeres y hombres. Conciliar es acercar, permitir, compatibilizar, facilitar, posibilitar y pactar los tiempos para poder hacerse responsable de las tareas y funciones de esos ámbitos superando los roles y estereotipos de género) a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y la adecuación de los servicios sociocomunitarios.
- **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.** Este eje aborda de manera específica la violencia contra las mujeres facilitando la articulación de medidas y recursos para luchar contra la violencia sexista, es decir, 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 libertad que se produzcan en la vida pública o privada.



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

### **3 | 3 | 2 Áreas de Intervención**

Las Áreas de Intervención son ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad. Los ámbitos establecidos para definir este Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Derio son los siguientes:

1. Administración Local (Ayuntamiento)
2. Educación
3. Cultura y Deporte
4. Empleo, Promoción Económica y Formación
5. Salud
6. Acción Social
7. Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente

El Ayuntamiento de Derio no tiene competencia directa en todas las áreas mencionadas, puesto que algunas corresponden a servicios mancomunados o bien son áreas de competencia directa de otras instituciones públicas. No obstante, se ha decidido implicar dichas áreas desde el convencimiento de que los objetivos y acciones planteadas en el plan, deben demandarse a las instituciones competentes así como crear y divulgar información desde un trabajo paralelo de la corporación local, sobre la situación de hombres y mujeres en diferentes temáticas que creen conocimiento y por tanto, sensibilicen sobre las situaciones de desigualdad existentes en la actualidad.



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## 4 METODOLOGÍA

---

La Mancomunidad de Servicios del Txorierri elaboró en 2008 el "Diagnóstico participativo de la situación de mujeres y hombres de los municipios integrados en la Mancomunidad del Txorierri" con la colaboración del Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde.

A través de dicho diagnóstico los municipios de la mancomunidad querían comenzar a garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en sus municipios como en la comarca en su conjunto. Así, como comenzar a asentar las bases para la futura elaboración de planes de actuación.

Este primer paso, tenía la clara vocación de ser la manifestación más evidente de su compromiso con la consecución efectiva de la igualdad de los sexos.

A raíz del diagnóstico realizado, el Ayuntamiento de Derio ratifica, en el 2008, su compromiso firme de desarrollar una política municipal de igualdad, comenzando el proceso de diseño del plan de igualdad con el asesoramiento y coordinación de Behargintza Txorierri.

A finales de 2008, durante los meses de noviembre y diciembre, se realiza la presentación del primer borrador del plan al personal político y técnico. Desde Behargintza Txorierri se elaboraron las herramientas necesarias para el contraste de los objetivos y acciones planteadas.

Posteriormente, tras complementar los borradores del plan con las aportaciones realizadas tanto por el personal político como técnico se procedió a contrastar el segundo borrador con los diferentes agentes sociales del municipio.

En el contraste participativo del municipio, participaron ciudadanos y ciudadanas de Derio, asociaciones del municipio así como la asociación de mujeres "Sutondoan" con la cual se mantuvieron diferentes reuniones para apoyar el diseño y elaboración del plan. Para esta participación, se utilizaron diferentes vías de difusión como el envío desde alcaldía de una carta personalizada a las casas del municipio, dando la posibilidad de realizar aportaciones desde la página web del ayuntamiento, etc.

Finalmente, con las aportaciones recibidas en este último contraste, se ha procedido a la elaboración del informe final del I. Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres que marcará las directrices a trabajar en pro de la consecución de la igualdad real de hombres y mujeres.



**I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012**

## 5 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

---

El I. Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres de Derio atiende a las siguientes características:

- Tiene una **vigencia de 3 años**, está realizado para el periodo 2010-2012.
- Es un plan que surge del compromiso político. Esta voluntad política se ha concretado en un compromiso presupuestario que garantiza la viabilidad de las actuaciones que se han propuesto en el plan.
- Es un plan **abierto y flexible**, abierto a cambios a lo largo del proceso de implantación.
- Es un plan **evaluable**, que plantea el desarrollo de un sistema de evaluación e incluye una propuesta de indicadores para los objetivos previstos.
- Incluye ejes estratégicos, áreas de intervención, objetivos generales y específicos y acciones, para desarrollar por las diferentes áreas municipales y agentes responsables en el periodo de tiempo previsto.
- Es un instrumento que beneficia al municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano.



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## 6 MEDIDAS ADOPTADAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

---

Este proceso supone el diseño de las políticas de igualdad ajustadas a la realidad social de nuestro municipio, es la fase en la que se establece hacia dónde quiere avanzar el Ayuntamiento en materia de igualdad.

En la sección que presentamos “Medidas adoptadas para la implantación del plan”, se definen los objetivos generales y específicos cuantificables a corto y medio plazo en base a la información obtenida en el diagnóstico y se establecen las áreas de actuación, así como las medidas concretas (acciones), el cronograma, las áreas responsables y las áreas implicadas, y los indicadores de evaluación (Ver Anexo 1).



**I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012**

## 7 GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

---

### 7 | 1 Preliminares de la Gestión de los Planes

---

Para una adecuada puesta en marcha del I. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Derio, y con el fin de realizar un proceso idóneo de seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán 4 estructuras de gestión. Las dos primeras estructuras ya han comenzado a trabajar mientras que se espera que las dos últimas comiencen su andadura durante el primer semestre del 2010.

- **Equipo Motor – Servicio de Igualdad:** El equipo motor está compuesto por el servicio de igualdad, la concejalía responsable del área de igualdad y alcaldía. Las funciones de este equipo motor van a consistir en la coordinación de todas las tareas necesarias para la implementación del plan, es decir, desarrollar los procesos necesarios para una gestión adecuada, así como desarrollar las acciones y objetivos concretos que el plan les asigne. Concretamente, estaríamos hablando de:
  - Impulso y coordinación del Plan
  - Interlocución respecto a todos los agentes participantes
  - Información y comunicación
  - Asesoramiento y formación
  - Seguimiento y evaluación

Cabe mencionar que este grupo de trabajo ya ha comenzado su andadura durante este año 2009, estando ya asentadas las bases estratégicas que regirán su funcionamiento. Así mismo, ya ha comenzado a desempeñar las funciones de impulso y coordinación del Plan.

- **Grupo Político Interdepartamental:** consiste en una estructura política de seguimiento e impulso. Este grupo está formado por los integrantes del Foro Político para la Igualdad de Derio (en marcha desde el año 2008), que son las personas con responsabilidad política y capacidad de decisión estratégica, representantes de todas las áreas de la organización implicadas en la implantación del plan. Las funciones de este grupo consistirán en:
  - Coordinar las decisiones políticas de igualdad que se desarrollan desde todos los ámbitos de la administración.



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

- Facilitar y fomentar la implicación política en igualdad mediante una adecuada información.
- **Grupo Técnico Interdepartamental:** consiste en una estructura de coordinación técnica interdepartamental. Estará formada por las personas de las áreas que trabajan desarrollando en ellas medidas para la igualdad. La finalidad de este grupo consiste en:
  - Facilitar la coordinación de labores de diseño, implantación y evaluación de las medidas de igualdad en sus áreas
  - Proponer mejoras, propuestas de cambios, introducción de criterios de flexibilización del Plan, etc.

El equipo motor ya ha empezado a establecer relaciones con el personal técnico para la designación de las personas participantes en dicho grupo de trabajo.

- **Espacio de participación de mujeres y hombres:** consiste en una estructura de participación ciudadana. Sus funciones consisten en:
  - Proponer y colaborar en la implementación
  - Participar en el seguimiento y control del Plan.
  - Evaluar y asesorar a las unidades de igualdad
  - Generar opinión y capacidad de análisis.

## 7 | 2 Planes Operativos Anuales

Anualmente se elaborará un documento operativo en el que se explicitará qué objetivos y acciones van a desarrollarse a lo largo del año, las áreas y departamentos responsables, el personal responsable, los agentes sociales a implicar, la temporalización de las acciones y el presupuesto asociado a las mismas.

Para acometer el proceso de programación, se tendrá en cuenta la necesidad de coordinar este proceso con otros dos procesos básicos: con la elaboración de los presupuestos del Ayuntamiento y con el de evaluación anual del plan. Por lo tanto, aproximadamente la programación anual del plan se desarrollará a finales de año, coordinando este proceso con los ritmos y tiempos de programación del presupuesto municipal.





***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

En cuanto a Derio respecta, el equipo promotor será la estructura que impulsará y coordinará la elaboración de la programación anual. Así mismo, participarán en este proceso la Comisión Técnica (aportará la información básica que permita concretar medidas que van a ser abordadas), la Estructura de Participación Ciudadana (ayudará a contrastar la programación anual presentada) y la Comisión Política (validará los planes operativos anuales).

El Anexo 2 recoge la programación del 2010. Así mismo, en el Anexo 3, se recoge la Ficha de Programación de acciones que se utilizará con el objeto de recoger información para el desarrollo de las programaciones anuales.

## **7 | 3      Seguimiento**

---

Periódicamente, se realizará el seguimiento del plan con el objeto de conocer el grado de implantación del plan operativo anual (es decir, saber si es o no acorde con lo planificado en cuanto a cronograma, presupuesto y resultados esperados) y crear un espacio para el asesoramiento y la reflexión con respecto a éxitos y dificultades existentes y los mecanismos de superación que al efecto se puedan implementar.

El equipo promotor, grupo de trabajo activo en la actualidad, se encargará de coordinar y dinamizar el proceso de seguimiento del plan anual con la participación de la Comisión Técnica que se encargará de aportar la información previa necesaria y participar en las reuniones de seguimiento que el equipo promotor programe aportando las reflexiones, análisis de las fortalezas y debilidades asociadas al Plan, visión y sugerencias sobre las necesidades de cambio, aspectos de mejora, etc.

El seguimiento del Plan tendrá una periodicidad semestral durante el periodo de vigencia del documento programático anual.

En el Anexo 4 adjunta la Ficha de Seguimiento de Acciones que es la herramienta diseñada para la recogida de información y acordada como válida por equipo promotor.



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## 7 | 4 Evaluación

---

Teniendo en cuenta que la evaluación es un proceso fundamental para determinar el grado de cumplimiento del plan y el alcance del impacto que han tenido las acciones ejecutadas, el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Derio, se centrará en evaluar el grado del cumplimiento del plan y la evaluación de los resultados obtenidos.

Emakunde tiene la obligación establecida por el artículo 5.d de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de evaluar las políticas para la igualdad llevadas a cabo por los poderes públicos. Es por ello, que anualmente el Ayuntamiento de Derio informará a Emakunde del progreso del Plan, enviando un informe de evaluación anual.

Anualmente y al final del período de vigencia del plan se realizará la evaluación del grado de cumplimiento del mismo. Así mismo, el equipo promotor se encargará de evaluar los resultados del plan, en definitiva conocer en qué medida se ha modificado la realidad social atendiendo a los objetivos planteados.



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

8 ANEXOS

---



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## ANEXO 1



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## ANEXO 2



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## ANEXO 3



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## ANEXO 4



***I. Plan para la Igualdad de  
Mujeres y Hombres de Derio  
2010-2012***

## ANEXO 5