



I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BASAURI 2024-2027



Elabora: **Ayuntamiento de Basauri. Departamento de Igualdad.**

Financia: **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer**

Fecha: **Septiembre 2024**



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	4
1.1. Fundamentación y Justificación	4
1.2. Antecedentes	5
2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
3. MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAL.....	10
4. FINALIDAD, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	12
4.1. Finalidad	12
4.2. Principios orientadores	12
PARADIGMA FEMINISTA	12
PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD	13
ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS	13
DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE Y TRANSVERSALIDAD	13
INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	14
POLÍTICAS REDISTRIBUTIVAS DE GÉNERO.....	14
4.3. Garantías	15
5. PLAN DE ACTUACIÓN	16
EJE ESTRATÉGICO 1. COMPROMISO POLÍTICO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL GOBIERNO MUNICIPAL	17
PROGRAMA 1.1. Planificación y gestión presupuestaria	18
PROGRAMA 1.2. Normativa e instrumentos locales.....	21
PROGRAMA 1.3. Colaboración y coordinación institucional.....	23
EJE ESTRATÉGICO 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SUS CONDICIONES LABORALES	25
PROGRAMA 2.1. Estructura y composición del Ayuntamiento y gestión de las personas	26
PROGRAMA 2.2. Formación y capacitación del personal	31
PROGRAMA 2.3. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar	34
PROGRAMA 2.4. Seguridad y salud laboral.....	36
PROGRAMA 2.5. Cultura organizativa, acción sindical y negociación colectiva	40
EJE ESTRATÉGICO 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	43
PROGRAMA 3.1. Contratación pública, subvenciones y convenios.....	44
PROGRAMA 3.2. La igualdad en la Normativa y Actividad Administrativa	48

ÁREA 3.2.A. Evaluaciones de impacto en función del género en normas y en la actividad administrativa.....	48
ÁREA 3.2.B. Producción y gestión de la información y comunicación interna y externa con perspectiva de género.....	51
PROGRAMA 3.3. La igualdad en diferentes áreas de intervención municipal	54
ÁREA 3.3.A. Igualdad en la Planificación estratégica a través de los planes sectoriales.....	55
ÁREA 3.3.B. Igualdad en la actividad cultural y deportiva de Basauri.....	57
ÁREA 3.3.C. Igualdad en la educación formal y no formal de Basauri	62
ÁREA 3.3.D. Igualdad en las políticas de empleo de Basauri	62
ÁREA 3.3.E. Igualdad en las políticas urbanísticas y territoriales de Basauri.....	64
ÁREA 3.3.F. Igualdad en el ámbito de la Policía Local de Basauri	65
ÁREA 3.3.G. Vidas libres de violencia machista. Basaurin matxismoari PLANto.....	66
6. SISTEMA DE GESTIÓN.....	68
6.1. Agentes y estructuras municipales para implementar el Plan.....	68
6.2. Estructuras interinstitucionales para la coordinación y colaboración	68
6.3. Planificación, implementación, ejecución, seguimiento y evaluación.....	68

1. PRESENTACIÓN

1.1 Fundamentación y Justificación

Las desigualdades de género son una realidad estructural que afecta a todos los niveles de la sociedad, también a las instituciones públicas. A pesar de la regulación legislativa, la acción del movimiento feminista y las organizaciones de mujeres y los avances logrados, continúa siendo necesario establecer normativas, mecanismos, herramientas y procesos para detectar y actuar sobre estas desigualdades.

En cumplimiento de este objetivo, el **I Plan Interno de Igualdad** contiene la planificación estratégica del Ayuntamiento de Basauri para el periodo **2024-2027**, en lo relativo a la organización, estructura interna y condiciones laborales, así como en la incorporación del enfoque de género y la perspectiva interseccional en los procedimientos de trabajo y actuación municipal. Es decir, dirige su actuación hacia una intervención interna orientada a incorporar la igualdad de género en la gestión del empleo público.

Este plan es el resultado de un diagnóstico participado; un proceso que además de analizar la realidad del Ayuntamiento, sirve como herramienta de sensibilización e incidencia. Esta premisa parte de la experiencia acumulada en la implementación de políticas públicas de igualdad, que han demostrado la importancia de impulsar procesos estratégicos basados en metodologías participativas y de trabajo conjunto para diseñar, implementar y evaluar planes sectoriales efectivos. En el caso de Basauri, el modelo de plan interno que se consensua se presenta como la herramienta principal y la hoja de ruta de la entidad para impulsar políticas públicas de igualdad transversales en su organización y actuación.

En lo referente al marco legislativo y competencial, en marzo de 2022 se aprueba en el Parlamento Vasco la segunda modificación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, texto refundido recientemente a través del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Esto supone un nuevo escenario para profundizar en el desarrollo de las políticas públicas, ya que prevé el refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para su implementación e introduce modificaciones que concretan y desarrollan varios preceptos de la ley anterior. En referencia a la legislación sobre planes de igualdad, concretamente, lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/2023 –artículos 7, 10, 16 y 43 –, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres –artículos 45, 46, 47 y 48 –, en la disposición adicional séptima sobre planes de igualdad del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP),¹ así como en

¹ Esta disposición señala la obligación para las Administraciones Públicas de aprobar un Plan Interno para la Igualdad, señalando que deberá establecer los objetivos, estrategias y medidas a adoptar para su consecución, y añade la creación de un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en función pública, al que deberán

la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, en su disposición adicional decimoquinta sobre planes de igualdad,² establecen los requisitos básicos que las instituciones deben cumplir para integrar el principio de igualdad en su propia organización, funcionamiento y actividad, así como en el desarrollo de sus políticas públicas.

El compromiso de este plan se desarrolla en el Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Basauri 2008-2011, que suscribe en su artículo 117: *"Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad". (...)* *"El Ayuntamiento deberá: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional; b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional; c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional; d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración; e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo; g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación".* También el Acuerdo de la Mesa General de Negociación para el periodo 2018-2020 recoge en su artículo 4 el compromiso de elaborar un plan interno de igualdad, garantizando la participación desde la fase inicial de la representación sindical.

Así, a finales de 2020 se inicia el proceso para elaborar un diagnóstico previo que permita diseñar el Plan Interno de Igualdad. Un plan que se presenta como una herramienta que mira hacia la organización y estructura del Ayuntamiento para mejorar las condiciones de las trabajadoras y trabajadores desde un enfoque de género y para preparar la organización y sus recursos de cara a lograr la tan necesaria pero compleja transversalidad.

1.2 Antecedentes

Basauri tiene una población de 40.324 habitantes³ y un tejido asociativo fuerte que ha logrado vehicular muchas de las demandas sociales que actualmente forman parte de la agenda municipal. Un movimiento feminista crítico y propositivo con gran capacidad de movilización, pero también de interlocución con la institución municipal para incluir las necesidades de las mujeres en las políticas públicas, convirtiéndose así en un municipio pionero.

remitirse los planes de las administraciones públicas y los protocolos de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

² Esta disposición señala la obligación y los plazos que tienen las administraciones públicas vascas para contar con un plan de igualdad interno negociado y aprobado.

³ Dato del INE a 1 de enero de 2022.

De esta manera, en el año 2000 se crea el Departamento de Igualdad y se inicia una dinámica institucional desde la que se impulsan diversos proyectos y programas que suponen un gran salto en cuanto a la disposición de medios y recursos para avanzar en los objetivos establecidos.

En 2001 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el cual ya incluye cuestiones relacionadas con la organización y funcionamiento del Ayuntamiento, así como estructuras y herramientas de coordinación interinstitucional en cuestiones como la prevención y atención a la violencia machista o el acceso a servicios y recursos, entre otros.

En 2005 se aprueba el II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Basauri, con un ámbito para la integración de la perspectiva de género en la administración local a través de la estrategia dual de *mainstreaming* de género⁴ y la acción positiva.⁵

Tras establecer las bases generales, el Departamento de Igualdad centra su actuación en las políticas públicas dirigidas a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular. Así, desde su creación y en relación continua con el movimiento feminista, impulsa diferentes programas, recursos, proyectos e investigaciones que forman parte de ese conjunto de estrategias que en la actualidad son los pilares de una trayectoria municipal intensa y dilatada en la materia. Esta genealogía feminista permite que en 2012 se inaugure Marienea, la Casa de las Mujeres de Basauri, y en 2017 se aprueba el I Plan Local contra la Violencia Machista de Basauri 2017-2020, dándole continuidad con la aprobación del II Plan en 2024, en coherencia con el I Plan Interno de Igualdad.

Respecto a la realidad concreta del Ayuntamiento de Basauri, algunos datos: tiene una composición política de 21 cargos políticos; 11 áreas municipales compuestas por 24 departamentos; una plantilla municipal de 300 trabajadoras y trabajadores aproximadamente, ampliando el número con los contratos anuales a través de planes de empleo en colaboración con Lanbide; cuatro organismos autónomos, así como dos sociedades municipales. Además, el Ayuntamiento cuenta con distintos programas municipales gestionados de forma indirecta a través de la contratación pública, ampliando su acción municipal a un número significativo de mujeres y hombres.

Por lo tanto, y en cumplimiento de la ley, el ámbito de aplicación de este plan es el Ayuntamiento de Basauri y el sector público de la administración local, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la legislación actual dirigidas al sector público –en su caso, los organismos autónomos y las sociedades municipales de Basauri– las cuales deberán desarrollar las actuaciones y planificaciones en materia de igualdad que por ley se determine.

En definitiva, implementar la igualdad en una realidad tan amplia y compleja supone un desafío que se pretende encauzar a través de este plan, como una herramienta estratégica, factible, transformadora y real.

⁴ La consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (art. 3.5 Ley Igualdad).

⁵ Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida (art. 3.6 Ley Igualdad).

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan se ha diseñado a partir del procedimiento establecido en la legislación actual que señala que los planes han de disponer, al menos, de:⁶

- a) Diagnóstico de situación.
- b) Cauces para la participación en su elaboración de los agentes sociales, las asociaciones, colectivos y personas expertas del ámbito del feminismo y de la igualdad de mujeres y hombres, en el caso de planes dirigidos fundamentalmente a la ciudadanía.
- c) Cauces para la participación de los departamentos o áreas implicadas, tanto a nivel técnico como político y, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras.
- d) Presupuesto.
- e) Calendario.
- f) Objetivos, acciones y sistemas de implantación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas con sus correspondientes indicadores.

Además, los planes de igualdad han de incorporarse a los planes de carácter estratégico de las respectivas administraciones públicas, por lo que prevé su inclusión en la planificación estratégica del Ayuntamiento.

El diagnóstico previo se ha elaborado a lo largo de 2021 y en 2022 se ha procedido a diseñar el Plan, ofrecer asesoramiento y formación y consolidar las estructuras y procedimientos.

Estas son las fases:

1) CREAR LAS CONDICIONES ÓPTIMAS: DEFINICIÓN DE LAS ESTRUCTURAS

- Grupo Motor.
- Representación del personal a través de los sindicatos.
- Comisión Informativa de Empleo, Promoción Económica, Comercio, Igualdad y Convivencia en la Diversidad e Inmigración.
- Equipo de Gobierno y Alcaldía.
- Consejo de Igualdad.

2) DEFINIR EL ÁREA DE ACTUACIÓN

- Ámbito municipal
 - La igualdad en la estructura, funcionamiento y condiciones laborales del personal del Ayuntamiento.
 - La igualdad en la actuación municipal y en los procedimientos de trabajo del Ayuntamiento.
- Organismos autónomos y sociedades municipales.

⁶ Véase el artículo 16 del Decreto 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, sobre Planes para la igualdad de mujeres y hombres.

3) ORGANIZAR Y SISTEMATIZAR LAS SESIONES DE TRABAJO

- Reuniones de trabajo y sesiones monográficas con el Grupo Motor.
- Reuniones de presentación y contraste con personal del Ayuntamiento.
- Reuniones de rendición de cuentas con los representantes de los y las trabajadoras; personal municipal; Alcaldía; Comisión Informativa de Empleo, Promoción Económica, Comercio, Igualdad y Convivencia en la Diversidad e Inmigración; y Consejo de Igualdad.

4) DISEÑAR Y ELABORAR EL TRABAJO DE CAMPO

- Diseñar, difundir y realizar el tratamiento de datos y resultados del cuestionario de opinión dirigido a todo el personal.
- Sistematizar las aportaciones realizadas por los principales agentes y estructuras del Plan en los diferentes ámbitos de intervención.
- Organizar y sistematizar las sesiones formativas, de contraste y sensibilización sobre igualdad, contratación pública, prevención de riesgos y últimas modificaciones legislativas.
- Sistematizar las aportaciones del personal responsable en materia de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5) ANALIZAR LAS FUENTES SECUNDARIAS

- En relación a la estructura, funcionamiento y condiciones laborales del personal del Ayuntamiento:
 - Composición y estructura.
 - Personal del Ayuntamiento: análisis de la RPT.
 - Conciliación y corresponsabilidad.
 - Prevención de riesgos, salud y seguridad laboral.
 - Capacitación y formación.
- En relación al procedimiento de trabajo y actuación municipal:
 - *Mainstreaming* de género: transversalidad y principio de igualdad.
 - Contratación pública, subvenciones y convenios.
 - Estadísticas y estudios.
 - Información y comunicación interna y externa.

6) ELABORAR EL DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO

- Redactar, contrastar y adecuar el documento final del diagnóstico.
- Elaborar resúmenes y herramientas para facilitar la socialización de resultados.
- Difundir los resultados y contrastar las principales orientaciones para el Plan.

7) ELABORAR EL PLAN INTERNO DE IGUALDAD

- Redactar el documento base del Plan, a partir de los resultados del diagnóstico.
- Validar e informar sobre los ejes estratégicos de trabajo y las primeras orientaciones hacia el Plan, recogidas en el diagnóstico, a personal técnico, político y sindical.

- Elaborar la planificación organizada por ejes estratégicos; programas y acciones concretas.
- Revisar y adaptar la propuesta de planificación teniendo en cuenta las modificaciones legales establecidas con la aprobación de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobada en marzo de 2022, texto refundido recientemente a través del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
- Realizar formaciones y elaborar herramientas *ad hoc* para el personal técnico y político del Ayuntamiento de Basauri para presentar las modificaciones del Decreto Legislativo 1/2023, aplicadas en el contexto del Ayuntamiento, sus organismos autónomos y sociedades municipales.
- Incluir las modificaciones pertinentes, diseñar las acciones finales, definir las áreas responsables y colaboradoras y establecer la propuesta de calendarización para su implementación.
- Organizar una formación específica sobre prevención y actuación del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, dirigida a personal con competencias, tales como, delegados y delegadas de prevención de riesgos; delegados y delegadas sindicales; el grupo motor; personal de Recursos Humanos y del Área de Prevención y personal de los organismos autónomos y sociedades municipales.
- Contrastar con los y las representantes sindicales la propuesta de planificación del Plan Interno de Igualdad.
- Contrastar, a través de reuniones bilaterales con las áreas, departamentos, organismos autónomos y sociedades municipales, la propuesta de borrador del Plan.
- Diseñar el sistema de seguimiento y evaluación, a partir de indicadores y procedimientos para la rendición de cuentas.
- Redactar el documento final.

8) VALIDAR Y APROBAR EL PLAN INTERNO DE IGUALDAD

- Contrastar y validar el Plan Interno de Igualdad con el servicio de Asesoría Jurídica del Ayuntamiento de Basauri.
- Contrastar y validar el Plan Interno de Igualdad con Alcaldía y el Equipo de Gobierno.
- Aprobar el Plan Interno de Igualdad en la Mesa de Negociación Colectiva.
- Presentar el Plan Interno de Igualdad en la Comisión Informativa de Empleo, Promoción Económica, Comercio, Igualdad y Convivencia en la Diversidad e Inmigración.
- Aprobar el Plan Interno de Igualdad en Pleno Municipal.
- Socializar y difundir el Plan Interno de Igualdad.
- Implementar, dar seguimiento y evaluar el Plan.

3. MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAL

ÁMBITO	NORMA/PROGRAMA
Ayuntamiento de Basauri	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Basauri 2008-2011 y 2018-2020.
Ámbito local	<ul style="list-style-type: none"> Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.
Diputación Foral de Bizkaia	<ul style="list-style-type: none"> VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia 2021-2024. Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco. VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV. Orden de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos. Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad (Emakunde, CAE). Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (Emakunde, CAE).
Gobierno Estatal	<ul style="list-style-type: none"> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado en Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las administraciones públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
<p>Ámbito europeo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Directiva Comunitaria 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul, firmado en 2011 y ratificado por el Estado Español en 2014). Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (Consejo de Municipios y Regiones de Europa. 2006).
<p>Ámbito internacional (ONU y OIT)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (2015). ODS Igualdad. Beijing+25: Plataforma de Acción Beijing. Compromiso Vasco con la Igualdad. Convenio 190, sobre la violencia y el acoso (OIT, 2019), ratificado por España en 2020 y entrada en vigor en 2022.
<p>Ámbito privado</p>	<ul style="list-style-type: none"> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. RESOLUCIÓN 42/2019 Acuerdo que aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública (Gobierno Vasco).

4. FINALIDAD, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

4.1 Finalidad

La finalidad de este plan para el periodo 2024-2027 es orientar la actuación del Ayuntamiento para garantizar la igualdad de género, no sólo como entidad gestora de las políticas públicas –y por tanto, responsable de la integración de la perspectiva de género en sus actuaciones hacia la ciudadanía–, sino también como entidad empleadora que, como un reflejo y un elemento más de la sociedad actual, debe garantizar en su funcionamiento y estructura la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género.

Por lo tanto, este plan tiene como objetivo instaurar las bases para impulsar la igualdad de oportunidades en la institución a través de las herramientas y procedimientos necesarios; las vías de participación y coordinación, así como los sistemas de gestión, seguimiento y evaluación. Un plan que trascienda las propias relaciones laborales y sirva para sensibilizar al funcionariado, convirtiéndose en un activo en el desempeño del puesto de trabajo y como cimiento para una planificación hacia una ciudadanía garantista en materia de igualdad.

Todo ello supone intervenir en dos niveles de la institución:

- 1) En lo referido a la **estructura, funcionamiento y condiciones laborales del personal**.
- 2) En lo referido a la **actuación municipal y los procedimientos de trabajo**.

En definitiva, la programación que se desprende del Plan aborda –a través de ejes estratégicos, programas y actuaciones– las necesidades y fortalezas del Ayuntamiento para garantizar la inclusión de la perspectiva de género y la igualdad de trato y oportunidades desde un enfoque interseccional y feminista.

4.2 Principios orientadores

El presente plan considera los siguientes principios orientadores como los que deben regir la actuación del Ayuntamiento de Basauri en materia de igualdad:

PARADIGMA FEMINISTA

La base principal de este plan es el paradigma feminista como teoría y práctica política que permite analizar, cuestionar y transformar las desigualdades y discriminaciones de género. Este paradigma se consolida principalmente gracias al trabajo e impulso del movimiento feminista y de mujeres que históricamente han liderado las reivindicaciones necesarias para una transformación social estructural. Un movimiento feminista crítico y propositivo con gran capacidad de movilización, pero también de interlocución con las instituciones, que en el caso de Basauri ha logrado que las políticas públicas y la agenda política contemplen las necesidades y los intereses feministas. Por lo tanto, el paradigma feminista propone la organización de esta institución a partir del principio de igualdad

de trato y oportunidades para garantizar en su funcionamiento, estructura y acción municipal la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género.

PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD

Integrar la perspectiva de género en la estructura y funcionamiento del Ayuntamiento de Basauri supone considerar sistemáticamente las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporar 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.⁷ Estas situaciones diferenciales deben ser abordadas desde un enfoque interseccional, lo que supone tener en cuenta cómo el sexo y/o género se interrelacionan e interaccionan con otros factores como la edad, origen étnico, lengua, patrimonio, discapacidad, diversidad sexo-genérica, proceso migratorio, cultura, origen rural, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa, en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, de forma que se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.⁸ La interseccionalidad también permite ampliar la mirada desde un enfoque capaz de fomentar el empoderamiento de las personas diversas y su capacidad de agencia, a partir del análisis de sus necesidades e intereses.

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Las desigualdades y la discriminación de género son una vulneración de los derechos humanos y es, por lo tanto, responsabilidad de los poderes públicos garantizar la restitución de los derechos vulnerados contra las libertades fundamentales y la dignidad humana. Para garantizar el enfoque de derechos humanos como herramienta jurídica universal, el Ayuntamiento de Basauri debe facilitar los procedimientos, normativas e instrumentos, políticas públicas y recursos necesarios que aseguren las bases para la igualdad de trato y oportunidades y posibiliten hacer efectiva la consideración de sujetos de derecho a las mujeres. En la práctica municipal, este principio se debe aplicar tanto en la gestión interna y en las condiciones laborales, como en los procedimientos de trabajo.

DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE Y TRANSVERSALIDAD

El desarrollo humano sostenible es un principio que promueve cambios estructurales y transversales en todas las dimensiones de la actuación municipal para avanzar hacia la igualdad real. Este principio se relaciona directamente con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, específicamente a través del objetivo cinco, pero también de forma transversal con otros ODS en los que la igualdad de género es la base imprescindible para su cumplimiento. Se reconoce así la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como un objetivo transversal que impregna toda la acción municipal, de cara a lograr el cumplimiento de la Agenda 2030, también en el proceso que el Ayuntamiento está elaborando en su Estrategia Basauri 2030 para cumplir con

⁷ Véase el artículo 3.5 de la Ley de Igualdad.

⁸ Véase el artículo 3.8 de la Ley de Igualdad.

los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su plan de acción. Por lo tanto, se plantean ambos procesos –el Plan de Igualdad del Ayuntamiento y el Plan de Acción de la Agenda Basauri 2030– como estrategias transversales, conjuntas y alineadas entre sí.

INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La transparencia y la rendición de cuentas que se está implementando en el consistorio en la actualidad, requiere un abordaje de género que analice los instrumentos de planificación y las acciones específicas de los agentes públicos. Para ello, es imprescindible concebir la igualdad de oportunidades como uno de los indicadores principales de la innovación y facilitar los recursos necesarios para su diseño, implementación, seguimiento y evaluación. La innovación entendida como un planteamiento metodológico dirigido a mejorar la vida de las personas y a garantizar la profundización de la democracia, requiere incorporar reflexiones claves como el impacto en la redistribución, el reconocimiento y la representación que garanticen el avance de la igualdad en toda la arquitectura política, en todas sus fases y dimensiones.⁹ Para que este sea un principio garantista se deben aprobar e implementar instrumentos de transparencia y rendición de cuentas, que permitan conocer la gestión municipal del dinero público. Este principio, por lo tanto, debe realizarse a través de procesos transparentes, bien comunicados y encaminados a la comprensión global de la actuación pública.

POLÍTICAS REDISTRIBUTIVAS DE GÉNERO

La organización municipal del Ayuntamiento, así como los procedimientos de trabajo y políticas públicas que se impulsan no son neutras al género, por lo que es necesario analizar continuamente el impacto diferenciado que tiene la gestión municipal en mujeres y hombres desde una perspectiva interseccional. Es necesario partir de la idea de que ni las normas, ni las políticas públicas, ni el gasto público son indiferentes o neutras al género y habilitar instrumentos que permitan profundizar en las diferencias y desigualdades de género para identificar quién se beneficia de las políticas que se impulsan, qué brechas se perpetúan y qué recursos y servicios se pueden poner en marcha a través de la planificación, gestión municipal y ejecución presupuestaria, tanto hacia dentro de la organización, como hacia la ciudadanía mediante la acción municipal. Por lo tanto, para garantizar la igualdad, el Ayuntamiento de Basauri asume la necesidad de estar vigilante y disponer de todos los recursos necesarios en las políticas públicas y los acuerdos reguladores de las condiciones laborales del personal, así como una planificación transversal para su implementación, seguimiento y evaluación continua.

⁹ “Cuadernos metodológicos feministas. Evaluación de impacto de género de política económica: presupuesto y fiscalidad municipales #3” (Ayuntamiento de Barcelona. Gerencia Municipal. Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo. Mayo 2020. P. 15-16)

4.3 Garantías

Además de estos principios que sustentan la acción propuesta en el Plan, se establecen las siguientes garantías para que las actuaciones recogidas sean operativas y tengan el impacto previsto.¹⁰

1. Asumir el compromiso político con la igualdad, a través del cumplimiento de los mandatos y desarrollo de las actuaciones derivadas del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri y otros planes estratégicos.
2. Poner a disposición de las políticas públicas de igualdad los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios.
3. Aprobar y desarrollar normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a la realidad municipal lo dispuesto en la legislación y en sus normas de desarrollo.
4. Impulsar los cambios que logren la consolidación de la igualdad y el enfoque de género, para lograr transformaciones organizacionales relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos del Ayuntamiento y, sociales, relacionadas con el cambio de valores necesarios para la consecución de la igualdad a través de la acción municipal.
5. Garantizar la debida diligencia a través de medidas, dinámicas y procesos de detección y medición de riesgos para prevenir la vulneración de los derechos humanos, derivada de prácticas y situaciones discriminatorias contrarias al principio de igualdad en el Ayuntamiento de Basauri.
6. Asegurar una política de transparencia y rendición de cuentas con los diferentes agentes que componen el Ayuntamiento, así como con la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad a través del dinero público.
7. Fomentar la participación e interlocución de los agentes sociales, personal del Ayuntamiento –especialmente la representación de los y las trabajadoras– movimiento feminista, asociaciones de mujeres y ciudadanía.
8. Garantizar la corresponsabilidad y colaboración de todas las áreas, departamentos y poderes públicos municipales para la consecución de las actuaciones y mandatos en materia de igualdad.

¹⁰ Garantías del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (Emakunde), amoldadas a la realidad del Ayuntamiento de Basauri.

5. PLAN DE ACTUACIÓN

La estructura del Plan contiene los siguientes apartados para organizar la planificación del periodo 2024-2027 en el Ayuntamiento de Basauri:

- **Ejes estratégicos:** cada uno de los ejes contiene el marco teórico, la legislación específica, los objetivos generales sobre los que se organiza la planificación y las acciones para su cumplimiento.
- **Programas:** cada uno de los programas se refiere al ámbito de actuación sobre el que se va a organizar la planificación de los diferentes ejes estratégicos.
- **Objetivos generales:** un objetivo por cada uno de los programas, con el fin de estructurar las metas a alcanzar a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan.
- **Acciones:** son el conjunto de propuestas de actuación que, articuladas entre sí, componen procesos de trabajo a través de los cuales lograr los objetivos planteados. Cada una de las acciones incorpora las áreas responsables y colaboradoras y los indicadores de cumplimiento.

3 EJES ESTRATÉGICOS	11 PROGRAMAS	125 ACCIONES	
		Por Programa	Por Eje estratégico
Eje estratégico 1 Compromiso político para garantizar la igualdad en el gobierno local	Programa 1.1. Planificación y gestión presupuestaria.	7	15
	Programa 1.2. Normativa e instrumentos locales.	4	
	Programa 1.3. Colaboración y coordinación institucional.	4	
Eje estratégico 2 Perspectiva de género en la gestión de las personas y sus condiciones laborales	Programa 2.1. Estructura y composición del Ayuntamiento y gestión de las personas.	14	46
	Programa 2.2. Formación y capacitación de personal.	7	
	Programa 2.3. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	6	
	Programa 2.4. Seguridad y salud laboral.	11	
	Programa 2.5. Cultura organizativa, acción sindical y negociación colectiva.	8	
Eje estratégico 3 Perspectiva de género en las políticas públicas y procedimientos de trabajo	Programa 3.1. Contratación pública, subvenciones y convenios.	8	64
	Programa 3.2. La igualdad en la normativa y actividad administrativa.	16	
	Programa 3.3. La igualdad en diferentes áreas de intervención municipal.	40	

EJE ESTRATÉGICO 1. COMPROMISO POLÍTICO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL GOBIERNO MUNICIPAL



EJE ESTRATÉGICO 1: COMPROMISO POLÍTICO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL GOBIERNO LOCAL

PROGRAMA 1.1. Planificación y gestión presupuestaria

Objetivo general. Disponer los recursos necesarios para incluir en la planificación y gestión municipal y presupuestaria el principio de igualdad para el cumplimiento de sus fines y garantizar su incorporación en las decisiones políticas.


PROGRAMA 1.2. Normativa e instrumentos locales

Objetivo general. Concretar el compromiso político del Ayuntamiento de Basauri a través de la elaboración y aprobación de normas, instrucciones y directrices municipales que incorporen la perspectiva de género en la estructura municipal.

PROGRAMA 1.3. Colaboración y coordinación institucional

Objetivo general. Promover y garantizar espacios de coordinación y colaboración intrainstitucional a través de las estructuras municipales y el trabajo inter-áreas, así como interinstitucional, mediante la participación en espacios supramunicipales que permitan avanzar en la transversalidad del género en el Ayuntamiento de Basauri.


EJE ESTRATÉGICO 1. COMPROMISO POLÍTICO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL GOBIERNO MUNICIPAL

	PROGRAMA 1.1. Planificación y gestión presupuestaria		
	OBJETIVO GENERAL. Disponer los recursos necesarios para incluir en la planificación y gestión municipal y presupuestaria el principio de igualdad para el cumplimiento de sus fines y garantizar su incorporación en las decisiones políticas.		
Marco normativo y competencial		Agentes principales	
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público).</p> <p>Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.</p> <p>Agenda 2030 (Estrategia Basauri 2030).</p> <p>Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Basauri.</p> <p>Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Equipo de Gobierno • Representantes de los y las trabajadoras • Recursos Humanos • Departamento de Igualdad • Otras áreas con competencias • Organismos autónomos • Sociedades municipales 	
PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIZAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
Art. 3.10 (Decreto Legislativo 1/2023)	1.1.1. Garantizar el principio de representación equilibrada en el nombramiento de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales, en la designación de cargos públicos e integrantes de los consejos de administración de las sociedades municipales y los órganos de gobierno del sector público municipal.	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno</p> <p>Colaboran: Junta de Personal</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Todas las áreas, organismos autónomos y sociedades municipales</p>	Actas de constitución

<p>Art. 7 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>1.1.2. Adoptar medidas de acción positiva para promover la consecución de la igualdad real y efectiva. Estas medidas específicas y temporales están destinadas a eliminar o reducir las desigualdades en los diferentes ámbitos de la administración local, y prevalecerán en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesos de selección, acceso y promoción en el Ayuntamiento de Basauri. - Medidas de protección a la maternidad. - Medidas de conciliación y corresponsabilidad. - Otras. 	<p>Responsables: <u>Gestión Política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Departamento de Igualdad</p> <p>Colaboran: Todas las áreas, organismos autónomos y sociedades municipales</p>	<p>Medidas de acción positiva adoptadas</p>
<p>Art. 10 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Acuerdo Regulator del Ayuntamiento</p>	<p>1.1.3. Dotar al Departamento de Igualdad de los recursos necesarios para impulsar las políticas públicas de igualdad e incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la administración local, incluidos los organismos autónomos, a todos los niveles y en todas sus fases.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión Política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno</p> <p>Colabora: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>Memorias</p> <p>% del presupuesto destinado a políticas de igualdad</p>
<p>Art. 15.2 y 15.3 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Estándares de calidad</p>	<p>1.1.4. Consignar y especificar anualmente en los presupuestos locales los recursos económicos y humanos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de las medidas previstas en la legislación y en el presente Plan de Igualdad. Para ello se tendrá en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La programación anual prevista en el Plan. - La temporalización de la programación. - Los recursos necesarios para la ejecución de los programas y acciones previstas anualmente. - La responsabilidad y las funciones correspondientes a cada área, departamento y estructura. - Los informes de ejecución y seguimiento anuales. 	<p>Responsables: <u>Gestión Política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno</p> <p>Colaboran: <u>Gestión administrativa:</u> Área Económica (Intervención) Departamento de Igualdad</p>	<p>% del presupuesto consignado a ejecutar el Plan de Igualdad</p> <p>Recursos humanos destinados</p> <p>Informe</p>


<p>Art. 15.3 y Disp. Adic. 6ª (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Estándares de calidad</p>	<p>1.1.5. Analizar la posibilidad de aumentar de forma progresiva el presupuesto municipal hasta alcanzar, al menos, el 1% previsto en los estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad, y el 1,5% en 2030, en la medida en que las condiciones presupuestarias lo permitan.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión Política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno</p> <p>Colaboran: <u>Gestión administrativa:</u> Área Económica (Intervención) Departamento de Igualdad</p>	<p>% destinado al Departamento de Igualdad</p> <p>Evolución del presupuesto anual destinado al Departamento de Igualdad</p>
<p>Art. 2 y 43 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>1.1.6. Garantizar la extensión a los organismos autónomos y sociedades municipales de la administración local de Basauri las actuaciones previstas en el Plan Interno de Igualdad así como en la legislación actual, respecto a las competencias que corresponden a todos los poderes públicos vascos, teniendo en cuenta su autonomía y legislación propia.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión Política:</u> Alcaldía, Consejos Rectores y Consejos de Administración de las entidades locales</p> <p>Colabora: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Organismos autónomos y sociedades municipales</p>	<p>Memorias anuales de los organismos autónomos y sociedades municipales</p>
<p>Art. 18 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>1.1.7. Facilitar e impulsar a través de una comunicación desde Alcaldía la asistencia a las formaciones del Plan de Formación Transversal de Igualdad, así como cualquier formación en materia de perspectiva de género que se establezca en el itinerario del personal político y técnico del Ayuntamiento.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía</p> <p>Colabora: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>Comunicación desde Alcaldía</p>

EJE ESTRATÉGICO 1. COMPROMISO POLÍTICO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL GOBIERNO MUNICIPAL

	<p>PROGRAMA 1.2. Normativa e instrumentos locales</p>		
	<p>OBJETIVO GENERAL. Concretar el compromiso político del Ayuntamiento de Basauri a través de la elaboración y aprobación de normas, instrucciones y directrices municipales que incorporen la perspectiva de género en la estructura municipal.</p>		
<p>Marco normativo y competencial</p>		<p>Agentes principales</p>	
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público).</p> <p>Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.</p> <p>Agenda 2030 (Estrategia Basauri 2030).</p> <p>Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Basauri.</p> <p>Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Equipo de Gobierno • Representantes de los y las trabajadoras • Recursos Humanos • Departamento de Igualdad • Otras áreas con competencias • Organismos autónomos • Sociedades municipales 	
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD</p>			
<p>Referencia</p>	<p>Acción o medida</p>	<p>Responsables</p>	<p>Elemento verificador</p>
<p>Art. 16 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Disp. Adic. 15ª (Ley 11/2022)</p> <p>Disp. Adic. 7ª TREBEP.</p>	<p>1.2.1. Dotar de carácter vinculante al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri mediante refrendo en Mesa de Negociación Colectiva y aprobación en Pleno Municipal.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno Grupos políticos</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Mesa de Negociación Colectiva</p>	<p>Acta Mesa de Negociación Colectiva que recoge el refrendo</p> <p>Acta aprobación en Pleno del Plan</p>

<p>Disp. Adic. 7ª (TREBEP). Disp. Adic. 15ª (Ley 11/2022)</p>	<p>1.2.2. Cumplir con los mandatos legales en materia de elaboración, negociación, aprobación, registro y aplicación de los planes internos de igualdad de las administraciones públicas, en el ámbito del Ayuntamiento de Basauri.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Departamento de Igualdad Colaboran: Asesoría Jurídica Mesa de Negociación Colectiva</p>	<p>Mandatos legales N.º de registro del Plan Interno</p>
<p>Art. 18.6 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de Calidad.</p>	<p>1.2.3. Elaborar y ratificar –como mínimo cada dos años– los resultados del análisis de los Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri, a través de las herramientas dispuestas para su realización.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Colabora: Berdinsarea (EUDEL)</p>	<p>Acta Comisión Informativa de Empleo, Promoción Económica, Comercio, Igualdad y Convivencia en la Diversidad e Inmigración Publicación resultados</p>
<p>Art. 7 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>1.2.4. Aprobar normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a la realidad municipal del Ayuntamiento de Basauri lo dispuesto en la legislación actual y en sus normas de desarrollo. Especialmente en los ámbitos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acceso al empleo público, convocatorias, procesos selectivos y desarrollo de la carrera profesional. - Igualdad retributiva. - Formación y capacitación en igualdad. - Corresponsabilidad y conciliación. - Seguridad y salud laboral. - Contratación pública, subvenciones y convenios. - Evaluaciones previas del impacto en función del género en normas y actos administrativos. - Estadísticas y estudios; lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas. - Otras que se consideren. 	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía Colabora: Departamento de Igualdad Áreas y departamentos con competencias</p>	<p>Actas de aprobación de los instrumentos Normas, instrucciones y directrices aprobadas</p>

EJE ESTRATÉGICO 1. COMPROMISO POLÍTICO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL GOBIERNO MUNICIPAL

	<p>PROGRAMA 1.3. Colaboración y coordinación institucional</p>		
	<p>OBJETIVO GENERAL. Promover y garantizar espacios de coordinación y colaboración intrainstitucional a través de las estructuras municipales y el trabajo inter-áreas, así como interinstitucional, mediante la participación en espacios supramunicipales que permitan avanzar en la transversalidad del género en el Ayuntamiento de Basauri.</p>		
<p>Marco normativo y competencial</p>		<p>Agentes principales</p>	
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público).</p> <p>Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.</p> <p>Agenda 2030 (Estrategia Basauri 2030).</p> <p>Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Basauri.</p> <p>Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Equipo de Gobierno • Departamento de Igualdad • Área de Política Social • Otras áreas con competencias 	
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIJAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD</p>			
<p>Referencia</p>	<p>Acción o medida</p>	<p>Responsables</p>	<p>Elemento verificador</p>
<p>Art.3.11, 10.2.k, 12 y 14 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>1.3.1. Participar en las redes supramunicipales de igualdad para enriquecer las políticas públicas del Ayuntamiento y asumir los compromisos que en dichas estructuras se ratifiquen. Principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EUDEL, a través de Berdinsarea y la Virginia Woolf Basqueskola. - Diputación Foral de Bizkaia, a través de la Red Territorial de Igualdad de Mujeres y hombres. - Gobierno Vasco, a través de Emakunde. - Otras que se consideren. 	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Alcaldía Delegada/o política/o responsable de Igualdad</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>Estructuras en las que se participa</p> <p>Actas</p>

<p>Art. 10.2.d y 16.4.c (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad.</p>	<p>1.3.2. Impulsar y facilitar espacios de coordinación y colaboración intramunicipal para hacer efectivos los principios legales en materia de igualdad e impulsar la transversalidad del género y la perspectiva interseccional, tanto en lo referido a las condiciones laborales y la gestión de personal, como en los procedimientos de trabajo. Principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las comisiones y grupos que surjan en el marco del Plan Interno y de otros planes estratégicos. - Las comisiones y estructuras del Ayuntamiento, especialmente el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el de Formación y el de Euskera. 	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Responsables / Jefaturas de áreas y departamentos</p>	<p>Espacios, comisiones o estructuras creadas N.º de reuniones realizadas</p>
<p>Art. 10.2.d y 14 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>1.3.3. Facilitar y garantizar el asesoramiento especializado del Departamento de Igualdad, cuando así se considere, en los comités y comisiones del Ayuntamiento de Basauri en las materias relacionadas con la igualdad y la prevención de la violencia machista. Se podrá realizar vía informe o a través de participación directa, con voz, pero sin voto. Principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité de Salud y Seguridad Laboral, en relación al protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo; valoración de riesgos psicosociales y protección, promoción y mejora de la salud laboral. - Comisión Mixta de Valoración de Puestos. - Comisión de Formación. - Estructuras para la coordinación en materia de violencia machista. - Otras que se consideren. 	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno Colaboran: <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Representantes de los y las trabajadoras Departamento de Igualdad</p>	<p>N.º de reuniones de comités y comisiones en los que participa el Departamento de Igualdad N.º de informes de igualdad redactados y presentados</p>
<p>Art. 26.2 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>1.3.4. Aplicar los criterios establecidos en el Ayuntamiento a través de la guía de lenguaje no sexista actualizada para garantizar una comunicación y una cobertura mediática no sexista, sin estereotipos de género, equitativa y equilibrada de quienes ejercen cargos políticos, a fin de evitar que dicha cobertura pueda impactar negativamente sobre su representatividad y labor institucional, así como sobre la confianza del electorado de cara a elegir personas candidatas de uno u otro sexo.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía, Protocolo y Prensa Colabora: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>Criterios establecidos</p>

EJE ESTRATÉGICO 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SUS CONDICIONES LABORALES



EJE ESTRATÉGICO 2: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SUS CONDICIONES LABORALES

PROGRAMA 2.1. Estructura y composición del Ayuntamiento y gestión de las personas

Objetivo general. Avanzar en la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de valoración de puestos y acceso, promoción y provisión al empleo público en el Ayuntamiento de Basauri para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, conocimientos básicos, específicos y obligatorios del personal en materia de igualdad y la transparencia en el ámbito retributivo.

PROGRAMA 2.2. Formación y capacitación del personal

Objetivo general. Garantizar una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad y perspectiva de género para todo el personal e integrar la perspectiva de género en la formación que no sea específica sobre igualdad de mujeres y hombres, a través de planes de formación transversales.

PROGRAMA 2.3. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivo general. Avanzar en la adecuación de las estructuras del empleo y las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento y los poderes públicos dependientes, a través de la inclusión de medidas para flexibilizar y reordenar el tiempo y los espacios de trabajo que faciliten un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica institucional para promover la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.


PROGRAMA 2.4. Seguridad y salud laboral

Objetivo general. Aplicar la perspectiva de género en las políticas de salud y seguridad laboral, en la prevención de riesgos laborales, así como en la protección, promoción y mejora de la salud laboral, especialmente en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de evaluaciones de riesgos psicosociales, medidas preventivas y elaboración y aplicación de procedimientos de actuación que cuenten con herramientas de seguimiento y evaluación continua.

PROGRAMA 2.5. Cultura organizativa, acción sindical y negociación colectiva

Objetivo general. Promover la integración de la perspectiva de género en la cultura organizacional a través del diálogo y la negociación colectiva con el personal para promover la igualdad en los acuerdos y espacios de decisión del ámbito del empleo público, concretamente del Ayuntamiento de Basauri y sus organismos autónomos y sociedades municipales.

EJE ESTRATÉGICO 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SUS CONDICIONES LABORALES

	<p>PROGRAMA 2.1. Estructura y composición del Ayuntamiento y gestión de las personas</p>		
	<p>OBJETIVO GENERAL. Avanzar en la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de valoración de puestos y acceso, promoción y provisión al empleo público en el Ayuntamiento de Basauri para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, conocimientos básicos, específicos y obligatorios del personal en materia de igualdad y la transparencia en el ámbito retributivo.</p>		
<p>Marco normativo y competencial</p>		<p>Agentes implicados</p>	
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público). Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco. Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Basauri. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad (CAPV). Herramientas internas para la Valoración de los Puestos de Trabajo y sus procedimientos, así como para garantizar la salud y seguridad laboral.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Equipo de Gobierno • Representantes de los y las trabajadoras • Recursos Humanos-Área de Prevención • Departamento de Igualdad • Informática (TIC) • Innovación y Gobierno Abierto • Área Económica • Otras áreas con competencias • Organismos autónomos • Sociedades municipales 	
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIZAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD</p>			
<p>Referencia</p>	<p>Acción o medida</p>	<p>Responsables</p>	<p>Elemento verificador</p>
<p>Art. 17, 19, 44b, 44c (Decreto Legislativo 1/2023) Acuerdo Regulador del Ayuntamiento Estándares de calidad</p>	<p>2.1.1. Incorporar la perspectiva de género en las modificaciones que se puedan desarrollar en las herramientas de gestión de la RPT, del Manual de Valoración de puestos de trabajo y de los procesos de valoración de estos, garantizando la inclusión de la variable "sexo" en las herramientas de análisis estadísticos del personal.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Informática (TIC) Comisión Mixta, Permanente y Paritaria de Valoración de Puestos Colabora: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>RPT Herramientas de Valoración de puestos de trabajo del Ayuntamiento Otros documentos de referencia</p>
<p>Art. 18.4 (Decreto</p>	<p>2.1.2. Garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar políticas y</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u></p>	<p>Ficha de los puestos adscritos a</p>


<p>Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>programas, y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a dichas plazas.</p>	<p>Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Comisión Mixta, Permanente y Paritaria de Valoración de Puestos Colabora: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>políticas de igualdad Estándares de calidad de las políticas públicas</p>
<p>Art. 21 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.3. Elaborar un informe bianual sobre la distribución por sexo en el organigrama municipal y en la ocupación de cargos y puestos no recogidos en la RPT (personal político, programas y planes de empleo, designaciones de confianza...) según la modalidad de la relación jurídica y la forma de acceso y difundirlo a toda la plantilla.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Delegados/as responsables de las áreas competentes <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Departamento de Igualdad</p>	<p>Informe e indicadores</p>
<p>Art. 18.5 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.4. Incluir y aprobar en los temarios de los procesos selectivos para el acceso y la promoción en el empleo público del Ayuntamiento contenidos relativos al principio de igualdad y su aplicación en el ámbito público concreto al que se opte.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Colabora: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Responsables / Jefaturas de las áreas de las que dependen los puestos previstos en los procesos de selección</p>	<p>Expediente Informe de Evaluación de Impacto en función de Género de cada convocatoria Temarios generales y específicos</p>
<p>Art. 21.1.a (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad Art. 66 (Decreto Legislativo 1/2020 Ley de Policía del País Vasco)</p>	<p>2.1.5. Incluir en las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público –incluidos los periodos de prácticas– una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40 %, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, tal y como recoge la legislación actual. Se tendrán especialmente en cuenta las acciones positivas y otras medidas de promoción de las mujeres</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Colaboran: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Policía Local EUEDEL</p>	<p>Bases Generales procesos selectivos de acceso, provisión y promoción Cláusula incluida Otras medidas de acción positiva</p>

<p>I Plan Promoción Mujeres Ertzaintza</p>	<p>en el acceso al empleo público en aquellos ámbitos donde estén infrarrepresentadas. Concretamente, en el caso de la Policía Local, se incluirán las actuaciones pertinentes a partir de la adaptación del <i>I Plan de Promoción de las Mujeres en el Ingreso a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026</i> al ámbito de la administración local.</p>		
<p>Art. 21.1.a (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.6. A partir de la inclusión de la variable “sexo” en las herramientas de gestión de la RPT, disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que permitan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos laborales del Ayuntamiento y sus poderes públicos, de forma que se pueda hacer el cálculo correcto en relación a la aplicación de la cláusula de desempate. - Publicar en el apartado Transparencia Basauri de la web municipal la información organizativa de la corporación y planificación desagregada por sexo. 	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Innovación y Gobierno Abierto Colabora: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>Publicaciones en el apartado Transparencia Basauri desagregadas por sexo Variables incluidas</p>
<p>Art. 21.1.b (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.7. Incluir en las normas o actos administrativos que regulan los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres (cada sexo representado al menos al 40%) con capacitación, competencia y preparación adecuadas.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Colaboran: Departamento de Igualdad Representantes de los y las trabajadoras</p>	<p>Actas de constitución de los tribunales Informe preceptivo en los casos que no se cumpla</p>
<p>Art. 21.1.c (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.8. Incluir en las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Colaboran: Departamento de Igualdad Representantes de los y las trabajadoras</p>	<p>Bases Generales y específicas que han de regir los procesos selectivos Factores de verificación incluidos</p>

<p>Art. 21.1.d (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.9. Incluir medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos-Área de Prevención Colabora: Departamento de Igualdad Representantes de los y las trabajadoras</p>	<p>Bases Generales procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público Bases específicas donde se incluyen las medidas concretas para cada tipo de puesto Medidas específicas de igualdad incluidas en las bases</p>
<p>Art. 21.1.d (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.10. Analizar la posibilidad de incluir otras medidas concretas que favorezcan el cumplimiento de la protección de los derechos de las mujeres candidatas embarazadas o en situación de posparto y/o lactancia, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contabilizar a efectos de antigüedad el periodo de tiempo en los casos en los que la candidata, por causas de embarazo u otras situaciones prenatales y posnatales, retrasase la realización de alguna de las pruebas o el inicio del periodo de prácticas, así como la fecha de toma de posesión de la plaza. - Prever el mantenimiento de las estructuras necesarias vinculadas a los procesos selectivos para garantizar su funcionamiento en el caso de retrasar pruebas, tomas de posesión o cualquier otra circunstancia relacionada con la protección de la maternidad (jurados, tribunales...). - Analizar la posibilidad de incluir una medida de acción positiva que prevea que el progenitor o progenitora distinta a la madre pueda ausentarse de realizar una prueba de un proceso selectivo si coincide con el nacimiento de su hijo o hija, debidamente acreditado y con aviso previo a la realización de la prueba. - Otras. 	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos-Área de Prevención Colabora: Departamento de Igualdad Representantes de los y las trabajadoras</p>	<p>Bases Generales procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público Bases específicas donde se incluyen las medidas concretas para cada tipo de puesto Medidas específicas de igualdad incluidas en las bases</p>
<p>Art. 3.10 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.11. Impulsar, y, en la medida de lo posible, garantizar una representación equilibrada en los órganos de representación y participación del Ayuntamiento de Basauri y los poderes públicos dependientes que no estén obligados a cumplir con el principio de representación equilibrada.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Todas las áreas, organismos autónomos y sociedades municipales</p>	<p>Actas de constitución de los órganos de representación y participación</p>

<p>Art. 44.b y c (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.12. Realizar y aprobar un estudio de la existencia o no de brecha salarial de género en las retribuciones del Ayuntamiento, a partir del análisis de la segregación vertical y horizontal y de los instrumentos de ordenación y clasificación del personal. El estudio se realizará desagregado por sexo, áreas, niveles y conceptos (salario base; extras; trienios; complementos y horas extra, entre otros).</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Departamento de Igualdad</p>	<p>Estudio realizado Informe/acta de resultados identificados</p>
<p>Art. 44.b y c (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.1.13. Desagregar por sexo la masa salarial correspondiente a la plantilla del Ayuntamiento en el decreto de retribuciones del Ayuntamiento de Basauri.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Informática (TIC) Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>Decreto de retribuciones</p>
<p>Art. 21 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad.</p>	<p>2.1.14. Elaborar y aprobar un organigrama de toda la estructura que compone el Ayuntamiento de Basauri, con sus respectivas áreas, departamentos, comisiones, consejos, etc., que permita visualizar de forma eficaz la distribución por sexo en el funcionamiento de la administración local.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>Organigrama Documento o herramienta de aprobación</p>


EJE ESTRATÉGICO 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SUS CONDICIONES LABORALES

	<p>PROGRAMA 2.2. Formación y capacitación del personal</p>		
	<p>OBJETIVO GENERAL. Garantizar una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad y perspectiva de género para todo el personal e integrar la perspectiva de género en la formación que no sea específica sobre igualdad de mujeres y hombres, a través de planes de formación transversales.</p>		
<p>Marco normativo y competencial</p> <p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público).</p> <p>Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</p> <p>Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Basauri.</p> <p>Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.</p> <p>Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (OIT, ratificado por España en 2021).</p>		<p>Agentes principales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Recursos Humanos • Departamento de Igualdad • Áreas con competencia • Representantes de los y las trabajadoras • Comisión de Formación • Organismos autónomos • Sociedades municipales 	
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIJAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD</p>			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
<p>Art. 17.1.a (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.2.1. Establecer y gestionar un sistema que permita recoger la información desagregada por sexo respecto a la participación del personal en todas las formaciones, tanto propias como del IVAP y sistematizar la propuesta formativa municipal a través de un programa común.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Informática (TIC)</p> <p>Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>Sistema de recogida de información desagregada por sexo, área y tipo de formación</p> <p>Variable establecida</p>
<p>Art. 18 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.2.2. Diseñar, aprobar y dotar de recursos el Plan de Formación Transversal de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri para garantizar una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria a todo su personal, teniendo en cuenta las competencias necesarias para cada una de las tipologías de puestos de trabajo existentes; actividades de formación y</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno</p> <p><u>Gestión administrativa:</u></p>	<p>Plan de Formación</p>

<p>Estándares de calidad</p>	<p>sensibilización para los cargos públicos; así como procedimientos para revisar y adaptar las formaciones que no sean específicas de igualdad, para garantizar la perspectiva de género.</p> <p>Prioritariamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación básica sobre la igualdad de género con enfoque feminista e interseccional. - Formación continuada en materia de violencia machista, especialmente al personal con responsabilidad política y administrativa sobre prevención, actuación y reparación. - Formación en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Formaciones sobre la integración de la perspectiva de género en las diferentes áreas y departamentos. - Actividades de formación y sensibilización para personal político, adaptadas a las diferentes competencias y obligaciones. 	<p>Recursos Humanos</p> <p>Colaboran:</p> <p><u>Gestión administrativa:</u></p> <p>Departamento de Igualdad Comisión de Formación Resto de áreas municipales</p>	<p>N.º de formaciones de Igualdad</p> <p>N.º de formaciones que incluyen la perspectiva de género</p> <p>N.º de formaciones organizadas</p>
<p>Art. 18.3 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.2.3. Establecer criterios de igualdad en los procesos de valoración de las propuestas formativas que analiza la Comisión de Formación para priorizar propuestas que incluyan la perspectiva de género y fomentar formaciones específicas relacionadas con la obtención de conocimientos en materia de igualdad.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u></p> <p>Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u></p> <p>Recursos Humanos</p> <p>Colabora:</p> <p>Departamento de Igualdad Comisión de Formación Resto de áreas municipales</p>	<p>N.º y tipo de criterios establecidos</p> <p>N.º formaciones con perspectiva de género que no sean de igualdad</p>
<p>Art. 18.3 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.2.4. Establecer un sistema para analizar las ofertas formativas que no sean específicas de igualdad y realizar las adaptaciones pertinentes para garantizar la perspectiva de género y un enfoque de igualdad.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión administrativa:</u></p> <p>Departamento de Igualdad Recursos Humanos</p> <p>Colabora:</p> <p>Comisión de Formación</p>	<p>N.º y tipo de formaciones analizadas</p>
<p>Art. 18 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.2.5. Divulgar a través de la lista general y la Intranet las propuestas formativas en materia de igualdad tanto del Plan de Formación Transversal como de otros organismos oficiales – IVAP, Emakunde, EHU/UPV, Diputación Foral de Bizkaia, entre otras– entre el personal del Ayuntamiento para favorecer su participación.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u></p> <p>Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u></p> <p>Departamento de Igualdad Recursos Humanos</p>	<p>% del personal del Ayuntamiento a quien se difunde</p> <p>N.º de envíos</p>

<p>Art. 18.5 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.2.6. Incluir en los temarios de los procesos selectivos para el acceso y la promoción del empleo público y, en su caso, en la provisión de puestos del Ayuntamiento de Basauri y sus entidades dependientes contenidos relativos al principio de igualdad de género y violencia machista contra las mujeres, teniendo en cuenta la tipología del puesto y las competencias que requiere.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Colaboran: Departamento de igualdad Áreas y departamentos involucrados Organismos autónomos y sociedades municipales</p>	<p>N.º de temas y contenidos N.º de procesos en los que se incluyen los temarios % sobre el total de procesos</p>
<p>Art. 3.16 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.2.7. Fomentar la presencia y el uso del euskera en la oferta formativa en materia de igualdad organizada por el Ayuntamiento y en las actividades dirigidas a las personas trabajadoras del Ayuntamiento y sus organismos dependientes.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Colaboran: <u>Gestión administrativa:</u> Área de Euskera Departamento de Igualdad</p>	<p>% de actividades formativas en euskera % de materiales formativos en euskera</p>


EJE ESTRATÉGICO 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SUS CONDICIONES LABORALES

	<p>PROGRAMA 2.3. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar</p>		
	<p>OBJETIVO GENERAL. Avanzar en la adecuación de las estructuras del empleo y las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento y los poderes públicos dependientes, a través de la inclusión de medidas para flexibilizar y reordenar el tiempo y los espacios de trabajo que faciliten un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica institucional para promover la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.</p>		
<p>Marco normativo y competencial</p>		<p>Agentes principales</p>	
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público).</p> <p>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</p> <p>Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.</p> <p>Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.</p> <p>Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Basauri.</p> <p>Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Equipo de Gobierno • Recursos Humanos • Representantes de los y las trabajadoras • Departamento de Igualdad • Áreas con competencia • Organismos autónomos • Sociedades municipales 	
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIZAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD</p>			
<p>Referencia</p>	<p>Acción o medida</p>	<p>Responsables</p>	<p>Elemento verificador</p>
<p>Art. 17 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Estándares de calidad</p>	<p>2.3.1. Incluir y aprobar la inclusión de la variable sexo en el sistema de control de licencias y permisos para obtener la información desagregada por sexo.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u></p> <p>Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u></p> <p>Recursos Humanos</p> <p>Informática (TIC)</p> <p>Colabora:</p> <p>Departamento de Igualdad</p>	<p>Sistema de control de licencias y permisos</p>

<p>Art. 17 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Estándares de calidad</p>	<p>2.3.2. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La variable sexo para obtener la información desagregada por sexo. - Indicadores de género para conocer las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento en relación a la conciliación y la corresponsabilidad. 	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Todas las áreas y departamentos que produzcan información estadística Departamento de Igualdad</p> <p>Colaboran: Informática (TIC)</p>	<p>Herramientas en las que se incluye la variable sexo</p> <p>Indicadores de género</p> <p>Listado de indicadores de género</p>
<p>Art. 7.1, 10, 38 y 52 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Título Primero del Acuerdo Regulator del Ayuntamiento</p>	<p>2.3.3. Ofrecer asesoramiento desde el Departamento de Igualdad en las estructuras de toma de decisión de la negociación colectiva respecto a medidas de conciliación y corresponsabilidad, así como cualquier otra medida de reordenación y flexibilización del tiempo y de los espacios de trabajo, previo a su aprobación final.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Comité/Junta de Personal</p> <p>Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>N.º de consultas realizadas al Departamento de Igualdad</p> <p>Medidas consultadas</p>
<p>Art. 46 y 52 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.3.4. Diseñar, incluir y aprobar en las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Basauri medidas para flexibilizar y reordenar el tiempo y los espacios de trabajo, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Mesa de Negociación Colectiva</p> <p>Colabora: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>Normas reguladoras aprobadas</p> <p>Medidas de igualdad vinculadas</p>
<p>Art. 52 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.3.5. Impulsar la reflexión, a través de ejemplos de buenas prácticas, sobre otros modelos de convivencia y de cuidados que trasciendan el modelo de familia nuclear de forma que todas las personas tengan derecho a disfrutar de los permisos y licencias por cuidados sin necesidad de tener descendencia o ascendencia, matrimonio o pareja de hecho.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Recursos Humanos Representantes de los y las trabajadoras</p>	<p>N.º sesiones o de sensibilización y concienciación para personal</p>
<p>Art. 38, 52 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.3.6. Incluir la perspectiva de género en las condiciones laborales de la plantilla que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; concretamente, adoptando medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos</p>	<p>Medidas impulsadas</p>

EJE ESTRATÉGICO 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SUS CONDICIONES

LABORALES


	<p>PROGRAMA 2.4. Seguridad y salud laboral</p>		
	<p>OBJETIVO GENERAL. Aplicar la perspectiva de género en las políticas de salud y seguridad laboral, en la prevención de riesgos laborales, así como en la protección, promoción y mejora de la salud laboral, especialmente en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de evaluaciones de riesgos psicosociales, medidas preventivas y elaboración y aplicación de procedimientos de actuación que cuenten con herramientas de seguimiento y evaluación continua.</p>		
<p>Marco normativo y competencial</p>		<p>Agentes principales</p>	
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público). Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco. Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (OIT, 2019).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Equipo de Gobierno • Recursos Humanos-Área de Prevención • Representantes de los y las trabajadoras • Comité de Salud y Seguridad Laboral • Departamento de Igualdad • Informática (TIC) • Innovación y Gobierno Abierto • Otras áreas con competencia 	
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD</p>			
<p>Referencia</p>	<p>Acción o medida</p>	<p>Responsables</p>	<p>Elemento verificador</p>
<p>Art. 17 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad</p>	<p>2.4.1. Incluir sistemáticamente la variable sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, así como en los estudios e investigaciones vinculados a la salud y seguridad laboral y la prevención de riesgos, para obtener toda la información desagregada por sexo. Especialmente, en la evaluación de riesgos psicosociales; los planes y protocolos internos; las bajas por tipo (contingencias comunes o profesionales; incapacidad; etc.) y otros estudios que se realicen al respecto.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos-Área de Prevención Colabora: Departamento de Igualdad Informática (TIC)</p>	<p>Sistemas de recogida y tratamiento de datos Investigaciones y estudios en los que se incluyen variables e</p>

			indicadores de género
Art. 17 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad	2.4.2. Incluir y aprobar la inclusión de indicadores que permitan un análisis de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en los estudios e investigaciones en materia de salud y seguridad laboral y prevención de riesgos laborales. Especialmente, en las herramientas para la evaluación de riesgos psicosociales; en el Plan de Prevención del Ayuntamiento de Basauri; en el protocolo de acoso laboral, concretamente en el de acoso sexual y acoso por razón de sexo; en el Plan de Prevención de agresiones a trabajadores, así como cualquier otra herramienta de prevención y actuación.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos-Área de Prevención Colabora: Departamento de Igualdad Informática (TIC)	Herramientas e instrumentos revisados y actualizados Indicadores introducidos
Art. 47 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad	2.4.3. Introducir las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales en el diseño de políticas, estrategias y programas de salud y seguridad laboral, estableciendo medidas específicas para su abordaje.	Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos-Área de Prevención Colabora: Departamento de Igualdad Comité de Salud y Seguridad Laboral	Modificaciones introducidas Medidas específicas
Art. 18 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad	2.4.4. Incorporar y aprobar en el Plan Transversal de Formación en Igualdad acciones formativas y de sensibilización dirigidas a los agentes del Ayuntamiento implicados en la salud y seguridad laboral y la prevención de riesgos laborales, principalmente el Área de Prevención, Recursos Humanos y la representación de los y las trabajadoras.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Colaboran: Departamento de Igualdad Comité de Salud y Seguridad Laboral Comisión de Formación	N.º de acciones y formaciones incluidas en el Plan
Art. 18 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad	2.4.5. Organizar e impartir formación especializada en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, concretamente sobre su tipificación y procedimiento para prevenir y actuar sobre posibles casos. Se consideran tres niveles formativos: - Formación progresiva, permanente y obligatoria dirigida a los agentes implicados en la prevención de riesgos. - Formación y sensibilización para el personal político.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos – Área de Prevención Colaboran: Departamento de Igualdad	N.º de formaciones impartidas a agentes implicados en la prevención de riesgos N.º de formaciones

	- Actividades de sensibilización y medidas de socialización para difundir las herramientas y protocolos de prevención y actuación de acoso sexual y por razón de sexo, así como otras medidas preventivas.	Comité de Salud y Seguridad Laboral Comisión de Formación Personal político y administrativo del Ayuntamiento	impartidas a personal político
Art. 46 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023) Convenio 190 (OIT)	2.4.6. Incorporar y aprobar la incorporación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la discriminación por razón de sexo como factores específicos dentro de las herramientas que el Ayuntamiento y los órganos dependientes aplican para la evaluación de riesgos psicosociales, como medida de protección, promoción y mejora de la salud laboral.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos – Área de Prevención Comité de Salud y Seguridad Laboral Colabora: Departamento de Igualdad	Factores e ítems que incorporen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la discriminación por razón de sexo/género
Art. 46, 47 y Capítulo VII. Violencia machista contra las mujeres (Decreto Legislativo 1/2023)	2.4.7. Diseñar y aprobar un protocolo específico para prevenir y actuar sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento. Este nuevo protocolo debe incluir, entre otros: <ul style="list-style-type: none">- El procedimiento y los mecanismos internos, incluidos aquellos que deben establecerse entre el Ayuntamiento y las entidades subcontratadas encargadas de gestionar servicios y programas municipales.- Los agentes intervinientes, las funciones y responsabilidades.- Las medidas de prevención, formación, seguimiento y control.- La terminología y su adecuación al marco legislativo y competencial actual.- Medidas para garantizar a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo el derecho a una atención integral, gratuita, accesible, de calidad y especializada.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos – Área de Prevención Comité de Salud y Seguridad Laboral Colaboran: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Asesoría Jurídica	Documento del nuevo protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo Acta de aprobación del protocolo actualizado
Art. 46 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023) Acuerdo Regulator de del Ayuntamiento	2.4.8. Revisar, y en su caso, actualizar y aprobar el Plan de Prevención de Agresiones a Trabajadores/as del Ayuntamiento de Basauri desde la perspectiva de género, en el marco de la prevención de riesgos y la salud y seguridad laboral, teniendo en cuenta los sectores en los que hay una mayor exposición a este tipo de riesgos; la composición de estos sectores por sexo y las necesidades y características específicas de las mujeres, entre otras cuestiones.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos – Área de Prevención Comité de Salud y Seguridad Laboral Colaboran: <u>Gestión administrativa:</u>	Evaluación del Plan de Prevención de Agresiones Acta aprobación del nuevo Plan o de las modificaciones incorporadas en el actual Plan de

		Departamento de Igualdad Asesoría Jurídica	Prevención de Agresiones
Art. 47 (Decreto Legislativo 1/2023)	2.4.9. Integrar la perspectiva de género en el Protocolo de Acogida del Área de Seguridad y Salud Laboral que se presenta al personal que se incorpora al Ayuntamiento de Basauri, a través de la elaboración y entrega de documentación e información específica, que incluya, entre otros: <ul style="list-style-type: none"> - El Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo. - El Protocolo de Acoso Laboral. - El Plan de Prevención de Agresiones a Trabajadores/as. - El Plan Interno de Igualdad el Ayuntamiento. - Otras herramientas que se elaboren en el marco de la prevención con perspectiva de género. 	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos – Área de Prevención Comité de Salud y Seguridad Laboral Colaboran: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad	Protocolo de Acogida actualizado N.º de sesiones al año realizadas
Art. 21 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023)	2.4.10. Garantizar herramientas para proteger y asegurar un trato igual y condiciones de seguridad para las mujeres embarazadas trabajadoras y/o participantes en un proceso selectivo para trabajar en el Ayuntamiento y el sector público local, tanto en sus periodos prenatales como posnatales.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos – Área de Prevención Comité de Salud y Seguridad Laboral Colaboran: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad	Permisos, licencias y medidas aprobadas en el marco de la negociación colectiva
Art. 7, 10 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023)	2.4.11. Revisar y actualizar la información publicada en la Intranet del Ayuntamiento, relativa a la prevención del acoso y la violencia machista, así como a los protocolos y planes en materia de prevención de riesgos, con el objetivo de darle una mayor visibilidad y presencia en la web y que sea accesible para todo el personal.	Responsable: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Colabora: Informática (TIC)	Información y documentación incluida N.º de actualizaciones anuales N.º de clics para acceder a la información

EJE ESTRATÉGICO 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SUS CONDICIONES LABORALES

	<p>PROGRAMA 2.5. Cultura organizativa, acción sindical y negociación colectiva</p>		
	<p>OBJETIVO GENERAL. Promover la integración de la perspectiva de género en la cultura organizacional a través del diálogo y la negociación colectiva con el personal para promover la igualdad en los acuerdos y espacios de decisión del ámbito del empleo público, concretamente del Ayuntamiento de Basauri y sus organismos públicos.</p>		
<p>Marco normativo y competencial</p>		<p>Agentes principales</p>	
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público).</p> <p>Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.</p> <p>Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal.</p> <p>Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.</p> <p>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</p> <p>Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (OIT, 2019).</p> <p>Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Representantes de los y las trabajadoras • Alcaldía • Departamento de Igualdad • Recursos Humanos-Área de Prevención • Otras áreas con competencia 	
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD</p>			
<p>Referencia</p>	<p>Acción o medida</p>	<p>Responsables</p>	<p>Elemento verificador</p>
<p>Art. 46 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Acuerdo Regulador del Ayuntamiento</p>	<p>2.5.1. Integrar en la negociación colectiva el Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri, con vistas a valorar la inclusión y desarrollo de las actuaciones recogidas en el mismo en el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento.</p>	<p>Responsable: Mesa de Negociación Colectiva Alcaldía</p> <p>Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>Acta de la Mesa de Negociación Colectiva</p> <p>Documento justificativo</p>
<p>Art. 26, 46 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.5.2. Promover acciones de sensibilización y concienciación para impulsar la participación de las mujeres en procesos de consulta en materia preventiva y en procesos de negociación colectiva.</p>	<p>Responsable: Representantes de los y las trabajadoras</p> <p>Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>Acciones realizadas</p> <p>N.º de mujeres</p>

<p>Art. 16, 26, 46 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.5.3. Facilitar la participación de trabajadoras del Ayuntamiento vinculadas a los sindicatos en el Grupo Motor del Plan Interno de Igualdad, como estructura estratégica para el aprendizaje y la reflexión colectiva, así como para impulsar el Plan.</p>	<p>Responsables: Representantes de los y las trabajadoras Jefaturas de las áreas en las que trabajan las participantes Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>N.º de mujeres que participan N.º de reuniones</p>
<p>Art. 18 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.5.4. Impulsar y favorecer la formación y las actividades de sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, dirigidas a las delegadas y delegados sindicales y a representantes sindicales, tanto organizadas por el Ayuntamiento como por otras entidades especializadas.</p>	<p>Responsable: Recursos Humanos Secciones sindicales Junta de Personal Colabora: Departamento Igualdad</p>	<p>N.º de formaciones realizadas N.º de participantes Contenidos</p>
<p>Art. 16 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.5.5. Establecer vías y canales de comunicación para reforzar e impulsar la socialización e implementación del Plan Interno de Igualdad entre el personal del Ayuntamiento, con apoyo de los sectores involucrados y a través de las estructuras vinculadas a la negociación colectiva, tales como el Comité, la Junta de Personal, las comisiones y los grupos de trabajo.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos – Área de Prevención Junta de Personal Secciones sindicales Colabora: Informática (TIC) Departamento de Igualdad</p>	<p>Herramientas y canales de difusión % del alcance de la información</p>
<p>Art. 3.10, 46 y 47 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>2.5.6. Impulsar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación y participación y estructuras vinculadas a la negociación colectiva (Junta de Personal, mesas de negociación, etc.) promoviendo, entre otras, acciones de sensibilización y concienciación.</p>	<p>Responsable: Representantes de los y las trabajadoras Colaboran: Departamento de Igualdad</p>	<p>Acciones realizadas % aumento participación mujeres</p>
<p>Art. 38, 46 y 52 (Decreto Legislativo 1/2023) Acuerdo Regulator del Ayuntamiento</p>	<p>2.5.7. Fomentar la integración de la perspectiva de género en la negociación de las medidas que tengan impacto en la organización estructural del Ayuntamiento, el tiempo y los espacios de trabajo, así como aquellas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica laboral para promover la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad. Entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licencias y permisos. - Régimen de la jornada laboral. - Servicios extraordinarios. 	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos – Área de Prevención Junta de Personal Mesa de Negociación Colectiva</p>	<p>Medidas de conciliación Otras medidas que favorecen la igualdad de forma indirecta</p>



	- Otras condiciones de trabajo.	Colabora: Departamento de Igualdad	
--	---------------------------------	--	--

EJE ESTRATÉGICO 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO



EJE ESTRATÉGICO 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

PROGRAMA 3.1. Contratación pública, subvenciones y convenios

Objetivo general. Garantizar las condiciones para integrar la perspectiva de género en las contrataciones públicas, subvenciones y convenios del Ayuntamiento a través de cláusulas de igualdad, elementos verificadores y sistemas de seguimiento para incorporar la igualdad y la no discriminación.


PROGRAMA 3.2. La igualdad en la normativa y actividad administrativa

Objetivo general. Aplicar la estrategia de *mainstreaming* (transversalidad) de género en la actuación normativa y administrativa para promover la igualdad y eliminar las desigualdades y discriminaciones a través de normativas e instrumentos que faciliten la integración de la perspectiva de género a partir de la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres desde un enfoque interseccional, en todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

PROGRAMA 3.3. La igualdad en diferentes áreas de intervención municipal

Objetivo general. Aplicar la estrategia de *mainstreaming* de género en todas las políticas y acciones de las diferentes áreas de intervención municipal a través de medidas, procedimientos e instrumentos específicos.

EJE ESTRATÉGICO 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y
PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO


	<p>PROGRAMA 3.1. Contratación pública, subvenciones y convenios</p>		
	<p>OBJETIVO GENERAL. Garantizar las condiciones para integrar la perspectiva de género en las contrataciones públicas, subvenciones y convenios del Ayuntamiento a través de cláusulas de igualdad, elementos verificadores y sistemas de seguimiento para incorporar la igualdad y la no discriminación.</p>		
<p>Marco normativo y competencial</p>		<p>Agentes principales</p>	
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.</p> <p>Resolución 42/2019, de 9 de abril, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.</p> <p>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.</p> <p>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</p> <p>Agenda 2030 (Estrategia Basauri 2030).</p> <p>Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Área de Contratación • Departamento de Igualdad • Áreas transversales (cláusulas sociales y sostenibles) • Áreas que realizan contratos 	
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIZAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD</p>			
<p>Referencia</p>	<p>Acción o medida</p>	<p>Responsables</p>	<p>Elemento verificador</p>
<p>Art. 7, 10 y 22 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Art. 1 y 145 (Ley 9/2017)</p>	<p>3.1.1. Elaborar y aprobar una instrucción o herramienta jurídica relativa a la inclusión de cláusulas de igualdad en las contrataciones que especifique el procedimiento interno del Ayuntamiento, a partir de las pautas y recomendaciones que marque la Administración General de la CAE, así como EUDEL, teniendo en cuenta, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las especificaciones técnicas. 	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno</p> <p><u>Gestión administrativa:</u></p>	<p>Instrucción, decreto, reglamento, acuerdo de Pleno que apruebe la instrucción / herramienta</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Los criterios de valoración. - Los requisitos y/o condiciones administrativas. - El sistema de seguimiento, incluidas las estructuras o grupos de trabajo, para garantizar el cumplimiento de las cláusulas de igualdad. - La guía o listado de elementos verificadores. - Los procedimientos sancionadores o posibles consecuencias por el no cumplimiento de las cláusulas de igualdad. 	Departamentos promotores de los contratos Contratación Colaboran: Asesoría Jurídica Departamento de Igualdad	
Art. 22 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.1.2. Establecer un mecanismo de control que: <ol style="list-style-type: none"> a) Prevea penalidades y posibles consecuencias por el no cumplimiento de los criterios establecidos a través de cláusulas de igualdad en la contratación pública de Basauri. b) Prevea mecanismos que excluyan del procedimiento de contratación a las personas físicas y jurídicas que incurran en prohibición de contratar, a partir de la legislación básica del Estado, entre otros, por no cumplir con la obligación, en su caso, de contar con un plan de igualdad o por delitos o sanciones firmes por infracción muy grave en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo. 	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Departamentos promotores de los contratos Contratación Colaboran: Asesoría Jurídica Departamento de Igualdad	Mecanismo establecido Cláusulas o medidas sancionadoras Elementos verificadores de incumplimiento N.º de inspecciones realizadas
Art. 22.5 (Decreto Legislativo 1/2023) Resolución 42/2019, de 9 de abril (GV).	3.1.3. Incorporar en los pliegos de contratación, salvo informe motivado en los casos en los que el objeto no guarde relación con la igualdad en los términos recogidos legalmente: <ol style="list-style-type: none"> a) Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será al menos del 5% del total del baremo. b) Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad, más allá de realizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje e imágenes. 	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Departamentos promotores de los contratos Contratación Colaboran: Asesoría Jurídica Departamento de Igualdad	Decreto/ resolución por la que se aprueba
Art. 22, 41, 47, 52.2 y Capítulo VII. Violencia machista contra las mujeres (Decreto	3.1.4. Facilitar herramientas para la inclusión de cláusulas y elementos verificadores en la contratación pública del Ayuntamiento de Basauri con medidas para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar para el personal adscrito al contrato.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u>	Cláusulas y elementos verificadores Informe de seguimiento y verificación del

<p>Legislativo 1/2023)</p> <p>Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público.</p> <p>Estándares de Calidad.</p>		<p>Departamentos promotores de los contratos</p> <p>Contratación</p> <p>Colaboran: Departamento de Igualdad</p>	<p>grado de cumplimiento</p>
<p>Art. 3.5, 7, 10 y 22 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.1.5. Realizar un análisis de los pliegos técnicos y administrativos de los contratos previstos en el Ayuntamiento, principalmente aquellos con mayor exigencia de mano de obra, de cara a incluir en el procedimiento cláusulas de igualdad, mediante la valoración, entre otros criterios, del compromiso de emplear a una proporción determinada de mujeres entre el personal adscrito al contrato.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p> <p>Departamentos promotores de los contratos</p> <p>Colaboran: Asesoría Jurídica Contratación</p>	<p>Estudio realizado</p> <p>Contratos analizados</p> <p>Cláusulas incluidas</p> <p>Fases del contrato en las que se incluyen cláusulas de igualdad</p>
<p>Art. 7, 10, 17 y 22 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.1.6. Realizar un diagnóstico en profundidad de las bases y normas reguladoras de las subvenciones y convenios del Ayuntamiento desde la perspectiva de género para identificar las mejoras y establecer criterios y cláusulas de igualdad –comunes y específicas– en función del objeto de subvención.</p> <p>Principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prohibiciones para conceder ayudas o subvenciones. - Requisitos de las personas físicas o jurídicas concurrentes. - Baremo mínimo de acciones o medidas de igualdad, dentro de los criterios de valoración. - Uso no sexista del lenguaje e imágenes y otras obligaciones. - Información desglosada por sexo. - Sistema de seguimiento, control y elementos verificadores del cumplimiento de las cláusulas. - Análisis de buenas prácticas. 	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p> <p>Colaboran: Departamentos que gestionan subvenciones y convenios</p>	<p>Subvenciones analizadas</p> <p>Cláusulas de igualdad identificadas</p> <p>Cláusulas de igualdad incluidas</p> <p>Elementos verificadores y sancionadores</p>

<p>Art. 7, 10, 23 y Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.1.7. Revisar, incluir y aprobar las cláusulas de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género, así como el uso de un lenguaje no sexista, en las bases y normas reguladoras de las subvenciones del Ayuntamiento, con criterios comunes para las bases generales, y criterios específicos para cada una de las líneas de subvención, en función del objeto de subvención, con especial incidencia en el ámbito cultural y de participación social.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Departamentos que gestionan subvenciones y convenios Colaboran: Organismos autónomos Asesoría Jurídica</p>	<p>Cláusulas de igualdad comunes en las bases generales Cláusulas específicas en función de objeto</p>
<p>Capítulo I: Participación sociopolítica, y Capítulo II: Cultura y medios de comunicación, del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.1.8. Realizar una campaña de difusión para dar a conocer las modificaciones en materia de igualdad incluidas en las diferentes líneas de subvención del Ayuntamiento, dirigida a las asociaciones locales de Basauri. Esta campaña incluirá, entre otras, las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar y difundir materiales, folletos y otros soportes informativos accesibles y prácticos, que expliquen las modificaciones introducidas. - Ofrecer sesiones informativas para presentar las novedades introducidas en las bases y resolver dudas al respecto. - Atender las posibles dudas o cuestiones que surjan, tanto por la parte técnica del Ayuntamiento como por parte de las asociaciones. - Ofrecer acompañamiento especializado, especialmente a las asociaciones locales de Basauri como AMPAs, asociaciones vecinales; de mujeres y feministas; interculturales; ecologistas; culturales; deportivas, entre otras. 	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Colaboran: SAC Otras áreas involucradas, principalmente Política Cultural y Euskera; Política Social (Inmigración, Servicios Sociales de Base; Personas Mayores); Medioambiente; Salud Pública, Consumo y Comercio</p>	<p>Memoria de la campaña Asociaciones participantes Personas participantes por sexo Personal técnico por sexo N.º de consultas realizadas</p>

EJE ESTRATÉGICO 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

	<p>PROGRAMA 3.2. La igualdad en la normativa y actividad administrativa</p>	
	<p>OBJETIVO GENERAL. Aplicar la estrategia de <i>mainstreaming</i> (transversalidad) de género en la actuación normativa y administrativa para promover la igualdad y eliminar las desigualdades y discriminaciones a través de normativas e instrumentos que faciliten la integración de la perspectiva de género a partir de la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres desde un enfoque interseccional, en todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.</p>	
<p>Marco normativo y competencial</p>		<p>Agentes principales</p>
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>Agenda 2030 (Estrategia Basauri 2030).</p> <p>Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.</p> <p>Evaluaciones previas del impacto en función del género. Guía explicativa para su implementación en las entidades locales (Berdinsarea-EUDEL; Emakunde).</p> <p>Norma Foral 10/2003, de 2 de diciembre, Presupuestaria de las Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Equipo de Gobierno • Todas las áreas y departamentos que realizan normas o actos administrativos • Organismos autónomos • Sociedades municipales
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIZAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ÁREA 3.2.A. Evaluaciones de impacto en función del género en normas y en la actividad administrativa. ▪ ÁREA 3.2.B. Producción y gestión de la información y comunicación interna y externa con perspectiva de género. 		

ÁREA 3.2.A. Evaluaciones de impacto en función del género en normas y en la actividad administrativa

Evaluaciones de impacto en función del género en normas y en la actividad administrativa			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
Art. 2, 7, 10, 19 y 20 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.2.A.1. Elaborar y aprobar una norma, directriz o instrucción en la que se indiquen las pautas y el procedimiento interno para realizar las evaluaciones previas del impacto en función	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u></p> <p>Alcaldía</p>	<p>Instrumento aprobado y tipo</p> <p>Acta o documento de aprobación</p>

<p>Estándares de calidad</p>	<p>del género en normas y actos administrativos del Ayuntamiento que por ley deben incorporar esta evaluación. Deberá incluir, al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pautas e instrumentos para realizar la evaluación, teniendo en cuenta la especial naturaleza de las normas presupuestarias y urbanísticas para adecuar la metodología. - Modelos de fichas que sistematicen las pautas y procedimientos para hacer la evaluación. - Modelo de informe de evaluación. - Medidas para promover la igualdad. - Medidas para hacer el seguimiento. - Normas exentas de hacer la evaluación. - Resto de trámites previstos por ley. - Otras cuestiones que se consideren. 	<p><u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Colaboran: Asesoría Jurídica Áreas y departamentos con competencia en la elaboración de normas y actos Organismos autónomos que guarden relación con el objeto de evaluación</p>	<p>(reglamento, decreto) Medio para su aprobación (Acuerdo de Pleno; instrucción de Alcaldía; etc.)</p>
<p>Art. 2, 7, 10, 19 y 20 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.2.A.2. Asesorar y acompañar a los departamentos y áreas del Ayuntamiento en los procesos para realizar las evaluaciones previas de impacto en función del género de normas y actos administrativos determinados por ley, así como informar a los organismos autónomos sobre el procedimiento para que lo interioricen a la hora de apoyar la elaboración de normas y actos relacionados con sus ámbitos.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Colaboran: Áreas impulsoras de las normas o actos responsables de la evaluación Organismos autónomos</p>	<p>Áreas y departamentos que solicitan asesoramiento N.º de medidas desarrolladas N.º de informes realizados</p>
<p>Art. 2, 19 y 20 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad.</p>	<p>3.2.A.3. Realizar y aprobar las evaluaciones previas del impacto en función del género –que por ley se determina– de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normas locales (reglamentos, ordenanzas, etc.). - Actos administrativos: convocatorias de ofertas públicas de empleo y concursos de traslados. - Planes que tengan naturaleza jurídica de disposición de carácter general, en particular los territoriales y urbanísticos que, por su especificidad, se determinará reglamentariamente la forma de llevar a cabo dicho trámite. - Otras que por ley se determinen. 	<p>Responsable: <u>Gestión Política:</u> Alcaldía Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Órgano administrativo impulsor de la norma o acto Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>N.º de evaluaciones realizadas y áreas Medidas de igualdad incluidas Herramientas de seguimiento</p>
<p>Art. 20 y 21 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.2.A.4. Elaborar una evaluación previa del impacto en función del género de las convocatorias de ofertas públicas de empleo y los concursos de traslados, teniendo en cuenta las bases generales y específicas de los procesos selectivos,</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Recursos Humanos Colaboran:</p>	<p>Expediente de la evaluación Informe de Evaluación de Impacto en</p>

	así como cualquier herramienta vinculada que regule el funcionamiento.	<u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Otras áreas con conocimiento en las funciones y competencias de los tipos de puesto o ámbitos	función de Género (EIG) de cada convocatoria Informe de observaciones del Departamento de Igualdad Acta de aprobación de convocatorias y concursos
Art. 7, 10, 15, 19 y 20 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad. Norma Foral 10/2003, Presupuestaria de las EE. LL. de Bizkaia. "Presupuestos locales con enfoque de género" (Emakunde, 2006)	3.2.A.5. Incluir y aprobar en las fichas funcionales –u otras herramientas de elaboración y análisis del presupuesto local y/o directrices económicas que se consideren– variables e indicadores de género, adecuados a cada uno de los programas presupuestarios, que permitan obtener información para realizar la evaluación previa del impacto en función del género del presupuesto local, a partir de: <ul style="list-style-type: none"> - Disponer de datos desagregados por sexo, cuando sea posible y en función del programa. - Conocer el contenido y la naturaleza de las actuaciones de los programas que se financian. - Establecer mecanismos de evaluación de los programas con información desagregada por sexo en relación con las personas beneficiarias (indicadores, estudios, encuestas). - Incluir los ámbitos de análisis del procedimiento establecido en las evaluaciones previas de impacto en función del género por cada área, a partir de los modelos establecidos por la Administración de la CAE. - Introducir los cambios pertinentes en el procedimiento para elaborar los presupuestos de forma que se apliquen directrices concretas para avanzar en materia de igualdad. - Establecer un sistema de seguimiento para analizar la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto local y su alcance a mujeres y hombres. - Otras que se consideren. 	Responsables: <u>Gestión Política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Áreas responsables de la gestión y ejecución de las fichas presupuestarias <u>Control interventor:</u> Intervención – Área Económica Colabora: <u>Gestión política:</u> Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad	Fichas en las que se incluye la variable sexo Indicadores de género incluidos Fichas en las que se incluyen indicadores de género Elementos de seguimiento Instrucciones de Elaboración del Presupuesto Otros procedimientos
Art. 7, 10, 15, 19 y 20 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.2.A.6. Impulsar un proceso para conocer experiencias en materia de evaluación de impacto de género y de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos locales	Responsable: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Colabora:	Actividades realizadas Participantes por sexo y área

	para incluir medidas que promuevan la igualdad, a través de la gestión del dinero público.	Área Económica Intervención	
Art. 7, 10 y 50 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.2.A.7. Incluir en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas, normas, planes y programas en materia de ordenación del territorio, urbanismo, transporte y vivienda criterios específicos de igualdad y perspectiva de género, a partir de la legislación actual y de las directrices y guías elaboradas por Emakunde, principalmente.	Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Urbanismo, Servicios Técnicos y Medioambiente	Medidas realizadas Criterios e indicadores de igualdad
Art. 7, 10 y 17 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.2.A.8. Hacer un seguimiento del programa de presupuestos participativos desde la perspectiva de género para: - Incluir entre los ámbitos de actuación –de forma específica– la igualdad de género como criterio de valoración. - Incorporar la variable sexo en las fichas de gestión y valoración de proyectos para conocer el sexo de las personas que presentan propuestas y medir la participación de mujeres y hombres. - Incluir indicadores de género que permitan valorar los proyectos aprobados y su impacto en la ciudadanía desde un enfoque de género.	Responsables: <u>Gestión Política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Innovación y Gobierno Abierto Departamento de Igualdad Colaboran: Áreas encargadas de la valoración inicial	Se incluye la igualdad como un criterio específico Indicadores de género incluidos


ÁREA 3.2.B. Producción y gestión de la información y comunicación interna y externa con perspectiva de género

Producción y gestión de la información y comunicación interna y externa con perspectiva de género			
Referencia legal o programática	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
Art. 17 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.2.B.1. Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, investigaciones y recogida de datos que se lleven a cabo desde el Ayuntamiento, incluidos los organismos autónomos y sociedades municipales, especialmente en toda la información que se publique en los diferentes soportes públicos y en concreto, en el apartado "Transparencia Basauri" de la web municipal.	Responsables: <u>Gestión Política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Innovación y Gobierno Abierto Informática (TIC)	Programas/ aplicaciones que incluyen la variable sexo

		Áreas, departamentos, organismos y sociedades	
Art. 17 y 19 (Decreto Legislativo 1/2023)	<p>3.2.B.2. Revisar y actualizar desde la perspectiva de género el cumplimiento de la ley, así como la inclusión del principio de igualdad en las plantillas del Ayuntamiento, en el marco del proceso de revisión, normalización y unificación. Los requisitos mínimos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso de un lenguaje no sexista. - Variables e indicadores para recoger la información desagregada por sexo, en los casos que sea posible. - Otros indicadores de género que proceda incluir, en función del objeto de la plantilla. <p>Se tendrá en cuenta la herramienta de la Intranet, dentro del apartado "Flujo y control de tareas" y "Elaboración de plantillas de documentos".</p>	<p>Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Innovación y Gobierno Abierto Departamento de Igualdad</p> <p>Colaboran: Áreas transversales: Medioambiente, Euskera e Inmigración SAC</p>	<p>Plantillas revisadas</p> <p>N.º de tareas gestionadas a través de Flujo y control de tareas en la intranet</p> <p>Observaciones</p>
Art. 19 (Decreto Legislativo 1/2023)	<p>3.2.B.3. Revisar, y en el caso de ser necesario, actualizar las herramientas internas, principalmente las incluidas en sede electrónica (My Tao) para la elaboración de informes, memorias, ordenanzas, reglamentos u otros documentos administrativos del Ayuntamiento, para garantizar un lenguaje no sexista.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Innovación y Gobierno Abierto</p>	<p>Fichas, modelos y otras herramientas modificadas</p> <p>Errores identificados</p>
Art. 17 (Decreto Legislativo 1/2023)	<p>3.2.B.4. Incluir en las operaciones estadísticas, encuestas y herramientas de recogida de datos y de participación ciudadana indicadores de género que permitan conocer las diferencias en valores, necesidades, intereses, condiciones o aspiraciones de mujeres y hombres de Basauri para diseñar e impulsar las políticas públicas teniendo en cuenta el principio de igualdad, en relación a la realidad que se estudia.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Áreas, departamentos, organismos y sociedades</p> <p>Colaboran: Innovación y Gobierno Abierto Informática (TIC)</p>	<p>Indicadores de género incluidos</p> <p>Área que incluyen indicadores de género</p>
Art. 17 (Decreto Legislativo 1/2023)	<p>3.2.B.5. Revisar el apartado de "Transparencia Basauri" en la web municipal para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que toda la información publicada se ofrece desagregada por sexo, especialmente el apartado sobre información organizativa de la corporación y de planificación, dirigido a rendir cuentas a la ciudadanía sobre gestión municipal. No se realizará en los casos que así se motive. 	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p> <p>Colaboran: Innovación y Gobierno Abierto Recursos Humanos</p>	<p>Modificaciones realizadas</p>

	<p>- Adecuar, en su caso, las definiciones estadísticas existentes para incluir indicadores de género que contribuyan al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres.</p>		
<p>Art. 17 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.2.B.6. Introducir en las herramientas de sistematización de datos y producción y gestión de estadísticas municipales aquellos indicadores y variables derivadas del Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres, impulsado por Emakunde, incluidos los relativos a la violencia machista contra las mujeres.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Social Servicios Sociales de Base Departamento de Igualdad Policía Local Colaboran: Innovación y Gobierno Abierto Informática (TIC)</p>	<p>Modificaciones realizadas Indicadores adaptados</p>
<p>Art. 19 y 26 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.2.B.7. Revisar, actualizar y aprobar la guía de lenguaje no sexista del Ayuntamiento para establecer criterios comunes que garanticen una comunicación no sexista e inclusiva, sin estereotipos de género, equitativa y equilibrada, que además no represente a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales o que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia machista contra las mujeres.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía Prensa y Protocolo <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>Criterios establecidos Herramienta elaborada Documento de aprobación</p>
<p>Art. 7, 10, 19 y 26 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.2.B.8. Elaborar y aprobar una instrucción en base a la revisión y actualización de la guía del lenguaje no sexista del Ayuntamiento de Basauri para garantizar el uso de lenguaje no sexista e imágenes inclusivas en la producción y gestión de información y comunicación, tanto interna del Ayuntamiento como externa hacia la ciudadanía.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>Herramienta de aprobación de la instrucción</p>

EJE ESTRATÉGICO 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y
PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

	<p>PROGRAMA 3.3. La igualdad en diferentes áreas de intervención municipal</p>	
	<p>OBJETIVO GENERAL. Aplicar la estrategia de <i>mainstreaming</i> de género en todas las políticas y acciones de las diferentes áreas de intervención municipal a través de medidas, procedimientos e instrumentos específicos.</p>	
<p>Marco normativo y competencial</p>	<p>Agentes principales</p>	
<p>Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.</p> <p>Legislación sectorial por cada una de las áreas de intervención.</p> <p>Agenda 2030 (Estrategia Basauri 2030).</p> <p>Estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad.</p> <p>Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.</p> <p>I Plan de Promoción de las Mujeres en el Ingreso a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026.</p> <p>R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el D.D. 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.</p> <p>Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.</p> <p>Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía • Equipo de Gobierno • Todas las áreas y departamentos municipales del Ayuntamiento de Basauri • Organismos autónomos y sociedades municipales de Basauri 	
<p>PLANIFICACIÓN PARA EL ATERRIZAJE DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área 3.3.A. Igualdad en la planificación estratégica a través de los planes sectoriales. ▪ Área 3.3.B. Igualdad en la actividad cultural y deportiva de Basauri. ▪ Área 3.3.C. Igualdad en la educación formal y no formal de Basauri. ▪ Área 3.3.D. Igualdad en las políticas de empleo de Basauri. ▪ Área 3.3.E. Igualdad en las políticas urbanísticas y territoriales de Basauri. ▪ Área 3.3.F. Igualdad en el ámbito de la Policía Local de Basauri. ▪ Área 3.3.G. Vidas libres de violencia machista. Basaurin matxismoari PLANto. 		

ÁREA 3.3.A. Igualdad en la Planificación estratégica a través de los planes sectoriales

La igualdad en la planificación estratégica a través de los planes sectoriales			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
Art. 10, 16 y 25 (Decreto Legislativo 1/2023) Estándares de calidad.	3.3.A.1. Incorporar los objetivos, acciones e indicadores principales de los planes de igualdad en los planes de carácter estratégico y sectorial del Ayuntamiento de Basauri y disponer los recursos necesarios para garantizar su inclusión, así como la perspectiva de género.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Áreas y departamentos responsables de los planes del Ayuntamiento	N.º y tipo de objetivos, acciones e indicadores de igualdad Planes con acciones de igualdad Planes con información desagregada por sexo
Art. 25 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.A.2. Identificar medidas y mecanismos para promover la igualdad en cada uno de los ámbitos de acción y áreas del Ayuntamiento y de sus organismos autónomos y sociedades municipales para incluir acciones concretas en los planes sectoriales y estratégicos.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía y Equipo de Gobierno Consejos Rectores de los organismos Consejos de Administración de las sociedades <u>Gestión administrativa:</u> Áreas y departamentos; organismos autónomos y sociedades municipales Colabora: Departamento de Igualdad	N.º de acciones incluidas Planes sectoriales en los que se incluyen acciones de igualdad
Art. 2, 7, 10 y 25 (Decreto Legislativo 1/2023) L.O. 3/2007	3.3.A.3. Acompañar y asesorar en materia de igualdad a los organismos autónomos de Basauri para implementar, dar seguimiento y evaluar sus respectivas planificaciones y competencias en el marco del Plan Interno de Igualdad. Los ámbitos de actuación prioritarios son: <ul style="list-style-type: none">- La formación, tanto interna dirigida al personal de los organismos, como externa, dirigida a la población diana.	Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Organismos autónomos de Basauri	Acciones realizadas N.º de reuniones Personal que ha participado, por sexo

	<ul style="list-style-type: none"> - Las actividades y programas de cada uno de los organismos. - La gestión de personal y las condiciones laborales. 		
<p>Art. 2, 7, 10 y 25 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>R.D. 901/2020</p> <p>L.O. 3/2007</p>	<p>3.3.A.4. Evaluar el diagnóstico y el Plan de Igualdad de la Residencia de Personas Mayores Etxe Maitia y valorar, en su caso, la necesidad de actualizar e implementar nuevas actuaciones en base a la legislación actual y en relación al Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Consejo Rector de la Residencia</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Residencia Etxe Maitia</p> <p>Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>Resultados evaluación</p> <p>Modificaciones y actualizaciones</p>
<p>Art. 2, 7, 10, 25 y 43 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>R.D. 901/2020</p>	<p>3.3.A.5. Facilitar asesoramiento en materia de igualdad a las sociedades municipales de Basauri para que elaboren sus respectivas planificaciones de igualdad, tanto en su funcionamiento interno como en su actividad hacia el exterior, concretamente en los ámbitos de empleo y vivienda y en coherencia con las políticas públicas de igualdad del Ayuntamiento.</p> <p>Estas planificaciones también incluirán mecanismos de seguimiento y evaluación que desarrollarán ambas sociedades, en cumplimiento de la ley.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Consejos de Administración de las sociedades</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Behargintza Basauri-Etxebarri Bidebi S.L.</p> <p>Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>N.º de reuniones</p> <p>Planificaciones realizadas</p>
<p>Art. 17 y 25 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.A.6. Incluir en las memorias o informes de seguimiento y evaluación de los planes sectoriales y de carácter estratégico información desglosada por sexo de los indicadores de evaluación previstos y de las personas beneficiarias de las medidas desarrolladas en los planes, siempre y cuando sea posible.</p>	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u> Alcaldía Equipo de Gobierno Consejos de administración y rectores</p> <p><u>Gestión administrativa:</u> Áreas y departamentos del Ayuntamiento Organismos autónomos y sociedades municipales</p> <p>Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>Datos desagregados por sexo</p> <p>Indicadores de género</p> <p>Otras acciones incluidas</p>

ÁREA 3.3.B. Igualdad en la actividad cultural y deportiva de Basauri

La igualdad en la actividad cultural y deportiva de Basauri			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
Art. 22 y 28 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.B.1. Introducir la perspectiva de género en la propuesta artística y cultural de Basauri a través de la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos, a fin de fomentar la presencia de mujeres en exhibiciones y producciones artísticas y culturales en aquellos ámbitos en que se encuentren infrarrepresentadas.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera (Cultura) Kultur Basauri Colaboran: Departamento de Igualdad	Cláusulas introducidas
Art. 22, 28 y Capítulo VII. Violencia machista contra las mujeres (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.B.2. Incluir en los pliegos de los contratos de festivales y otras actuaciones artísticas similares cláusulas de igualdad que consideren el conocimiento y cumplimiento de las acciones que se determinen en materia de prevención de la violencia machista.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera (Cultura) Kultur Basauri Colabora: Departamento de Igualdad	Acciones o medidas para prevenir y actuar sobre la violencia machista
Art. 22, Cap. II y Capítulo VII del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.B.3. Facilitar herramientas y acompañamiento especializado a Herriko Taldeak, a Mikelats y a las entidades organizadoras de las fiestas de los barrios para incorporar cláusulas específicas en los contratos mercantiles que establezcan con los grupos musicales y culturales, proveedores y mecenas que actúen y trabajen en las fiestas de San Fausto, San Miguel y otros barrios de Basauri, para garantizar el conocimiento y cumplimiento de las políticas y medidas de prevención de la violencia machista y a favor de la igualdad, consensuadas entre el Ayuntamiento de Basauri, Herriko Taldeak, Mikelats y las entidades organizadoras de las fiestas de los barrios.	Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Área de Política Cultural y Euskera (Cultura) Colabora: Herriko Taldeak, Mikelats, entidades organizadoras de las fiestas de los barrios y otros agentes festivos	% de contratos en los que se incluye la cláusula Acciones o medidas impulsadas para prevenir y actuar sobre la violencia machista

<p>Art. 23, Cap. II y Capítulo VII del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.4. Incluir en el acuerdo de concesión de subvenciones que el Ayuntamiento otorga a las asociaciones que organizan las fiestas de San Fausto, San Miguel y los distintos barrios de Basauri cláusulas, para, entre otras cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el cumplimiento de la ley en materia de igualdad. - Seguir promoviendo la presencia de mujeres en la escena artística y cultural, así como en las programaciones culturales y de fiestas previstas en el Ayuntamiento de Basauri. - Fomentar la coordinación para promover medidas y acciones dirigidas a la prevención de la violencia machista en el ámbito de las fiestas, en coordinación con el Ayuntamiento y concretamente, con el Área de Cultura y el Departamento de Igualdad. - Promover que los grupos musicales y culturales, proveedores y mecenas que se contraten en fiestas conozcan y se comprometan a cumplir las acciones de prevención de la violencia machista consensuadas entre el Ayuntamiento y los agentes festivos. - Establecer criterios de seguimiento y acompañamiento especializado para facilitar el cumplimiento de criterios de igualdad y prevención de la violencia machista. 	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera (Cultura) Colaboran: <u>Gestión política:</u> Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Entidades organizadoras de las fiestas, asociaciones vecinales y otros agentes festivos</p>	<p>Cláusulas introducidas Procesos impulsados</p>
<p>Art. 3 y 28 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.5. Analizar, actualizar y aprobar las Bases reguladoras del concurso de carteles de las Fiestas Patronales de San Fausto, organizado por el Ayuntamiento de Basauri, para garantizar, entre otras cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento del jurado encargado de valorar las propuestas. - Una capacitación, competencia y/o preparación en igualdad de las personas que componen el jurado para valorar las propuestas desde una perspectiva de género. - Criterios de igualdad que faciliten el proceso de elección desde una perspectiva de género e igualdad. - Obligaciones y prohibiciones que deben cumplir las propuestas que se lleven a valoración. - Otras que se consideren. 	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera (Cultura) Colaboran: <u>Gestión política:</u> Equipo de Gobierno <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad</p>	<p>Cláusulas introducidas % de mujeres y hombres en el Jurado % de personas del Jurado con conocimientos en igualdad Criterios de igualdad facilitados</p>

<p>Art. 23, 28 y 29 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.6. Incluir y aprobar en las bases específicas de las subvenciones dirigidas a fomentar actividades culturales y deportivas criterios de valoración que impulsen la participación de las mujeres y actividades que ayuden a visibilizar las aportaciones y los logros de las mujeres y el feminismo en el ámbito artístico, cultural y deportivo.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera (Cultura) Colaboran: Kultur Basauri IMD Departamento de Igualdad</p>	<p>Criterios incluidos</p>
<p>Cap. II del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.7. Ampliar en la programación de la Red de Bibliotecas actividades que visibilicen a mujeres autoras y producciones literarias que den a conocer las aportaciones de las mujeres y el feminismo desde una perspectiva interseccional.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión administrativa:</u> Kultur Basauri-Red de Bibliotecas Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>% de aumento de la oferta literaria de mujeres y/o de temática feminista</p>
<p>Art. 3,7, 10 y Cap. II del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.8. Fortalecer las vías de comunicación y coordinación entre el Área de Política Cultural y Kultur Basauri y el Departamento de Igualdad, junto con Marienea la Casa de las Mujeres y especialmente a través de la Escuela de Empoderamiento para Mujeres, en relación al diseño de actividades culturales y artísticas con perspectiva de género y feminista.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera Kultur Basauri Departamento de Igualdad</p>	<p>Espacios de coordinación establecidos N.º de reuniones /interacciones</p>
<p>Art. 22, 24 y Cap. II del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.9. Incorporar la perspectiva de género en los protocolos y criterios de compra y en las líneas prioritarias de adquisición de obras del Ayuntamiento, así como en las políticas de exposiciones, mediante la inclusión de cláusulas de igualdad, con el objeto de incrementar las exposiciones de mujeres artistas y el fomento de obras que visibilicen las aportaciones de las mujeres.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Patrimonio Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>% cláusulas de igualdad en los criterios % de exposiciones de mujeres % de obras de mujeres/visibilicen mujeres</p>
<p>Cap. II del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.10. Favorecer la visibilidad de actividades deportivas en aquellas modalidades en las que la participación de las mujeres sea minoritaria o precisen de una mayor promoción, en colaboración con el IMD y las asociaciones y clubes deportivos.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera IMD</p>	<p>Acciones realizadas</p>

<p>Art. 3 y Cap. II del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.11. Establecer y aprobar directrices que faciliten medidas de control y seguimiento para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la concesión de premios y reconocimientos deportivos en Basauri y que favorezcan directamente el deporte realizado por mujeres.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Área de Política Cultural y Euskera IMD</p>	<p>Directrices establecidas % de premios entregados al reconocimiento de mujeres en el ámbito deportivo</p>
<p>Art. 3, 7, 10 y Cap. II del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.12. Fortalecer las vías de comunicación y coordinación entre el Área de Política Cultural y Euskera, en lo respectivo al ámbito deportivo, el IMD y el Departamento de Igualdad, junto con Marienea la Casa de las Mujeres y especialmente a través de la Escuela de Empoderamiento para Mujeres, en relación al diseño de actividades deportivas dirigidas a mujeres.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera IMD Departamento de Igualdad</p>	<p>Espacios de coordinación establecidos N.º de reuniones / interacciones</p>
<p>Cap. II del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.13. Visibilizar, al menos una vez al año, los logros deportivos de las mujeres basauriarras, tanto en disciplinas individuales como en modalidades deportivas de equipo, a través de los diferentes soportes municipales y otras herramientas, así como medios de comunicación.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía Protocolo y prensa <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera IMD</p>	<p>Soportes utilizados Acciones de visibilidad realizadas</p>
<p>Cap. II del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.14. Facilitar los soportes publicitarios del Ayuntamiento para dar a conocer y fomentar las competiciones de mujeres de Basauri y promover la visibilización de prácticas deportivas realizadas principalmente por mujeres.</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía Protocolo y prensa <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Cultural y Euskera</p>	<p>Soportes utilizados Campañas realizadas</p>
<p>Art. 3 (Decreto Legislativo 1/2023) Ley 4/2023, de igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía</p>	<p>3.3.B.15. Diseñar y aprobar una planificación que incluya actuaciones específicas dirigidas a formar, sensibilizar y concienciar en materia de derechos y diversidad sexual, corporal e identitaria, a partir de la organización y distribución de espacios comunes, especialmente vestuarios, duchas y baños ubicados en las instalaciones deportivas municipales de Basauri Kirolak. Las actuaciones se enmarcan prioritariamente en estos ámbitos: - Formación a personal de Basauri Kirolak para conocer la legislación actual e integrar la perspectiva de</p>	<p>Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía Consejo Administración Basauri Kirolak <u>Gestión administrativa:</u> IMD Colabora: Departamento de Igualdad</p>	<p>Medidas derivadas del estudio % de satisfacción por parte de las personas usuarias</p>

<p>derechos personas LGTBI</p> <p>Ley 14/2012 de no discriminación por identidad de género y reconocimiento derechos personas transexuales</p>	<p>igualdad y diversidad sexual, corporal e identitaria en su actuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un criterio de prioridades en cuanto al uso de espacios comunes específicos, como vestuarios, duchas y/o baños, en relación a la diversidad funcional y sexual. - Sensibilización y concienciación de la ciudadanía en materia de diversidad sexual, corporal e identitaria para favorecer el respeto y garantizar la seguridad de todas las personas en el uso de los vestuarios, duchas y baños de las instalaciones deportivas municipales. - Otras actuaciones que se consideren, tales como conocer experiencias en otros municipios o regiones; compartir buenas prácticas; etc. 		
<p>Art. 3 y 50 (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.B.16. Asesorar a Basauri Kirolak para realizar un análisis sobre las necesidades de la población basauriarra en el acceso y uso de los vestuarios, duchas y baños ubicados en las instalaciones deportivas municipales de Basauri Kirolak, desde una perspectiva de género y de diversidad sexual, corporal e identitaria, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La identidad sexo-genérica. - La diversidad de los cuerpos. - Necesidades por razón de sexo. - La diversidad funcional manifiesta y/o transitoria, así como otras situaciones que afecten a la movilidad de las personas. - Necesidades vinculadas a enfermedades y/o problemas de salud. - La maternidad (embarazo, lactancia, posparto, puerperio). - Necesidades de cuidados. - Otras (diversidad cultural, edad, etc.). 	<p>Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> IMD Departamento de Igualdad</p> <p>Colabora: Área de Política territorial y Urbanismo Otras áreas transversales (Euskera; Inmigración; Medioambiente)</p>	<p>Resultados del proceso</p> <p>Modificaciones integradas</p>
<p>Art. 3 (Decreto Legislativo 1/2023)</p> <p>Ley 4/2023 (LGBTI)</p> <p>Ley 14/2012 (identidad de género)</p>	<p>3.3.B.17. Adaptar el Reglamento que recoge las "Normas generales de las instalaciones deportivas del Instituto Municipal del Deporte (IMD)" de Basauri para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar un lenguaje no sexista e inclusivo, adaptado a la realidad actual. - Incluir, si procede, las modificaciones pertinentes derivadas del análisis realizado sobre las necesidades de la ciudadanía basauriarra, desde una perspectiva de género, relacionadas con el uso de los vestuarios, 	<p>Responsables: <u>Gestión administrativa:</u> IMD Área de política Cultural y Euskera</p> <p>Colabora: Departamento de Igualdad Asesoría Jurídica</p>	<p>Modificaciones introducidas</p> <p>Acta aprobación nuevo reglamento</p>

	<p>duchas y baños de las instalaciones deportivas municipales.</p> <p>- Otras cuestiones que se identifiquen.</p>		
--	---	--	--

ÁREA 3.3.C. Igualdad en la educación formal y no formal de Basauri

La igualdad en la educación formal y no formal de Basauri			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
<p>Agenda 2030</p> <p>Art. 3 y Cap. III del Título III. (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.C.1. Incluir criterios que garanticen la igualdad y la perspectiva de género en la Estrategia Basauri 2030 de cara a promover una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todas las personas del municipio.</p> <p>Los programas prioritarios son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agenda 2030 Escolar para impulsar la gestión sostenible del entorno escolar, la integración curricular y la participación de la comunidad escolar. - Programa de Prevención Universal en el Ámbito Familiar para fomentar la participación en la educación. - Programa de Prevención Universal en el ámbito escolar, de prevención de las drogodependencias para proporcionar a las familias contenido psicoeducativo y psicológico. - Programa 1ERA 2KIN de educación en valores igualitarios que asesora, apoya y acompaña a los centros escolares y agentes sociales responsables de la coeducación en el municipio. 	<p>Responsables:</p> <p><u>Gestión política:</u></p> <p>Alcaldía</p> <p><u>Gestión administrativa:</u></p> <p>Medioambiente</p> <p>Área de Política Social</p> <p>Departamento de Igualdad</p>	<p>Criterios/medidas incluidas en la Estrategia Basauri 2030 en materia de igualdad</p> <p>Indicadores de género</p>

ÁREA 3.3.D. Igualdad en las políticas de empleo de Basauri

La igualdad en las políticas de empleo de Basauri			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
<p>Art. 2, 18 y Sección 2ª: Empleo, del</p>	<p>3.3.D.1. Ofrecer formación al personal de Behargintza Basauri-Etxebarri, así como a las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en</p>	<p>Responsable:</p> <p>Behargintza Basauri-Etxebarri</p> <p>Colabora:</p>	<p>Formaciones/procesos elaborados</p>

Cap. IV del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)	cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral (información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo), así como sobre el modo de atender a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres que acuden al servicio.	Departamento de Igualdad	
Art. 18 y Sección 2ª: Empleo, del Cap. IV del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.D.2. Incluir en los programas formativos módulos específicos con perspectiva de género, así como criterios para garantizar –en la medida de lo posible– la perspectiva de género en todas las formaciones que se ofrecen desde Behargintza Basauri-Etxebarri.	Responsable: Behargintza Basauri-Etxebarri Colabora: Departamento de Igualdad	Formaciones de igualdad % de formaciones con perspectiva de género
Art. 3 y Sección 2ª – Empleo– del Cap. IV y Cap. VII del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.D.3. Incluir y aprobar en los planes de empleo del Ayuntamiento de Basauri medidas para: - Obtener la información de las personas contratadas desagregada por sexo. - Avanzar en la contratación de mujeres en profesiones en las que están infrarrepresentadas, para progresar hacia una representación equilibrada. - Establecer criterios que favorezcan la contratación de personas con conocimientos o experiencia en igualdad y prevención de la violencia machista. - Criterios que prioricen la contratación de mujeres víctimas de violencia machista, así como mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, siempre y cuando cumplan con el perfil.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Empleo Recursos Humanos Colabora: Departamento de Igualdad	% de mujeres contratadas en planes de empleo por año Medidas de acción positiva Otras medidas
Art. 3 y Cap. IV. del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.D.4. Fortalecer las vías de comunicación y coordinación entre el Área de Empleo del Ayuntamiento y Behargintza Basauri-Etxebarri con el Departamento de Igualdad y especialmente a través de la Escuela de Empoderamiento, en relación a la difusión de actividades formativas y de empleo dirigidas a mujeres de Basauri.	Responsables: Behargintza Basauri-Etxebarri Área de Empleo Departamento de Igualdad	Medidas realizadas Colaboraciones impulsadas
Art. 2 y 43 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.D.5. Asesorar y acompañar a Behargintza Basauri-Etxebarri en el proceso de elaboración de su plan de igualdad, en coherencia con los ejes estratégicos y los programas del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri.	Responsable: Behargintza Basauri-Etxebarri Colabora: Departamento de Igualdad	Acta de aprobación del plan de igualdad de Behargintza

ÁREA 3.3.E. Igualdad en las políticas urbanísticas y territoriales de Basauri

La igualdad en las políticas urbanísticas y territoriales de Basauri			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
Art. 3 y 50 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.E.1. Asesorar y acompañar a Bidebi S.L., así como al resto de administraciones públicas con competencias en políticas de vivienda, principalmente Gobierno Vasco, en los procesos para incluir la perspectiva de género y acciones positivas en la política de vivienda de Basauri con el objeto de favorecer el acceso de las mujeres a la vivienda y, en especial, de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, así como de las víctimas de violencia machista o con responsabilidades de cuidados, teniendo en cuenta las competencias municipales.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Bidebi S.L. Colaboran: Área de política Territorial y Urbanismo (Servicios Técnicos) Departamento de Igualdad	Acciones positivas incluidas % de mujeres que accede a la vivienda % de mujeres en situación vulnerabilidad
Art. 2 y 43 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.E.2. Asesorar y acompañar a Bidebi S.L. en el proceso de elaboración de su plan de igualdad, en coherencia con los ejes estratégicos y los programas del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía Consejo Rector Bidebi S.L. <u>Gestión administrativa:</u> Bidebi S.L. Colabora: Departamento de Igualdad	Acta de aprobación del plan de igualdad de Bidebi S. L.
Art. 50 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.E.3. Solicitar la subvención de Gobierno Vasco, cuando exista la necesidad, para contratar una secretaría técnica especializada en materia de igualdad y política territorial dirigida a integrar la perspectiva de género en el planeamiento municipal y el urbanismo de Basauri, dando prioridad a las necesidades identificadas a través de procesos participativos con mujeres y/o asociaciones vinculadas a temas de igualdad.	Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Territorial y Urbanismo Colabora: Departamento de Igualdad	Se solicita subvención Objeto de la subvención
Art. 50 y Cap. VII del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.E.4. Garantizar los criterios de seguridad y libertad de tránsito y de movimiento de las mujeres en todas las políticas municipales con impacto urbanístico, de forma que se consideren las medidas y recomendaciones del Departamento de Igualdad sobre esta materia, previo a la ejecución de cualquier obra o proyecto urbanístico.	Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Territorial y Urbanismo Colabora:	Medidas incluidas Proyectos urbanísticos en los que se incluye esta acción

		Departamento de Igualdad	
Art. 50 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.E.5. Incorporar los resultados de proyectos y programas municipales de igualdad para garantizar la perspectiva de género y la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los proyectos urbanísticos y de ordenación territorial, tales como el Mapa de la Ciudad Prohibida – actualmente denominado “Basauri bajo la perspectiva del urbanismo feminista”– o Las Huellas de las Mujeres y Feministas, entre otros.	Responsable: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Territorial y Urbanismo Colabora: Departamento de Igualdad	Proyectos analizados Medidas incluidas
Art. 50 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.E.6. Fomentar la transparencia y facilitar espacios de participación de colectivos feministas y de mujeres, así como del Consejo de Igualdad de Basauri para visibilizar y tener en cuenta las necesidades de las mujeres desde una perspectiva feminista en el diseño y ejecución de las políticas y programas urbanísticos y de planeamiento municipal.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Área de Política Territorial y Urbanismo Colabora: Departamento de Igualdad	Asociaciones que participan N.º de reuniones/sesiones realizadas Proyectos a los que se vinculan Medidas incluidas

ÁREA 3.3.F. Igualdad en el ámbito de la Policía Local de Basauri

La igualdad en el ámbito de la Policía Local de Basauri			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
Art. 66 (Decreto Legislativo 1/2020 Ley de Policía vasca) Art. 2, 3 y 21 (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.F.1. Asesorar y acompañar en el proceso de análisis del <i>I Plan de Promoción de las Mujeres en el Ingreso a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026</i> para su adaptación a la realidad de la Policía Local de Basauri, a través de los procedimientos que se desarrollen desde la Administración de la Comunidad Autónoma.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Policía Local Recursos Humanos Departamento de Igualdad Colabora: Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco Academia de Policía	Acciones desarrolladas Procedimientos establecidos

I Plan de Promoción Ertzaintza		EUDEL	
Art. 2, 3 y 21 (Decreto Legislativo 1/2023) I Plan de Promoción Ertzaintza	3.3.F.2. Participar en los espacios y grupos de trabajo impulsados desde la Administración de la Comunidad Autónoma, vinculados al proceso de adaptación del <i>I Plan de Promoción de las Mujeres en el Ingreso a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026</i> al ámbito de la administración local para adecuar los contenidos y procedimientos a la Policía Local de Basauri.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Policía Local Colabora: Departamento Igualdad Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco Academia de Policía EUDEL	N.º de reuniones realizadas
Art. 2, 3, 7, 10 y 21 (Decreto Legislativo 1/2023) I Plan de Promoción Ertzaintza	3.3.F.3. Alinear y aprobar los resultados del proceso de adaptación del <i>I Plan de Promoción de las Mujeres en el Ingreso a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026</i> y la planificación que derive de este proceso, con el Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri.	Responsables: <u>Gestión política:</u> Alcaldía <u>Gestión administrativa:</u> Policía Local Departamento de Igualdad Colabora: Recursos Humanos	Planificación desarrollada Acciones alineadas

ÁREA 3.3.G. Vidas libres de violencia machista. Basaurin matxismoari PLANto

Vidas libres de violencia machista. Basaurin matxismoari PLANto			
Referencia	Acción o medida	Responsables	Elemento verificador
Cap.VII del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)	3.3.G.1. Coordinar las acciones dirigidas a la prevención y actuación en materia de violencia machista del Plan Interno de Igualdad con el II Plan Local contra la Violencia Machista de Basauri.	Responsable: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Colaboran: Áreas, departamentos y entidades vinculadas a ambos planes	Resultados de los sistemas de gestión de ambos planes, en relación a los indicadores de análisis de resultados de la coordinación

<p>Art. 2, 7, 10 25 y Cap.VII del Título III (Decreto Legislativo 1/2023)</p>	<p>3.3.G.2. Coordinar la planificación del II. Plan Local contra la Violencia Machista de Basauri y el Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento, en relación a las responsabilidades y competencias de las diferentes áreas, departamentos, organismos y sociedades y en coherencia con las planificaciones recogidas en ambas herramientas, en relación a las políticas públicas de igualdad.</p>	<p>Responsable: <u>Gestión administrativa:</u> Departamento de Igualdad Colaboran: Áreas, departamentos y entidades vinculadas a ambos planes</p>	<p>N.º de reuniones realizadas Acciones conjuntas</p>
---	---	---	--

6. SISTEMA DE GESTIÓN

6.1 Agentes y estructuras municipales para implementar el Plan

- Departamento de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri.
- Grupo motor, compuesto desde la fase de diagnóstico por trabajadoras del Ayuntamiento en representación de los sindicatos.
- Representantes de los y las trabajadoras del Ayuntamiento de Basauri y de los organismos autónomos.
- Comisión Informativa Empleo, Promoción Económica, Comercio, Igualdad y Convivencia en la Diversidad e Inmigración.
- Estructuras o grupos de trabajo vinculados a los programas del Plan.¹¹
- Espacios de coordinación interna del Departamento de Igualdad, compuesta por las personas encargadas de implementar el II Plan Local contra la Violencia Machista de Basauri, las personas con responsabilidad en el Protocolo Municipal de Coordinación Interinstitucional para atender a víctimas de la violencia machista de Basauri y las personas encargadas de impulsar la planificación en materia de igualdad relacionada con el Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri.

6.2 Estructuras interinstitucionales para la coordinación y colaboración

- Comisión de Mainstreaming de Berdinsarea (EUDEL)
- Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Bizkaia (grupo de trabajo para implementar la transversalidad)

6.3 Planificación, implementación, ejecución, seguimiento y evaluación

- Aspectos a considerar para la definición de los indicadores:
 - ✓ **Indicadores de realización:** por cada acción
 - ✓ **Indicadores de proceso:** fundamentalmente, información cualitativa
 - Grado de implicación y compromiso de los agentes.
 - Grado de satisfacción de los agentes participantes en las estructuras.

¹¹ Previsiblemente, estructuras o grupos vinculados al cumplimiento de la actividad normativa, principalmente en los procedimientos de evaluaciones previas del impacto en función del género en normas y actos administrativos; convocatorias de empleo público y procesos selectivos; la integración del principio de igualdad en la contratación pública, subvenciones y convenios, o la perspectiva de género en el ámbito de la salud y seguridad laboral.

- Grado de adecuación de los recursos humanos, técnicos y financieros.
- Grado de cumplimiento de la planificación.
- ✓ **Indicadores de resultado:** a través de los estándares de calidad (cuantitativos) + grado de satisfacción hacia los objetivos generales del Plan (cualitativo)
 - Grado de cumplimiento de los objetivos generales y operativos.
 - Grado de capacitación del personal, en sus diferentes niveles y responsabilidades.
 - Grado de integración de la transversalidad de género en la gestión administrativa y desarrollo de políticas públicas.
- ✓ **Indicadores de impacto:** Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad. Seguimiento anual para evaluación de impacto, partiendo de los datos del diagnóstico 2021.¹²
- **Espacio de trabajo con los agentes principales:** representación de la plantilla municipal (representantes); grupo motor y representación política. Batería de preguntas/cuestionario de evaluación una vez al año.
- **Seguimiento anual:** a través de los indicadores de realización, recogida de las acciones llevadas a cabo y las no realizadas.
- **Informe bianual de evaluación:** presentación, contraste y aprobación del informe y revisión de la planificación del segundo bienal del Plan para adaptar, si procede, la planificación en base a los resultados.
- **Evaluación final del Plan de Igualdad:** una vez finalizado el Plan (a partir de 2027).
- **Objetivos principales del seguimiento y la evaluación:**
 - Lo que se ha realizado y cómo.
 - El grado de cumplimiento de las actuaciones.
 - El grado de cumplimiento de los programas.
 - Las fortalezas y debilidades identificadas a partir de la implementación del Plan.
 - El funcionamiento y la utilidad de los mecanismos y estructuras de coordinación y colaboración.

¹² Se aplicará la herramienta que en este momento está elaborando Berdinsarea (EUEDEL) para sistematizar los resultados de las administraciones locales en el análisis de los estándares de calidad.