



La ordenanza para la igualdad

Incidencia de ley de Igualdad en el Ambito Local



Esquema de la intervención

- Breves comentarios la incidencia de la ley 4/2005 para la igualdad de Mujeres y Hombres en los Municipios Vascos
- La ordenanza de igualdad como ley local: proceso de elaboración de la ordenanza marco y ordenanzas municipales

- 
- *Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres: **punto de inflexión*** para las políticas locales de igualdad en Euskadi a nivel general, y para las políticas locales, en particular


1. Ha posibilitado dotarnos de un **instrumento jurídico fundamental con gran potencial para avorecer avances sustanciales** en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres:

- abordando el fenómeno de la **discriminación de las mujeres de forma global y multisectorial**,
- incidiendo en los **distintos ámbitos** en que dicha discriminación se manifiesta (participación sociopolítica, educación, trabajo, cultura, medios de comunicación, salud, violencia, etc.)
- y, planteando, además, la **creación de estructuras y la adopción de medidas concretas** y de calado con el fin de garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad.

Diapositiva 3

ME1

Mireia Espiau; 19/06/2015




2. La ley 4/2005 lleva a cabo una **ordenación del sector**, determinando las **competencias y funciones** que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada Administración Pública Vasca: la autonómica, la foral y la local (artículos 5, 6 y 7).

Esto va a ser de especial relevancia con motivo de la **reforma local**. El 27 de diciembre de 2013 se aprueba la **Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local** que reforma la Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local suprimiendo, entre otros, el artículo 28, *que ha permitido desde hace tres décadas la promoción de la igualdad desde el ámbito municipal*. Mientras que la anterior legislación distinguía entre competencias propias y complementarias, a partir de esta reforma, los Municipios sólo pueden disponer de las primeras. La Ley 4/2005 para la Igualdad va a **posibilitar que la Igualdad sea una competencia propia de los Ayuntamientos** además de imponer a todas las Administraciones Públicas Vascas el deber de consignar y especificar anualmente en sus respectivos presupuestos los **recursos económicos** necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la Ley (artículo 14).



Según el artículo 7 de la ley vasca, corresponde a la administración local:

1. *Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.*
2. *Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.*
3. *Programación en el marco de la planificación general y la programación de Diputaciones.*
4. *Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas en el ámbito local.*
5. *Estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres, en el ámbito local.*
6. *Actividades de sensibilización sobre la desigualdad y medidas para la igualdad.*
7. *Seguimiento de la normativa local y su aplicación.*
8. *Información y orientación a la ciudadanía, especialmente a las mujeres, sobre recursos y programas para la igualdad y sobre los que garanticen el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.*
9. *Programas o servicios que garanticen el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, de ámbito local.*
10. *Recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación, de ámbito local.*
11. *Cauces de colaboración y participación con entidades públicas y privadas.*
12. *Detección de situaciones de discriminación y adopción de medidas.*
13. *Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.*



3. **Nutre otros Instrumentos** que van a ser claves en el impulso de la igualdad a nivel local no sólo en Euskadi sino también en Europa
Ej. Carta Europea por los Derechos de Igualdad en la Vida Local.

4. Para las **técnicas de igualdad-** Instrumento de **legitimación de la labor** que realizan tanto en lo relativo a la creación de estructuras como a la transversalidad o el trabajo político.

5. Define también el papel que otras Instituciones juegan para apoyar la labor de los Ayuntamientos en el impulso de la Igualdad favoreciendo la **gobernanza Multinivel** en materia de igualdad

Diapositiva 6

ME2

Mireia Espiau; 19/06/2015

Cumplimiento de la ley según informe de Emakunde

► Unidades de Igualdad:

2005: 39 Ayuntamientos

2010: 49 Ayuntamientos y 5 mancomunidades (251 Aytos en CAPV)

incremento de plazas en RPT pero también el incremento de áreas gestionadas por consultoras y de la temporalidad.

*Con el objeto de fortalecer las áreas de igualdad de los municipios, en el año 2008, Eudel participó en la elaboración del **Modelo de Bases** para la contratación de personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres en ayuntamientos y entidades supramunicipales de carácter territorial.*

► Comisiones Interdepartamentales

2005: 15,38% Ayuntamientos

2010: 27,2%



► **Plan de Igualdad:**

2005: 39 Ayuntamientos

2010: 105 Ayuntamientos

el 90% de la población vasca dispone en su municipio de este tipo de planes. De hecho, nos encontramos con muchos ayuntamientos con planes de segunda y tercera generación.

► **Presupuesto:**

2005: 10% **de Ayuntamientos con plan** disponían de unos 100.000 euros para su ejecución

2010: 33%



- ▶ **Variable sexo:**

Cada vez son más las administraciones que incluyen la variable sexo en los estudios realizados.

- ▶ **Formación:**

En los ayuntamientos de capital o de tamaño grande se han desarrollado procesos formativos en materia de igualdad aunque no hayan sido de carácter intensivo

- ▶ **Uso no sexista del lenguaje**

Muchos Ayuntamientos, sobre todo los medianos y grandes, han desarrollado procesos formativos y/ o de creación de herramientas para adoptar un uso no sexista del lenguaje

- ▶ **Contratos y subvenciones**

En los tres niveles de la administración vasca se ha producido un incremento muy significativo en el porcentaje de convocatorias de **subvenciones** que incluyen criterios relacionados con la integración de la perspectiva de género (un 36,2% más en la administración local respecto a 2005). La incorporación de cláusulas en los contratos está siendo facilitado a través del trabajo realizado en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad con Santiago Lesmes para la elaboración de una guía específica para la elaboración de cláusulas y de la oferta de asesoría específica al personal de la administración local



Retos

- Mayor conocimiento de las implicaciones de la ley de igualdad en los Ayuntamientos
- Mayor concreción o desarrollo local de aspectos de la ley
- Importancia de que los Ayuntamientos hagan suya la ley
- Necesidad de desarrollar a nivel local directrices relacionadas con la evaluación de impacto, las cláusulas o los presupuestos de género
- Medidas para el seguimiento.



La ordenanza para la Igualdad

Estos retos + Ordenancia Tolosa = Ordenanza Marco



A la hora de hablar del papel de las ordenanzas municipales o comarcales en el desarrollo de las políticas de igualdad partíamos de **dos premisas**:

1) la necesidad de **dotar de un rango mayor, tanto simbólico como práctico, a las políticas de igualdad** en el marco general de las políticas locales comarcales;

2) la intención de **generar instrumentos** para facultar a las Administraciones Locales a integrar la perspectiva de género, y avanzar así en el desarrollo de las políticas de igualdad.

Contribución de la ordenanza a las políticas de igualdad

DIMENSIONES	CONTRIBUCIONES
COMUNICATIVA	<ul style="list-style-type: none">• Actúa como altavoz de la legislación en materia de igualdad• Promueve una adaptación o acomodo de lo genérico a lo específico y particular.
INSTRUMENTAL	<ul style="list-style-type: none">• Objetiva y evidencia el compromiso municipal con las políticas de igualdad.• Marca las líneas de obligado cumplimiento por todas las áreas y/o departamentos municipales en materia de igualdad.• Es un instrumento normativo de carácter estable y duradero.• Implica a toda la organización municipal y asegura una extensión hacia la ciudadanía.
SIMBÓLICA	<ul style="list-style-type: none">• Su carácter normativo le atribuye un peculiar peso y calado simbólico. Por ello debe sentar los cimientos sobre los que luego se desarrollarán iniciativas más concretas, que pueden versar sobre aspectos más o menos generales y estar definidas por una temporalidad más limitada.



Una Ordenanza para la igualdad debe estar **motivada por la voluntad política de generar cambios:**

- en la **realidad del municipio** y
- Y en los **modos y maneras de hacer**

De forma que sean más igualitarias, tanto a nivel administrativo como social, impulsando así una cultura de la igualdad.

En torno a ella se aglutinan :

- el **compromiso político y el técnico,**
- el **potencial planificador** (en tanto en cuanto dibuja las líneas maestras que actuarán de marco en el que se desarrollarán las políticas municipales de igualdad)
- **y la fuerza normativa.**


Gracias a esta fuerza normativa, además de generar derechos y obligaciones susceptibles de su reclamación ante los tribunales, la Ordenanza tiene la virtualidad de poder modificar otras normas municipales



Para ello, en 2012 se elabora la Guía Ordenanza Marco en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV, disponible en versión física y electrónica.

Estructura: metodología + ordenanza marco en anexo

http://www.eudel.eus/es/publicaciones/libros/guia_ordenanza_marco_en_el_ambito_de_la_igualdad_de_mujeres_y_hombres_en_la_capv




Acompañamiento a los Municipios en la elaboración de sus ordenanzas


- ▶ Municipios participantes: Abadiño, Amurrio, Ermua, Basauri, Ondarroa, Sestao y Mancomunidades de Uribe Kosta, Arratia y Kanpezu vía Berdinbidean
- ▶ Estructura:
 - ▶ Exposición de motivos
 - ▶ Título preliminar (objeto, ámbito de aplicación y principios generales)
 - ▶ Competencias, funciones, organización y financiación)
 - ▶ Medidas
 - ▶ Seguimiento y evaluación
- ▶ Algunas de las ordenanzas abarcan todo el articulado de la ordenanza marco y otras identifican las prioridades. (sobre todo medidas generales y violencia)



¿Qué está suponiendo el proceso para éstos Ayuntamientos?

- ▶ En palabras de las técnicas de igualdad....
- ▶ “Herramienta contra la "volatilidad" de algunos programas y políticas, dando **estabilidad** a las políticas de igualdad del municipio. El concepto "ordenanza" es interpretado de otra forma por toda la organización en general, personal político y también técnico: una ordenanza es como una ley municipal, y en ese sentido, ha de conocerse y respetarse (también se puede cambiar, es cierto, pero cuesta más cambiarla que -sencillamente- eliminar un programa). Además, lo que se regula por ordenanza tiene como otro **prestigio**, tal vez porque suelen ser cosas de carácter urbanístico y de disciplinas poco "feminizadas" ”
- ▶ “Supone un **mayor concreción y compromiso** en cuanto a la política de igualdad municipal al tiempo que **facilita su transversalidad** identificando las líneas de obligado cumplimiento para todas las áreas y/o departamentos municipales en materia de igualdad (acciones positivas, mainstreaming, porcentajes de representación, prioridad de líneas de intervención, uso del lenguaje, etc.)”

- 
- “Permite la **Priorización de objetivos** en materia de igualdad, lo que se quiere atar”.
 - “Es una herramienta útil para **involucrar** a aquellas personas que dentro de la administración no proactivas o incluso reticentes a la implementación de políticas que promuevan la igualdad pero que sí son **garantes y defensoras del cumplimiento de la legislación** en todo lo que atañe al Ayuntamiento, ya que permite que se involucren y que las políticas de igualdad sean “más reconocidas” al tener rango de ordenanza”
 - “Ha permitido que las personas involucradas en el proceso adquieran un **mayor conocimiento de la ley de igualdad**; se planteen la transversalidad y se vean directamente interpeladas a incorporar la igualdad en sus áreas y sean conscientes de lo que supone”.

- 
- “Irremediablemente el proceso es un **avance respecto a las dinámicas de elaboración de planes**-implementación de algunas acciones- evaluación- nuevo plan es una dinámica que está viciada y no es eficaz ni útil (puede serlo el proceso de elaboración, pero no el resultado)” .
 - “Es un **proceso complejo para incorporar al movimiento asociativo de mujeres**”



Lecciones aprendidas: la necesidad de los pasos previos

- ▶ Una sesión de sensibilización y formación de cara a **clarificar** tanto al personal político como técnico del Ayuntamiento de **los compromisos, obligaciones y consecuencias de aprobar una ordenanza**.
- ▶ Insistir mucho en **ajustar las cuestiones a regular a la realidad del Ayuntamiento**, dedicar tiempo a analizar y comentar en el grupo motor la situación real y detallar lo máximo posible las cuestiones, porque sino se puede acabar incorporando todos los preceptos que recoge la ley de igualdad y de forma muy genérica.
- ▶ Es fundamental crear un **grupo motor** que busque el equilibrio entre personas con conocimientos/competencias para elaboración de textos jurídicos y con conocimientos (y proclives) a la igualdad, sino se paraliza el proceso.
- ▶ El consenso político es clave.

ESKERRIK ASKO!!