



AYUNTAMIENTO  
DE ELGOIBAR

# IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

2020 - 2023



MURGIBE



01.	ENFOQUE DEL PLAN	..	..	..	..	..	3
02.	AMBITO LEGAL Y CONCEPTUAL	..	..	..	..	..	5
03.	CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	..	..	..	..	..	14
04.	ÁMBITOS DE MEJORA .. ..	..	..	..	..	..	15
05.	PLAN DE ACCIÓN 2020-2023..	..	..	..	..	..	17
06.	GESTIÓN DEL PLAN	..	..	..	..	..	30

## 01.ENFOQUE DEL PLAN

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Elgoibar tiene como referencia los principios y estrategias de trabajo del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

Buen gobierno

Empoderamiento de las  
Mujeres

Transformar las  
economías y la  
organización social para  
garantizar los derechos

Vidas libres de violencia  
contra las mujeres

### Buen Gobierno

El Buen Gobierno tiene que ver con un modelo de gobernabilidad que gestiona y avanza en los ámbitos económico, social y ambiental a través de una cultura que incorpora el enfoque de género en la transparencia, en la participación ciudadana, en la necesidad de investigar y practicar nuevas fórmulas de colaboración público-privada, en la colaboración entre administraciones y en la promoción de la práctica de la evaluación de las políticas públicas para mejorarlas y orientarlas a la consecución de objetivos. En definitiva, se trata de transitar hacia un modelo basado en la igualdad desde la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de la sociedad civil.

### Empoderamiento de las mujeres

La nueva Agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, buscan cambiar el curso del siglo XXI a través de la eliminación de la pobreza, las desigualdades en todos los ámbitos de la vida y la violencia machista. No obstante, como señala ONU Mujeres, no se puede acometer ninguna mejora en estos aspectos sin empoderamiento de las mujeres, es decir, el empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres en el mundo.

## **Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos**

La Organización de Naciones Unidas señala que para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales es necesario actuar en tres áreas prioritarias: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos. Desde la consideración de que, si las políticas económicas y sociales colocan en sus agendas los derechos de las mujeres, se contribuye al desarrollo humano sostenible, se propone este eje de trabajo, que aborda las prioridades que la ONU señala para hacer posible este camino.

En esta línea, el Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala la necesidad de impulsar un debate público sobre el modelo económico actual y su incidencia en un desarrollo sostenible que garantice el disfrute de los derechos de todas las personas

## **Vidas libres de violencia contra las mujeres**

La violencia machista es una grave violación de los Derechos Humanos. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo social desigual y jerárquico actual, tienen los hombres sobre las mujeres, que tienen que mantener una posición de subordinación con respecto a ellos.

Se considera violencia machista todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

## **La pandemia por COVID – 19**

La COVID-19 ha dado lugar a la crisis sanitaria, económica y social más importante de los últimos tiempos y ha cambiado la agenda y las prioridades políticas y sociales en todo el mundo. La pandemia está afectando de forma desigual a mujeres y hombres y los datos nos muestran que las mujeres y las niñas tienen un mayor riesgo ante las consecuencias negativas de esta crisis. Por ello, es urgente adoptar medidas que incorporen la perspectiva de género durante la vigencia de este IV Plan para evitar que esta crisis aumente las desigualdades y retroceda en el ejercicio de los derechos de las mujeres y en el camino hacia la igualdad.

## 2. ÁMBITO TEÓRICO Y LEGAL

En los últimos años, se han aprobado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, otorgando al presente Plan de Igualdad un paraguas institucional y legislativo suficientemente amplio.

A continuación, se destacan algunos hitos del entramado teórico-legal de las políticas de género:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. 2013-2020 de la Diputación Foral de Gipuzkoa
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Plan Estatal para la Igualdad de Oportunidades 2018 – 2021.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

### **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03)**

En el artículo 28 de la Ley se menciona cómo los Municipios pueden realizar actividades adicionales a las de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de las mujeres, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente. En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

## Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

En el marco de la citada Ley, se define claramente las funciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (art.9.2.) y comunitarias (art. 3.02 del Tratado de la Unión Europea) que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- Ejecución de medidas de acción positiva.
- Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de recursos y servicios socio comunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

En la Ley se establecen cuatro funciones básicas sobre el diseño y la estructura del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

- Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).
- Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas (Título I y II)
- Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
- Regulación de sanciones (Título IV).

## El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. 2013-2020 de la Diputación Foral de Gipuzkoa

Establece seis líneas de transformación:

1. Cuidados dignos y universales. El objetivo es avanzar en la garantía de cuidados dignos y universales, es decir, "Que el cuidado de unas no sea a costa de otras -las mujeres-"; hacer un reconocimiento del trabajo reproductivo, pero sin perpetuar el rol de cuidadoras de las mujeres, y mejorando las condiciones laborales de las cuidadoras profesionales.
2. Economía para la sostenibilidad de la vida. En este sentido, se trata de ayudar a construir una economía que proporcione a las mujeres los recursos necesarios para vivir vidas autónomas a través de diferentes medidas.
3. Entorno para la sostenibilidad de la vida. En este sentido, pretende contribuir a la construcción de un entorno urbano, rural, relacional y ambiental que posibilite la sostenibilidad de la vida.
4. Vidas libres de violencia machista. Luchar contra las manifestaciones de la violencia machista directa e indirecta.
5. Redes y prácticas feministas. Se trata de fortalecer la participación sociopolítica de las mujeres a partir del reconocimiento de la diversidad y la promoción del trabajo en red.

6. Buen Gobierno: avanzar hacia un modelo de gobierno más democrático que promueva la participación activa de las mujeres.

## VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

La finalidad del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a **cambiar los valores** que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

Tomando como referencia el concepto de igualdad que recoge la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la consideración de los principios generales que según esta norma deben regir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad (igualdad de trato, igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, representación equilibrada y coordinación y colaboración), la agenda de trabajo que recoge el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE profundiza y hace hincapié en algunos de ellos, por su carácter estratégico en la orientación de la actuación propuesta, e incorpora otros:

- **PARADIGMA FEMINISTA:** El feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.
- **ENFOQUE DE GÉNERO:** El enfoque o perspectiva de género como metodología de análisis y de trabajo permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades entre géneros. Colocarse en la perspectiva de género implica la voluntad de CONSTRUIR UNA AGENDA que se posiciona en contra de la discriminación contra las mujeres.
- **INTERSECCIONALIDAD:** reconocer la interseccionalidad del género con otras desigualdades. Aunque en el patriarcado las mujeres comparten una identidad de género, no responden a una única señal identitaria. Por eso, las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género en reciprocidad con otras fuentes de desigualdad y

discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.

- El EMPODERAMIENTO de las mujeres es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad: es un OBJETIVO, una HERRAMIENTA y un PROCESO que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano). Para lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento (ODS 2030).
- DESARROLLO SOSTENIBLE: El desarrollo humano global, para que sea sostenible y promueva cambios estructurales, tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género.

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

1. Compromiso político real con la igualdad de mujeres y hombres.
2. Puesta a disposición de las políticas públicas de igualdad de los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios.
3. Política de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad a través del dinero público.
4. Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y de la ciudadanía así como de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las políticas, desde un modelo de participación más democrático, donde se dé legitimidad a sus aportaciones y éstas tengan incidencia real.
5. Corresponsabilidad y colaboración de todas las instituciones y, dentro de éstas, de los departamentos o áreas que las integran, para la consecución de la igualdad.

### **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**

La Ley, publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es “*un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos*”. Y por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante una acción normativa, “*dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de*

sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

Los principios fundamentales en los que se basa son, entre otros: la “Acción Positiva”, “Representación equilibrada” y “Transversalidad”.

El artículo 21.1 expone que *“las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”*. Así, la Ley 3/2007, se remite a las competencias propias de las Administraciones Locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y especificadas en el caso de los Municipios vascos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

### **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.**

Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).

### **Plan Estatal para la Igualdad de Oportunidades 2018 – 2021.**

En el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2018 – 2021.

### **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local**

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, impulsada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres, *“va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”*.

EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto y cada vez son más los Ayuntamientos Vascos que han firmado esta Carta. Los Ayuntamientos adheridos a dicha Carta se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad diseñado de forma participativa y sujeto a criterios de evaluación y a disponer de recursos suficientes para su implementación. Además, los ayuntamientos deben de contar con suficientes recursos para poner en marcha el plan. La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como *“los niveles de*

*intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.*

Estas normas tienen en su base los Principios para la Igualdad que se definen a continuación:  
(Ley Vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres).

1. – IGUALDAD DE TRATO. Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta Ley:

a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos

fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ley, la igualdad se ha de entender en referencia, no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también, a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán que, el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta Ley, no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

3. – RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA. Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.
4. – INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta Ley, se entiende por “*Incorporación de la perspectiva de género*”, 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.
5. – ACCIÓN POSITIVA. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar 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.
6. – ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO. Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la

responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una desigual valoración y reconocimiento económico y social.

7. – REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

### 03. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El objetivo principal del plan es incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal. Para ello, se deben poner en marcha políticas de igualdad a nivel local, más allá del ámbito de la igualdad formal, y llevar a cabo acciones que tengan por objeto garantizar la igualdad real de oportunidades y resultados. Tiene las siguientes características:

Tiene una vigencia de cuatro años, está diseñado para el periodo 2020-2023.

Se ha realizado de forma participativa con el personal municipal y los agentes sociales del municipio en relación con la evaluación previa, la actualización de datos y el Plan anterior.

Es un plan abierto y flexible, con planes anuales por definir

Es un plan evaluable y se han tenido en cuenta indicadores para ir midiendo los objetivos a alcanzar.

Se han recogido, en el tiempo previsto y teniendo en cuenta los recursos disponibles, los objetivos y acciones a desarrollar por todas las Áreas Municipales e Instituciones.

Es un instrumento de ámbito municipal que exige un compromiso político, técnico y ciudadano.

## 04. AREAS DE MEJORA DEL RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO.

A continuación, se presentan las necesidades recogidas en el diagnóstico, desglosadas en cuatro ámbitos principales en función de las áreas de intervención presentadas en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

- PROGRAMAS Y MEDIDAS PARA GARANTIZAR UN BUEN GOBIERNO.
- EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.
- TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS.
- VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

### BUEN GOBIERNO

- Reforzar el compromiso municipal.
- Comunicar lo que se hace en todos los grupos de coordinación y comisiones municipales.
- Realizar una medición sistematizada de lo realizado y de su impacto.
- Aumento del presupuesto.
- Incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo (datos, comunicación, contratación, presupuestos...) y en los trabajos sectoriales (fiestas, urbanismo, deporte...).
- Reforzar la formación en igualdad organizando una formación específica adaptada a las necesidades.

### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- Se necesita un espacio para trabajar el empoderamiento: crear el Txoko de las Mujeres.
- Potenciar el empoderamiento de las mujeres inmigrantes.
- Fomentar las alianzas entre mujeres inmigrantes y autóctonas.
- Crear una red de mujeres de diferentes edades.

### TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la infancia, padres y madres, asociaciones y ciudadanía en general para superar los estereotipos y prejuicios sexistas tradicionales existentes en la sociedad.

- Impulsar iniciativas dirigidas a los hombres.
- Continuar impulsando programas de coeducación.
- Desarrollo del Pacto para la conciliación corresponsable.
- Fomentar entre los agentes municipales la perspectiva de género en la programación municipal (fiestas, deporte...).

#### VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

- Continuar con la atención y protección de las mujeres víctimas de violencia machista.
- Continuar desarrollando recursos y herramientas para garantizar un municipio libre de violencia machista.
- Promover modelos de conducta no violenta y seguir trabajando en la prevención de actitudes violentas hacia las mujeres.

## 05. PLAN DE ACCIÓN 2020-2023

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elgoibar se estructura en 4 ámbitos de intervención, 12 programas, 20 objetivos y 60 acciones.

EJE	PROGRAMAS	OBJETIVOS	EKINTZAK
<b>Buen Gobierno</b>	3	11	29
<b>Empoderamiento de las mujeres</b>	3	3	6
<b>Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos</b>	3	3	14
<b>Vidas libres de violencia hacia las mujeres</b>	3	3	11
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

EJE	PROGRAMAS	OBJETIVOS
<b>Buen Gobierno</b>	<p>1: compromiso político</p> <p>2: capacitación para la igualdad</p> <p>3: perspectiva de género en los procedimientos de trabajo</p>	<p>Objetivo 1.1. Aumentar el compromiso político por la igualdad</p> <p>Objetivo 1.2: consolidar estructuras de promoción, coordinación y participación de mujeres y hombres.</p> <p>Objetivo 1.3 Mejorar la evaluación de las políticas locales de igualdad.</p> <hr/> <p>Objetivo 2.1: generar conocimiento y capacidad suficiente entre el personal técnico y político para trabajar con perspectiva de género a todos los niveles.</p> <hr/> <p>Objetivo 3.1: integrar la perspectiva de género en las estadísticas e investigaciones.</p> <p>Objetivo 3.2: incorporar la perspectiva de igualdad en la comunicación.</p> <p>Objetivo 3.3: incorporar contenidos relativos a la igualdad en los procesos de oferta y promoción de empleo público.</p> <p>Objetivo 3.4 Inclusión del principio de igualdad en la normativa.</p> <p>Objetivo 3.5 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.</p> <p>Objetivo 3.6 Integrar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales.</p> <p>Objetivo 3.7 Incluir cláusulas en materia de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.</p>

<b>Empoderamiento de las mujeres</b>	<p>4: apoyar el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres desde la diversidad.</p> <p>5: participación sociopolítica de las mujeres</p> <p>6: atraer la industria a las mujeres</p>	<p>Objetivo 4.1: mejorar el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres desde la diversidad</p> <p>Objetivo 5.1 Incrementar la presencia e influencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección</p> <p>Objetivo 6.1 Incrementar el número de mujeres que optan por profesiones técnicas y tecnológicas</p>
<b>Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos</b>	<p>7: Promoviendo valores por la igualdad</p> <p>8: Conciliación y corresponsabilidad</p> <p>9: Autonomía económica de las mujeres</p>	<p>7.1: Mejorar el grado de sensibilización de la ciudadanía y agentes en materia de igualdad.</p> <p>8.1: Sensibilizar a la ciudadanía sobre el valor de los cuidados y la importancia de la corresponsabilidad.</p> <p>9.1.: Impulsar iniciativas de orientación para el empleo con perspectiva de género.</p>
<b>Vidas libres de violencia hacia las mujeres</b>	<p>10: atención y protección a mujeres víctimas de violencia machista.</p> <p>11: respuesta institucional ante los casos de violencia machista.</p> <p>12: sensibilización y prevención de la violencia machista</p>	<p>Objetivo 10.1: garantizar la atención y protección de las mujeres víctimas de violencia machista.</p> <p>Objetivo 11.1: desarrollar recursos e instrumentos para garantizar un municipio libre de violencia machista.</p> <p>Objetivo 12.1: promover modelos de actitudes no violentas y trabajar en la prevención de actitudes violentas hacia las mujeres.</p>

# BUEN GOBIERNO

## Programa 1 : compromiso político

Objetivo 1.1. Aumentar el compromiso político por la igualdad							
ACCIONES	AÑO				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
1. Informar anualmente en la Comisión de Ciudadanía del avance del Plan					-	Igualdad	Acta de la reunión
2. Medir anualmente el grado de cumplimiento de los compromisos políticos a favor de la igualdad.					-	Igualdad	Grado de cumplimiento de los compromisos políticos a favor de la igualdad

Objetivo 1.2: consolidar estructuras de promoción, coordinación y participación de mujeres y hombres.							
ACCIONES	AÑO				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
3. Reforzar la figura de la técnica de igualdad en el ámbito municipal.					-	Organización	Situación del puesto técnico de igualdad
4. Incorporar la igualdad en el trabajo del equipo directivo					-	Equipo directivo	Actas de las reuniones
5. Coordinación entre el Consejo de la Mujer, Elgoibar Lagunkoia y la Mesa de Conciliación Responsable.					-	Igualdad y Bienestar Social	Consejo de la Mujer, número de reuniones con Elgoibar Lagunkoia y la Mesa de Conciliación Corresponsable.
6. Seguir garantizando el equilibrio entre hombres y mujeres en los tribunales, órganos directivos y de participación.					-	Equipo directivo	Recogida anual de evidencias en las áreas municipales.

Objetivo 1.3. Mejorar la evaluación de las políticas de igualdad locales.							
ACCIONES	AÑO				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
7. Ejecutar los programas operativos anuales del Plan de Igualdad.					-	Igualdad	Nº acciones plan operativo anual
8. Evaluar continuamente el Plan de Igualdad (grado de cumplimiento e impacto)					-	Igualdad	Grado de cumplimiento anual del Plan.
9. Elaboración del panel de indicadores de género.					-	Igualdad	Panel de indicadores de género realizado
10. Elaborar anualmente una memoria del plan.					-	Igualdad	Grado de impacto del Plan de Igualdad

## Programa 2: Capacitación en igualdad

2Objetivo 2.1. Generar conocimiento y capacidad suficiente entre el personal técnico y político para trabajar con perspectiva de género en todos los niveles..							
ACCIONES	AÑO				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
11. Organizar sesiones de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal municipal y cargos políticos, con niveles diferenciados (formación básica y específica).					3.000€	Igualdad	Participación anual por sexo y cargo. Satisfacción con la formación recibida (1-10) Grado de sensibilización en igualdad (1-10)

## Programa 3: La perspectiva de género en los procedimientos de trabajo

Objetivo 3.1: Integrar la perspectiva de género en las estadísticas e investigaciones.							
ACCIONES	AÑO				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
12. Continuar con la elaboración de las memorias de los departamentos municipales a través del uso y análisis de los datos desglosados por sexo.					-	Equipo directivo	Recogida anual de evidencias de las áreas municipales.
13. Seguir incorporando la variable sexo en la recogida de información de las personas beneficiarias de todos los programas municipales, incluyendo la categoría no binario.					-	Equipo directivo	Recogida anual de evidencias de las áreas municipales.

14. Continuar con la participación desagregada por sexo en programas y recursos de todas las áreas.					-	Equipo directivo	Recogida anual de evidencias de las áreas municipales.
---	--	--	--	--	---	------------------	--

Objetivo 3.2. Incorporar la perspectiva de igualdad en la comunicación.

ACCIONES	AÑO				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
15. Continuar realizando un uso inclusivo del lenguaje en la que la información oficial dirigida a la ciudadanía.					-	Igualdad y Euskera	Recogida de evidencias, anual.
16. Difundir la memoria de igualdad en el municipio con formatos innovadores y atractivos.					1.000€	Igualdad, Prensa y Comunicación	Recogida de evidencias, anual.
17. Servicio de asesoramiento permanente ante posibles dudas en torno al lenguaje inclusivo.					-	Igualdad y Euskera	Número de consultas anuales por sexo y cargo.
18. Informar periódicamente al personal municipal sobre los avances del Plan de Igualdad.					-	Igualdad	Número de notificaciones enviadas en el año.
19. Activar un espacio para compartir herramientas e información entre el personal del ayuntamiento.					-	Igualdad	Recogida de evidencias, anual.

Objetivo 3.3.: Introducir contenidos de igualdad en los procesos de oferta y promoción de empleo público.

ACCIONES	AÑO				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
20. Incluir una cláusula sobre la resolución de las situaciones de empate a favor de las mujeres en aquellos procedimientos de promoción y oferta de empleo público en los que el número de mujeres sea menor.					-	Organización	Oferta de empleo público, dotación y número de procesos de promoción anuales.  Número de cláusulas de desempate en las ofertas de empleo público, en procesos de suministro y promoción, al año.
21. Integrar la igualdad en los temarios de los procesos de oferta pública de empleo.					-	Organización	Recogida de evidencias, anual.

Objetivo 3.4: Introducir el principio de igualdad en la normativa.							
ACCIONES	AÑO				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
22. Realizar evaluaciones de impacto de normas y acciones administrativas según género.					-	Equipo directivo	Número de evaluaciones de impacto según género en normas y actuaciones administrativas.
23. Incluir medidas para promover la igualdad en las normas y actos administrativos.					-	Equipo directivo	Número de medidas adoptadas para promover la igualdad en las normas y actos administrativos.

Objetivo 3.5 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.							
ACCIONES	AÑO				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
24. Realizar una valoración previa del impacto presupuestario en materia de igualdad.					-	Equipo directivo	Valoración de la incidencia presupuestaria en materia de igualdad.
25. Incluir en los presupuestos medidas para promover la igualdad.					-	Equipo directivo	Número de medidas para promover la igualdad incluidas en el presupuesto.

Objetivo 3.6. : Integrar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales.							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
26. Incorporar la perspectiva de género en el diseño, gestión y evaluación de planes sectoriales y transversales.					-	Equipo directivo	Planes sectoriales que incluyen la perspectiva de género anuales.
27. Participación del área de igualdad en la elaboración y seguimiento de los planes sectoriales y transversales.					-	Equipo directivo	Número anual de planes sectoriales en los que participa el área de igualdad.

Objetivo 3.7.: Incluir cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
28. Revisar y ampliar del número de cláusulas en materia de igualdad para contratos, subvenciones y convenios.					-	Equipo directivo	Número anual de contratos, subvenciones y convenios con cláusulas en materia de igualdad.
29. Inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.					-	Equipo directivo	Revisión realizada

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

### 4 programa: Apoyar el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres teniendo en cuenta la diversidad.

Objetivo 4.1: Apoyar el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres teniendo en cuenta la diversidad.							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
30. Crear y poner en marcha un txoko de mujeres.					80.000	Igualdad y Bienestar Social	Euros invertidos Número de iniciativas organizadas para trabajar la interculturalidad entre mujeres inmigrantes y autóctonas; Número de mujeres participantes por diversidad
31. Continuar con el programa de empoderamiento de las mujeres.					9.000	Igualdad	Número de actividades desarrolladas Número de mujeres participantes según diversidad (edad, origen, diversidad funcional...) Satisfacción con la formación recibida (1-10) Grado de empoderamiento (1-10) Grado de implicación de las mujeres en la comunidad (1-10)
32. Continuar con el programa de empoderamiento de mujeres inmigrantes.					3.000	Igualdad y Bienestar Social	Número de actividades desarrolladas en relación a las mujeres inmigrantes

							Número de mujeres inmigrantes participantes Satisfacción con la formación recibida (1-10) Grado de empoderamiento (1-10) Grado de implicación de las mujeres en la comunidad (1-10)
33. Fomentar las redes de mujeres teniendo en cuenta la edad, origen, diversidad funcional, orientación sexual...					--	Grupo de trabajo de ciudadanía	Número de acciones para la promoción de redes de mujeres y participación anual.

### Programa 5: participación sociopolítica de las mujeres

Objetivo 5.1: Incrementar la presencia y la incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
34. Analizar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones de Elgoibar y definir el plan de acción.					Subvención Emakunde	Igualdad y Promoción Económica y Empleo	Realización del estudio y número de acciones previstas

### Programa 6: atraer la industria a las mujeres

Objetivo 6.1: Incrementar el número de mujeres que optan por profesiones técnicas y tecnológicas							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
35. Desarrollar un programa para atraer la industria a la industria con centros escolares, empresas, centros de iniciación profesional y universidades de la comarca					-	Igualdad y Promoción Económica y Empleo	Nº de acciones y grado de participación Presencia de mujeres en las tareas técnicas y tecnológicas en la industria de Elgoibar y su entorno Número de chicas y chicos que han elegido los estudios técnicos y tecnológicos Aumentar el grado de sensibilización hacia la igualdad (1-10)

# TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS.

## Programa 7: Promoviendo valores por la igualdad

Objetivo 7.1 Mejorar el grado de sensibilización de la ciudadanía y agentes en materia de igualdad.							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
36. Seguir trabajando en programas de igualdad con niñas y niños y jóvenes					28.000	Grupo de trabajo de Ciudadanía	Ekintza kopurua eta parte-hartze maila, sexuaren arabera. Jasotako prestakuntzarekiko asebetetze maila (1-10) Berdintasunarekiko sentsibilizazio maila handitzea (1-10)
37. Organizar una formación en materia de igualdad para las asociaciones del municipio.					2.000	Grupo de trabajo de Ciudadanía	Número de acciones y grado de participación según sexo. Satisfacción con la formación recibida (1-10) Aumentar el grado de sensibilización hacia la igualdad (1-10)
38. Organizar campañas de sensibilización en fechas clave relacionadas con la igualdad.					5.000	Grupo de trabajo de Ciudadanía	Número de acciones y grado de participación según sexo. Aumentar el grado de sensibilización hacia la igualdad (1-10)
39. Organizar formación en materia de igualdad dirigida a hombres.					1.000	Grupo de trabajo de Ciudadanía	Nº de acciones y grado de participación Aumentar el grado de sensibilización hacia la igualdad (1-10)
40. Crear un grupo de hombres					-	Grupo de trabajo de Ciudadanía	Número de participantes del grupo de hombres

							Número de actividades organizadas por el grupo de hombres
41. Trabajar con clubes deportivos para que incorporen la perspectiva de género.					-	Igualdad y Deporte	Número de clubes participantes Número de clubes que han incorporado la perspectiva de género Aumentar el grado de sensibilización hacia la igualdad (1-10)
42. Trabajar con la comisión de fiestas para incorporar la perspectiva de género en la programación.						Grupo de trabajo de Ciudadanía	Participación en fiestas por sexo, según acciones Acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género Aumentar la grado de sensibilización hacia la igualdad de las asociaciones (1-10)
43. Sensibilizar al tejido empresarial de Elgoibar en el desarrollo de los Planes de Igualdad.						Igualdad y Promoción Económica y Empleo	Porcentaje de empresas de Elgoibar con Planes de Igualdad

## Programa 8: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 8.1: Sensibilizar a la ciudadanía sobre el valor de los cuidados y la importancia de la corresponsabilidad.							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
44. Desarrollo del Pacto de Conciliación Corresponsable de Elgoibar, teniendo en cuenta la la realidad generada por el COVID 19.					-	Grupo de trabajo de Ciudadanía	Número de acciones y grado de participación por sexo. Aumentar el grado de sensibilización hacia la igualdad (1-10)
45. Realizar un mapa de cuidados en Elgoibar					-	Grupo de trabajo de Ciudadanía	Mapa de los cuidados realizado.
46. Medir el impacto de la pandemia del Covid-19 en los cuidados e incorporar medidas correctoras					-	Grupo de trabajo de Ciudadanía	Número de medidas correctoras para paliar el impacto en los cuidados de la Covid 19

## Programa 9: Autonomía económica de las mujeres

Objetivo 9.1: Impulsar iniciativas de orientación para el empleo con perspectiva de género.							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
47. Incorporar el empoderamiento de las mujeres en los programas de orientación y formación.					5.000€	Igualdad y Promoción Económica y Empleo	Número de acciones anuales y grado de participación.
48. Desarrollar programas de promoción de empleo con mujeres en riesgo de exclusión o en situación de pobreza, con perspectiva de género.					5.000€	Igualdad y Promoción Económica y Empleo	Número de acciones anuales y grado de participación.
49. Organizar programas de formación en puestos técnicos y tecnológicos dirigidos a mujeres.					5.000€	Igualdad y Promoción Económica y Empleo	Número de acciones anuales y grado de participación.

## VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

### Programa 10: Atención y protección a mujeres víctimas de violencia machista.

Objetivo 10.1: Garantizar la atención y protección de las mujeres víctimas de violencia machista.							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
50. Continuar con el protocolo local de atención a mujeres víctimas de violencia machista.					5.000€	Igualdad, Bienestar y Policía	Número de reuniones de coordinación y participación anual por sexo y cargo.
51. Protocolizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño.						Igualdad, Bienestar y Policía	Derecho a la reparación incorporado en el Protocolo
52. Continuar con la recogida periódica de datos sobre violencia contra las mujeres.						Igualdad, Bienestar y Policía	Casos anuales de violencia de género.
53. Formación al personal que atiende a mujeres víctimas de violencia machista.						Igualdad, Bienestar y Policía	Número de acciones y grado de participación anual por sexo.

### Programa 11: Respuesta institucional ante casos de violencia machista.

Objetivo 11.1: Desarrollar recursos y herramientas para garantizar un municipio sin violencia machista.							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
54. Difundir el protocolo de actuación ante la violencia machista entre la ciudadanía.					1.000€	Ciudadanía	Cantidad de información ampliada Nivel de conocimiento a nivel local (1-10)
55. Difundir entre la ciudadanía la información de los recursos ante la Violencia Machista.					1.000€	Ciudadanía	Cantidad de información ampliada Nivel de conocimiento a nivel local (1-10)

## Programa 12: Sensibilización y prevención de la violencia machista

Objetivo 12.1. Promover modelos de conducta no violenta y trabajar en la prevención de actitudes violentas hacia las mujeres.							
ACCIONES	AÑOS				PRESUPUESTO ANUAL	AREAS RESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23			
56. Desarrollar y fortalecer del programa Beldur Barik.					-	Ciudadanía	Número de acciones anuales y grado de participación por sexo. Aumentar el grado de sensibilización sobre actitudes no violentas hacia las mujeres (1-10)
57. Organizar un encuentro juvenil contra la violencia machista.					1.000€	Ciudadanía	Número de acciones anuales y grado de participación por sexo. Aumentar el grado de sensibilización sobre actitudes no violentas hacia las mujeres (1-10)
58. Revisar periódicamente los Puntos Oscuros.					3.000€	Ciudadanía y Territorio	Número de puntos oscuros detectados
59. Organizar el programa del 25 de noviembre.					2.000€	Ciudadanía	Número de acciones anuales y grado de participación por sexo. Aumentar el grado de sensibilización sobre actitudes no violentas hacia las mujeres (1-10)
60. Organizar campañas anuales contra las agresiones sexistas en fiestas.					3.000€	Ciudadanía	Número de acciones anuales y grado de participación por sexo. Aumentar el grado de sensibilización sobre actitudes no violentas hacia las mujeres (1-10)

## 06. GESTION DEL PLAN

### Coordinación y programación

Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres 10. Según se recoge en el artículo, estas entidades deben adecuar sus estructuras y en cada una de ellas deberá existir un organismo o sección encargada de la programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Para la consecución de las actividades y objetivos derivados del programa de acción del presente Plan, es necesario que estén establecidas las estructuras de promoción, seguimiento y evaluación incluidas en el mismo. La estructura de Fomento está ubicada en el Área de Igualdad y está compuesta por un técnico de Igualdad y una concejala de Igualdad. El técnico cuenta con 600 horas de formación especializada en igualdad, máster de la UPV/EHU y dos años de experiencia.

Las funciones de la estructura de impulso del Ayuntamiento son las siguientes:

- Definición de prioridades anuales.
- Planificación de actividades en función de los recursos existentes (económicos, de personal, etc.).
- Puesta en marcha de actividades y reparto de responsabilidades.
- Seguimiento y evaluación de las actividades.
- Realizar el "descargo" anual en la comisión de igualdad.
- 

Esta estructura, establecerá reuniones periódicas para la planificación y puesta en marcha de las actuaciones correspondientes.

Por otro lado, el área de igualdad se coordinará en todo momento con la Comisión de Ciudadanía, con las áreas de Cultura, Euskera, Bienestar, Juventud y Deportes. En este IV Plan se prevé una mayor coordinación para fomentar el trabajo conjunto con otras áreas a través de las comisiones de territorialidad y organización.

Se realizará un "descargo" anual del Plan para la coordinación y seguimiento político de las políticas de igualdad locales en la comisión de ciudadanía.

La coordinación con la ciudadanía se realizará a través del Consejo de la Mujer. Se hará un seguimiento del Plan de Igualdad y se recogerán propuestas y sugerencias. Este foro será también un espacio para recoger y canalizar denuncias de conductas que vulneren el principio de igualdad o discriminen a las mujeres.

Trabajar la coordinación entre el Consejo de la Mujer, Elgoibar Lagunkoia y la Mesa de la Conciliación Responsable será muy importante en este Plan.

Por otro lado, el Ayuntamiento seguirá participando en estructuras de coordinación interinstitucional como Berdinsarea.

Para la programación del IV Plan se llevarán a cabo los Programas Operativos Anuales del trimestre anterior. Se trabajará conjuntamente con el Foro de participación ciudadana y el grupo motor interno municipal.

### Evaluación del Plan

Se realizará una evaluación continua del Plan de Igualdad y una memoria anual. La evaluación se realizará a diferentes niveles:

- En cuanto al grado de ejecución: se realizará un seguimiento cuantitativo, siguiendo el plan operativo, teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Realizada
- Parcialmente realizada
- No realizada
- Realizada no planificada
- Razones

- Evaluación del proceso: se analizarán los puntos fuertes y de mejora del proceso de implantación, consultando al personal técnico, político y agentes sociales. Se dará importancia a los siguientes

ámbitos: implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos participativos, etc.

- Evaluación de impacto: se analizarán los efectos de las políticas de igualdad y se medirán los avances llevados a cabo en materia de igualdad de mujeres y hombres. En el contexto de este Plan será muy importante medir el impacto del plan.

La evaluación del proceso y del impacto se realizará mediante cuestionarios, entrevistas, etc.

Por otra parte, el cuestionario electrónico de seguimiento del Plan es cumplimentado, ya que Emakunde lo solicita anualmente para su evaluación.

### **Presupuesto municipal**

El presupuesto para la ejecución del IV Plan de Igualdad será de 103.200 euros anuales, aproximadamente, con la idea de ir aumentando paulatinamente la partida.

### **Ayudas y subvenciones**

Se solicitarán ayudas (Cultura, Educación, Urbanismo...) tanto del Gobierno Vasco como de la Diputación Foral de Gipuzkoa para la realización de actividades.