

III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

2016-2019



Elgoibarko Udala
Ayto. de Elgoibar



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

ELGOIBAR
BERDINTASUNA

INDICE

| | | | | | | | | |
|-----|---|----|----|----|----|----|----|----|
| 01. | ENFOQUE DEL PLAN.. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 3 |
| 02. | AMBITO TEÓRICO Y AMBITO LEGAL | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 5 |
| 03. | CARACTERÍSTICAS DEL III PLAN DE ELGOIBAR.. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 12 |
| 04. | AREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 13 |
| 05. | PLAN DE ACCION | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 15 |
| 06. | GESTIÓN DEL PLAN.. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 23 |
| 07. | CRONOGRAMA | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 26 |

01. ENFOQUE DEL PLAN

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



Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres

Este concepto supone recoger los aspectos básicos orientados a la materialización de la transversalización de género con relación al cumplimiento y desarrollo de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Esta Ley contempla, dentro de sus principios generales, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo los poderes públicos, a fin de conseguir la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (artículo 3).

A efectos de esta Ley, significa: *“tener en cuenta, de forma sistemática, las diferentes situaciones, condiciones, metas y necesidades de las mujeres y los hombres y, para ello, introducir en todas las políticas y actividades, en todos los ámbitos y en sus planificaciones, en todas las fases de ejecución y evaluación, objetivos y acciones concretas que tengan la finalidad de apoyar la igualdad y hacer desaparecer la desigualdad”.*

Cambio de valores

El cambio de valores es uno de los principales retos del VI Plan. La sociedad actual se caracteriza por su sincretismo, es decir, por la convivencia de valores modernos, con otros tradicionales. A pesar de que el discurso de la igualdad en la sociedad vasca está interiorizándose, la realidad constata no es coherente con las diferencias en la asunción de funciones y roles entre mujeres y hombres o en el uso y valor social de su tiempo.

Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento implica promover el aumento de la autoridad y poder de las mujeres sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida. Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. La sociedad del futuro y el pleno desarrollo económico y social no se podrían producir sin contar con la participación plena de las mujeres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Organización social corresponsable

La organización social corresponsable supone facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y la adecuación de los servicios socio comunitarios.

Violencia contra las mujeres

Esta línea estratégica pretende actuar en el corto plazo, articulando medidas y recursos para la protección y atención integral a las víctimas. Además, son también prioritarias las actuaciones de sensibilización y prevención que visibilicen las diferentes formas de violencia contra las mujeres como un problema social derivado de la desigualdad de mujeres y hombres, a fin de ir logrando una paulatina reducción hasta su erradicación.

02. ÁMBITO TEÓRICO Y ÁMBITO 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.
- VI 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.
- 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).

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

El VI Plan demuestra que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres supone un avance fundamental para las políticas de igualdad, ya que desarrolla normativamente el principio de igualdad –principio jurídico universal–, tanto de igualdad de trato como de igualdad de oportunidades, en la actuación de la Administración Pública Vasca y, en su caso, en las entidades privadas.

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

1. 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).
2. 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).
3. Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
4. Función de definición de contenidos básicos.

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.

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 general de este Plan es lograr la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal mediante la puesta en marcha de políticas locales de igualdad que vayan más allá de la igualdad normativa y que planteen como horizonte el reto de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y resultados. Tiene las siguientes características:

Tiene una vigencia de 4 años, es decir, está realizado para el período 2016-2019.

.Se ha elaborado de forma participativa con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan contando con la implicación activa del personal municipal y agentes sociales del municipio.

El área de igualdad es la responsable de coordinar e impulsar dicho Plan.

Es un Plan abierto y flexible, pendiente de definir los planes operativos anuales.

Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir midiendo los objetivos alcanzados de forma continua..

Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por todas las Áreas municipales y Entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.

Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano..

04. ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

A continuación, se exponen las necesidades recogidas en este diagnóstico por parte de las mujeres y los hombres de la ciudadanía, personal técnico, político y agentes sociales, agrupándolas en cinco grandes ámbitos en concordancia con los principios y líneas de intervención que presenta el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

- ✓ GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.
- ✓ EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
- ✓ CAMBIO DE VALORES.
- ✓ ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE.
- ✓ VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.

GOBERNANZA

- Incluir el puesto de técnica de igualdad en la estructura interna del Ayuntamiento.
- Realizar acciones de comunicación y difusión del Plan de Igualdad.
- Crear una estructura técnica interdepartamental con la representación de todas las áreas.
- Medir el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones.
- Incorporar la perspectiva de género en las contrataciones.
- Ampliar el número de integrantes del Consejo de las Mujeres.
- Impulsar un grupo de hombres.
- Seguir organizando formación en igualdad.
- Seguir desagregando los datos según sexo.
- Seguir impulsando el uso igualitario del lenguaje y las imágenes.



CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

- Seguir con los programas puestos en marcha (empoderamiento, coeducación, orientación vocacional no sexista, etc).
- Crear/adaptar un espacio polivalente para las mujeres.
- Incorporar la perspectiva de género en la programación de fiestas (contenidos, participación, etc.).

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Seguir con los programas de prevención.
- Seguir trabajando la coordinación del protocolo.
- Seguir impulsando el programa de atención.

ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

- Trabajar la corresponsabilidad con los centros educativos y toda la comunidad educativa a través de un programa de sensibilización.

05. PLAN DE ACCIÓN 2016-2019

En este apartado se van a desarrollar los objetivos y acciones a realizar en el período 2016-2019 de acuerdo a las Áreas de este III Plan.

Los objetivos definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados.

En este III Plan, se van a establecer objetivos en cada área, incorporando en cada uno de ellos las acciones a llevar a cabo comprendidas en los ámbitos de actuación que se recogen en el VI Plan para la Igualdad de la CAE.

| LINEA DE ACTUACIÓN | HELBURUAK | EKINTZAK |
|--|-----------|----------|
| GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | 5 | 19 |
| CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO | 8 | 11 |
| ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE | 3 | 3 |
| VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES | 4 | 5 |
| | 20 | 38 |

DIAGNÓSTICO

- Trabajar más la transversalidad entre las diferentes áreas municipales, así como entre las asociaciones y entidades del municipio.
- Las áreas municipales no conocen bien el Plan.
- La sociedad no conoce el Plan suficientemente.
- La formación en Igualdad, la distinción de los datos según el sexo y el tratamiento no sexista del lenguaje e imágenes tiene que ser continuo.
- El puesto de la técnica de igualdad no está incorporado a la estructura del ayuntamiento.
- Necesidad de incrementar la participación en el Consejo de mujeres.
- No hay grupos de hombres por la igualdad..

OBJETIVOS

- Reforzar las estructuras para la igualdad de mujeres y hombres.
- Promover una comunicación igualitaria para las mujeres y los hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de acceso y selección.
- Incorporar el enfoque de género en el quehacer municipal.
- Promover la participación de los diferentes agentes municipales en la realización de los proyectos del Plan.

| ACCION | RESPONSABLE | CUANDO |
|--|--|-----------|
| 1. Incluir el puesto de la técnica de igualdad en la relación de puestos del Ayuntamiento. | Departamento de Organización, Personal y Transparencia | 2017-2019 |
| 2. Crear una estructura interna técnica interdepartamental. | Departamento de Organización, Personal y Transparencia | 2017 |
| 3. Ampliar el número de participantes del Consejo de las Mujeres. | Servicio de Igualdad | 2017-2019 |
| 4. Crear un grupo de hombres por la igualdad. | Servicio de Igualdad | 2017-2019 |
| 5. Seguir participando en las redes y estructuras para la igualdad | Servicio de Igualdad | 2017-2019 |

| | | |
|---|--|-----------|
| (Berdinsarea, Red técnica de la DFG, etc.). | | |
| 6. Realizar un plan de comunicación del área de igualdad. | Servicio de Igualdad | 2017 |
| 7. Organizar formación práctica en materia de igualdad dirigida al personal municipal, cargos políticos y agentes sociales. | Servicio de Igualdad | 2016-2019 |
| 8. Incluir la variable sexo en las bases de datos municipales. | Departamento de Organización, Personal y Transparencia | 2016-2019 |
| 9. Desagregar los datos según sexo en escritos, memorias e informes. | Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales | 2016-2019 |
| 10. Realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes. | Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales | 2016-2019 |
| 11. Garantizar una participación equilibrada en las comisiones y grupos de trabajo que se organicen. | Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales | 2016-2019 |
| 12. Analizar el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones. | Todas las áreas, asociaciones y entidades municipales | 2017-2018 |
| 13. Trabajar la incorporación de la perspectiva de género en las contrataciones | Hacienda e Intervención | 2017-2019 |
| 14. Pilotar la incorporación de la perspectiva de género en un departamento o programa. | Servicio de Igualdad | 2017-2019 |
| 15. Incorporar la perspectiva de género en el temario de oposiciones. | Departamento de Organización, Personal y Transparencia | 2017-2019 |
| 16. Incorporar la perspectiva de género en las ofertas de empleo municipal. | Departamento de Organización, Personal y Transparencia | 2017-2019 |

| | | | |
|---|---|--|-----------|
| | 17. Realizar acciones positivas en aquellas vacantes donde las mujeres están infra representadas. | Departamento de Organización, Personal y Transparencia | 2017-2019 |
| | 18. Realizar un análisis de las fiestas desde el enfoque de género y realizar un plan de acción. | Igualdad, cultura y fiestas | 2017-2018 |
| INDICADORES | | | |
| <p>Nº de participantes en el Consejo de las Mujeres/anual</p> <p>Nº de las personas participantes anualmente en la formación relacionada con la igualdad.</p> <p>Nº de contratos que tienen incorporadas cláusulas de igualdad/anual.</p> <p>Nº de actividades que promocionan la igualdad en el programa de fiestas/anual.</p> | | | |

DIAGNÓSTICO

- Todavía hay que trabajar la sensibilización en nuestra sociedad para superar los estereotipos y opiniones sexistas que perduran.
- Incrementar la presencia femenina en los lugares donde se toman decisiones (comisiones, direcciones,...).
- Crear herramientas para la concienciación, utilizando la web y/o la revista local.
- Medir el impacto del trabajo realizado en coeducación.
- Visibilizar los micromachismos.
- Difundir y valorizar los logros de las mujeres en el ámbito del deporte.
- Fomentar la multiculturalidad y la igualdad, sobre todo entre los y las jóvenes.
- Crear un "txoko" polivalente para las mujeres
- Continuar con los programas impulsados por el Ayuntamiento (Programa de empoderamiento, Coeducación, Orientación laboral no sexista, programa intercultural desde la perspectiva de género,...).
- Trabajar la educación sexual con chicas y chicos ofreciendo una información adecuada.

OBJETIVOS

- Superar los roles y estereotipos tradicionales de género.
- Mejorar la autoestima de las mujeres
- Conseguir una mayor sensibilización entre las mujeres.
- Mejorar el acceso, condiciones y promoción laboral de las mujeres.
- Reducir el riesgo de empobrecimiento y marginación social de las mujeres.
- Mejorar el acceso a los recursos de las mujeres migradas.
- Aumentar la participación de las mujeres en el tejido asociativo.
- Aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.
-

| ACCIONES | RESPONSABLES | 2016-2019 |
|--|---|------------------|
| 1.Seguir impulsando el programa de empoderamiento. | Consejo de las Mujeres y Servicio de Igualdad | 2016-2019 |
| 2.Seguir impulsando el programa de coeducación | Servicio de Igualdad, departamento de Infancia y Juventud | 2017-2019 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3. Medir el impacto del trabajo que se está realizando en coeducación. | Servicio de Igualdad, departamento de Infancia y Juventud | 2016-2019 |
| 4. Seguir incorporando la perspectiva de género en el programa intergeneracional. | Servicio de Igualdad, departamento de Infancia y Juventud; Cultura y Euskara | 2016-2019 |
| 5. Seguir impulsando el programa de orientación vocacional no sexista. | Servicio de Igualdad, Empleo y Promoción Económica | 2017-2019 |
| 6. Seguir organizando campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de marzo, 28 de junio Día internacional del colectivo LGTB | Servicio de Igualdad, departamento de Infancia y Juventud; Cultura y Euskara | 2017-2019 |
| 7. Disponer de un espacio polivalente para las mujeres. | Servicio de Igualdad, | 2017 |
| 8. Trabajar la multiculturalidad desde la perspectiva de género. | Servicio de Igualdad y Bienestar Social | 2017-2019 |
| 9. Otorgar el premio a las mujeres deportistas. | Servicio de Igualdad y Patronado de Deportes | 2018-2019 |
| INDICADORES | | |
| nº de participantes en el programa de empoderamiento / anual | | |
| nº de participantes en el programa de coeducación / anual | | |
| nº de participantes en el programa de orientación vocacional no sexista/ anual | | |
| nº de participantes en el programa de empoderamiento / anual | | |
| nº de mujeres participantes en programa de inserción laboral / anual | | |
| nº de mujeres usuarias del txoko de mujeres / anual | | |

DIAGNÓSTICO

- Mayor flexibilidad en las empresas para conciliar la vida personal, familiar y profesional y ampliar la flexibilidad de los servicios (horarios, etc.)
- Incorporar en Urbanismo criterios de corresponsabilidad y conciliación.

OBJETIVOS

- Impulsar los valores de la corresponsabilidad y los valores del cuidado.
- Impulsar una planificación urbana sensible al género.
- Promover servicios para la conciliación.

ACCIONES

RESPONSABLES

DATA

| | | |
|---|---|-----------|
| 1. Poner en marcha un programa sobre corresponsabilidad con los diferentes agentes educativos. | Servicio de Igualdad, Consejo de las Mujeres, Infancia y Juventud, Centros educativos y AMPAS | 2017-2019 |
| 2. Diseñar estrategias para que los servicios municipales dispongan de recursos para la conciliación. | Servicio de Igualdad, Empleo y Promoción Económica | 2017-2019 |
| 3. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de urbanización. | Servicio de Igualdad y Urbanismo. | 2017-2019 |

INDICADORES

Participantes en el programa de corresponsabilidad anual

Nº de proyectos de urbanización que incorporan la perspectiva de género /anual

DIAGNÓSTICO

- Mejorar la prevención y la atención
- Mejorar la información a las mujeres jóvenes sobre los recursos contra la violencia machista. .

OBJETIVOS

- Mejorar la información y la investigación en materia de violencia contra las mujeres.
- Impulsar modelos positivos en violencia contra las mujeres.
- Identificación temprana de los casos de violencia contra las mujeres.
- Promover la atención y protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

ACCIONES

RESPONSABLES

DATA

| | | |
|---|---|-----------|
| 1. Seguir con el programa de prevención de violencia de género que se organiza en los centros educativos. | Servicio de Igualdad, Instituto e Ikastola | 2016-2019 |
| 2. Seguir mejorando la coordinación del Protocolo local de Violencia contra las Mujeres. | Servicio de Igualdad y Bienestar Social | 2016-2019 |
| 3. Seguir trabajando en el programa de atención integral con las mujeres víctimas de violencia. | Servicio de Igualdad y Bienestar Social | 2016-2019 |
| 4. Organizar campañas de prevención de la violencia contras las mujeres en fiestas. | Servicio de Igualdad, Cultura y Euskara | 2016-2019 |
| 5. Seguir organizando el programa de sensibilización en el marco del 25 de noviembre. | Servicio de Igualdad Bienestar Social, Infancia y Juventud, Cultura y Euskara | 2016-2019 |

INDICADORES

Participantes según sexo en el programa de prevención VG en los centros escolares

Participantes según sexo en el programa del 25 de noviembre/anual

Usuaris del programa de atención de VG /anual

06. GESTIÓN DEL PLAN

Coordinación y programación

Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las Administraciones Forales y Locales, en el ámbito de sus competencias de auto organización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación.

Para conseguir los objetivos y acciones que se derivan del programa de actuación de este Plan, es necesario disponer de estructuras de impulso, seguimiento y evaluación del mismo. La Estructura de Impulso estará situada en el Área de Igualdad y contará con dos personas: una responsable política y una técnica para el desarrollo del mismo. La técnica de igualdad está en el Ayuntamiento desempeñando sus funciones desde el año 2012 y previamente ha sido la responsable del área de Igualdad en Debegesa, la Agencia de Desarrollo de Debarrena y actualmente desarrolla el 80% de su jornada como técnica de igualdad en el Ayuntamiento.

Estas son las funciones de la estructura de impulso del Ayuntamiento.

- Determinar las prioridades anuales.
- Planificación de actuaciones en función de los recursos existentes (económicos, personales, etc.).
- Puesta en marcha de actividades y distribución de responsabilidades.
- Seguimiento y valoración de actividades.

Esta estructura de impulso se reúne periódicamente con el Consejo de las Mujeres para la planificación y puesta en marcha de actuaciones.

A nivel político el área de igualdad participa en *Pertsonen Batzodea*, junto con las áreas de Juventud y Bienestar Social donde se realiza un seguimiento y valoración de las actuaciones.

Está prevista la creación un grupo técnico interáreas.

Por otro lado, desde el 2013 está en marcha el Consejo de las Mujeres como órganos de participación de la ciudadanía. Entre sus funciones están las siguientes:

- a) Orientar la política municipal con el objetivo de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.
- b) Impulsar la elaboración de planes municipales de actuación hacia la igualdad de oportunidades, realizar seguimiento del mismo.
- c) Asesorar a la Administración local en la definición de las líneas de actuación generales, así como en la determinación de las prioridades presupuestarias.
- d) Recoger las sugerencias e iniciativas propuestas por personas o colectivos no participantes en el consejo. Promover ideas innovadoras para impulsar la igualdad de oportunidades.
- e) Recoger y canalizar a los órganos competentes cuantas denuncias de conductas discriminatorias, debidamente fundamentadas, lleguen a conocimiento del consejo, siempre que éstas violen el principio de igualdad o denigren a las mujeres.
- f) Impulsar la participación, así como la colaboración y cooperación entre asociaciones y demás entidades que lleven a cabo actividades de promoción de la mujer.
- g) Acordar la admisión/cese de las miembros del consejo.

Para la programación de este III. Plan, se realizarán Programas Anuales Operativos el trimestre anterior. Se contará con la participación del Consejo de las Mujeres y el grupo técnico interáreas.

- Se diseñarán planes de trabajo teniendo en cuenta los objetivos, actuaciones, áreas implicadas, calendario, coste de las actividades e indicadores de evaluación.
- Se establecerá un presupuesto para cada Programa Operativo, donde cada acción planificada dispondrá de una previsión de presupuesto..

Evaluación del Plan

Se realizará una evaluación continua del Plan de Igualdad y se realizará una memoria anual. La evaluación se dará en diversos niveles:

- Evaluación a nivel de realización: se hará un seguimiento cuantitativo siguiendo el plan operativo teniendo en cuenta las siguientes variables:
 - Realizada
 - Realizada parcialmente
 - No realizada

- Realizada pero no planificada
- Razones
- Evaluación del proceso: se investigarán los puntos fuertes y áreas de mejora del proceso de establecimiento preguntando a personal técnico, político y agentes sociales que participen. Se hará hincapié en los siguientes campos: implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos de participación, etc.
- Evaluación de impacto: se analizarán las consecuencias que tienen las políticas de igualdad y se medirán los avances llevados a cabo en la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, se cumplimentará el cuestionario electrónico de seguimiento del plan que Emakunde requiere anualmente para su evaluación. Para llevar a cabo la evaluación del proceso y del impacto, se utilizarán cuestionarios, entrevistas, etc.

Presupuesto municipal

El presupuesto para los 4 años para llevar a cabo el III. Plan de Igualdad será de 295.800€ aproximadamente.

Ayudas y subvenciones

Se solicitarán ayudas a diferentes departamentos (Cultura, Educación, Urbanismo, etc...) tanto del Gobierno Vasco como de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el desarrollo de las actuaciones.

07. CRONOGRAMA

| GOBERNANZA | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. Incluir el puesto de la técnica de igualdad en la relación de puestos del Ayuntamiento. | | X | X | X |
| 2. Crear una estructura interna técnica interdepartamental. | | X | | |
| 3. Ampliar el número de participantes del Consejo de las Mujeres | | X | X | X |
| 4. Crear un grupo de hombres por la igualdad. | | X | X | X |
| 5. Seguir participando en las redes y estructuras para la igualdad (Berdinsarea, Red técnica de la DFG, etc.). | | X | X | X |
| 6. Realizar un plan de comunicación del área de igualdad. | | X | | |
| 7. Organizar formación práctica en materia de igualdad dirigida al personal municipal, cargos políticos y agentes sociales. | X | X | X | X |
| 8. Incluir la variable sexo en las bases de datos municipales. | X | X | X | X |
| 9. Desagregar los datos según sexo en escritos, memorias e informes. | X | X | X | X |
| 10. Realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes. | X | X | X | X |
| 11. Garantizar una participación equilibrada en los grupos de trabajo que se organicen. | X | X | X | X |
| 12. Analizar el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones. | | X | X | X |
| 13.. Trabajar la incorporación de la perspectiva de género en las contrataciones | | | X | X |
| 14. Pilotar la incorporación de la perspectiva de género en un departamento o programa. | | X | X | X |
| 15. Incorporar la perspectiva de género en el temario de oposiciones. | | X | X | X |
| 16. Incorporar la perspectiva de género en las ofertas de empleo municipal. | | X | X | X |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 17. Realizar acciones positivas en aquellas vacantes donde las mujeres están infra representadas. | X | X | X |
| 18. Realizar un análisis de las fiestas desde el enfoque de género y realizar una plan de acción. | X | X | |

| CAMBIO DE VALORES/EMPOERAMIENTO | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1.Seguir impulsando el programa de empoderamiento. | X | X | X | X |
| 2.Seguir impulsando el programa de coeducación | X | X | X | X |
| 3. Medir el impacto del trabajo que se está realizando en coeducación. | X | X | X | X |
| 4. Seguir impulsando el programa de orientación vocacional no sexista. | X | X | X | X |
| 5. Seguir organizando campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de marzo, 28 de junio Día internacional del colectivo LGTB | X | X | X | X |
| 6. Disponer de un espacio polivalente para las mujeres. | | X | X | X |
| 7.Trabajar la multiculturalidad desde la perspectiva de género. | | X | X | X |
| 8. Otorgar el premio a las mujeres deportistas. | | X | | |
| 9. Poner en marcha programas de inserción laboral para mujeres con problemas de inserción laboral | | X | X | X |
| 10. Analizar la participación de las mujeres en los espacios de poder y puesta en marcha de un plan de acción | | | X | X |

| ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. Poner en marcha un programa sobre corresponsabilidad con los diferentes agentes educativos. | X | X | X | |
| 2. Diseñar estrategias para que los servicios municipales dispongan de recursos para la conciliación. | X | X | X | |
| 3. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de urbanización. | X | X | X | |

| VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. Seguir con el programa de prevención de violencia de género que se organiza en los centros educativos. | X | X | X | X |
| 2. Seguir mejorando la coordinación del Protocolo local de Violencia contra las Mujeres. | X | X | X | X |
| 3. Seguir trabajando en el programa de atención integral con las mujeres víctimas de violencia. | X | X | X | X |
| 4. Organizar campañas de prevención de la violencia contras las mujeres en fiestas. | X | X | X | X |
| 5. Seguir organizando el programa de sensibilización en el marco del 25 de noviembre. | X | X | X | X |