



## II. Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Elgoibar 2013-2015

# índice

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | Punto de partida   | 3  |
| 2 | Ámbito legislativo y teórico                                       | 7  |
| 3 | Objetivos y características del Plan                               | 16 |
| 4 | Áreas de mejora recogidas en el Diagnóstico – Mapa de necesidades. | 18 |
| 5 | Plan de actuación  | 21 |
| 6 | Gestión del Plan   | 36 |
| 7 | Cronograma   | 39 |
|   | Anexo I: El abc de la Igualdad                                     | 42 |

# 1. Punto de partida

El Ayuntamiento de Elgoibar cuenta con experiencia en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Ha llevado a cabo varios programas y actividades, tales como, la realización de programas para prevenir la violencia contra las mujeres, iniciativas para impulsar el empoderamiento y ha trabajado en colaboración con el grupo de mujeres Haizea.

En el año 2009, y en línea con el compromiso adquirido por la Administración Vasca, el Ayuntamiento aprobó, con el apoyo de Debegesa (Agencia de Desarrollo del Bajo Deba) el I. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2008-2011 con el objetivo de reforzar, estructurar y programar las actividades en materia de igualdad de género. Los ejes estratégicos de ese Plan fueron los siguientes: Incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal; Conciliación y corresponsabilidad; Empoderamiento y participación socio-política de las mujeres; Violencia contra las mujeres.

Tal y como se recoge en la evaluación, en general el nivel de cumplimiento del I. Plan ha sido bueno, teniendo en cuenta el elevado número de actividades propuestas. Las razones por las que algunas actividades no se han realizado han tenido relación con la falta de presupuesto, de competencia municipal y el hecho de no ser consideradas como viables.

Es de mencionar el trabajo y esfuerzo realizado en los últimos 25 años por el movimiento feminista de Elgoibar a favor de la igualdad.

## Hitos del I. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Elgoibar

- Creación del Área de Igualdad con su presupuesto. Se ha visibilizado la igualdad.
- Creación del Consejo de las mujeres.
- Puesta en marcha el Protocolo Municipal de Violencia contra las mujeres.
- Protocolo especial para responder a los casos de Violencia contra las mujeres.

- Creación de la Escuela de empoderamiento.

**...otras iniciativas mencionables:**

- Proceso entre las diferentes áreas para impulsar la transversalidad de género.
- Formación a nivel municipal en materia de Violencia contra las mujeres y Políticas de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Desde el Área de Juventud, varias iniciativas para fomentar la igualdad ( Campaña Beldur Barik, 8 de marzo, diversidad sexual...)
- Programas en días especiales (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio...)
- Subvención al grupo de mujeres Haizea.
- Semana de la Formación Profesional. (talleres en los centros educativos y visitas a las empresas

industriales que cuentan con mujeres).

- Diagnóstico de Urbanismo desde la perspectiva de género.
- Diagnóstico sobre las estrategias para la conciliación en el cuidado de las personas que están en situación de dependencia del municipio.
- Encuentros interculturales de mujeres.
- Programas de prevención de la violencia contra las mujeres y educación sexual con perspectiva de género en los Centros educativos.
- Participación en la Red Berdinsarea (EUDEL/ EMAKUNDE)

El II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Elgoibar recoge los principios y líneas de trabajo del V 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, 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”*.

### **Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores**

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.

Si bien la consecución de la igualdad se debe reflejar en una modificación de las conductas, tanto en la esfera pública como privada y a nivel tanto individual como colectivo, este cambio no se producirá si no va de la mano de una modificación de los valores, actitudes y creencias, así como de los estereotipos que operan a nivel subconsciente y que tienen su reflejo en los roles asignados a los sexos.

### **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.

Partiendo de estos cuatro ejes estratégicos se ha diseñado el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Elgoibar, 2013-2015, con objetivos, áreas responsables, áreas participantes, plazos e indicadores.

Su elaboración es fruto de un proceso participativo que ha contado con la colaboración de personal técnico y político municipal, Consejo de las Mujeres, agentes sociales y ciudadanía en general.

Finalmente, este Plan se ha enviado a EMAKUNDE, para que emita un informe de idoneidad a la Ley 4/2005 del 18 de febrero para Igualdad de Mujeres y Hombres siendo aprobado en el Pleno del Ayuntamiento.

## 2. Ámbito teórico y legal de las políticas para la igualdad

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 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.
- V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- El II. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa. 2013-2020.
- Ley orgánica 4/2007, 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 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.

## V. Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE 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 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).
- Función de definición de contenidos básicos.

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

Establece seis líneas de transformación:

1. Cuidados dignos y universales. El objetivo es caminar hacia la garantía de cuidados dignos y universales, esto es, “que el cuidado de unos no sea a costa del cuidado de otras”; reconociendo el trabajo reproductivo 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. Desde esta línea se quiere contribuir 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. Desde esta línea se 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 quiere reforzar la participación sociopolítica de las mujeres desde el reconocimiento de la diversidad y del fomento del trabajo en red.
6. Buen Gobierno: Caminar hacia un modelo de gobierno más democrático que promueva activamente la participación de las mujeres.

### **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, impulsado 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 muy 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%.

### Los avances que ha realizado la Ley de Igualdad de Euskadi 2005 – 2010. Balance de los últimos cinco años.

14

En la valoración realizada por Emakunde, en los primeros tres años en los que la Ley de Igualdad ha estado vigente se ha hecho un gran progreso, como por ejemplo en los relacionados con los organismos de igualdad y de coordinación. Se han creado estructuras de igualdad en los Ayuntamientos, Diputaciones y Departamentos del Gobierno Vasco. En el caso de los Ayuntamientos ha subido un 38%, en 2005, 39 Ayuntamientos tenían una unidad para la igualdad y en 2010, 49 Ayuntamientos y 5 mancomunidades.

Se ha dado un paso adelante en lo que se refiere a número de mujeres en altos cargos de las diputaciones y del Gobierno Vasco y, en menor medida, en los Ayuntamientos. No puede decirse lo mismo sobre el número de mujeres que están en puestos de decisión de los organismos autónomos y entidades públicas.

Todavía no se ha logrado una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de las instituciones políticas, profesionales, empresariales, instituciones de la economía social y sindicatos.

Tanto en el Parlamento Vasco como en las elecciones de las Juntas Generales se han cumplido los requisitos que se establecen en torno a las candidaturas paritarias que se presenta a las elecciones, y eso ha tenido un efecto positivo en la composición de ambas. De todas maneras, en los dos casos la presencia de mujeres como cabeza de lista sigue siendo minoritaria, y los últimos datos del Parlamento Vasco son peores.

Los datos recogidos sobre la planificación dejan al descubierto que la igualdad política de mujeres y hombres está formando parte de la agenda política, no sólo a nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sino también a nivel local y territorial. De hecho, puede decirse que la igualdad política está adoptando un valor simbólico y real, y se está trasladando a las políticas locales y territoriales.

Ha sido notable el incremento de los presupuestos destinados a la igualdad por parte de los Ayuntamientos: en 2010, un tercio, más o menos, tenía alrededor de 100.000 € para este apartado; en 2005, menos del 10% que tenía planes para la igualdad poseía dicha cantidad.

En cuanto a la adecuación de investigaciones y estadísticas, en colaboración con Emakunde, EUSTAT ha creado una sección dedicada a la igualdad de mujeres y hombres en su web, donde se pueden encontrar 200 tablas de datos de diez temas diferentes.

Se ha avanzado en cuanto al uso del lenguaje no-sexista, tras analizar varias webs y documentos publicados en revistas oficiales los resultados han sido positivos en comparación con los datos de 2005. Alrededor de un tercio de los documentos publicados en revistas oficiales de la CAV y las tres provincias utilizan un lenguaje no-sexista. En 2005, solo un 2,9% de los documentos lo hacía.

### 3. objetivos y 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.

A pesar de la diferencia y discriminación según sexo, puede que también haya otros aspectos (nivel, edad, discapacidad, orientación sexual, inmigración, etc.) que originan una discriminación múltiple afectando a la posición de las mujeres y a sus condiciones de vida, y por consecuencia, a los derechos que les corresponden como ciudadanas. Por lo tanto, no todas las mujeres van a avanzar al mismo nivel en el camino a la igualdad.

Este Plan se ha basado en un diagnóstico participativo sobre la situación de las mujeres y los hombres donde se han identificado los puntos fuertes y las áreas de mejora para lograr la igualdad real en el municipio. Para evaluar el impacto, se han analizado las actividades realizadas y los objetivos cumplidos del I. Plan y el nivel de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las áreas municipales.

El II. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Elgoibar cuenta con las siguientes características:

- 3 años de vigencia: realizado para el periodo 2013-2015.
- El Plan de Legislatura 2011-2015 coincide con los objetivos relacionados con la igualdad.
- En comparación con el diagnóstico anterior, se ha realizado de forma participativa, actualizando los datos y evaluándolo, y con la participación activa del Área de Igualdad y en Consejo de Mujeres.
- Mencionar que la estructura para coordinar y impulsar el plan es el Área de Igualdad.
- Es un Plan abierto y flexible: las actuaciones concretas se definirán en los planes operativos de cada año.
- Es un Plan evaluable, y cuenta con indicadores que permiten conocer si los objetivos se cumplen o no de forma continua.



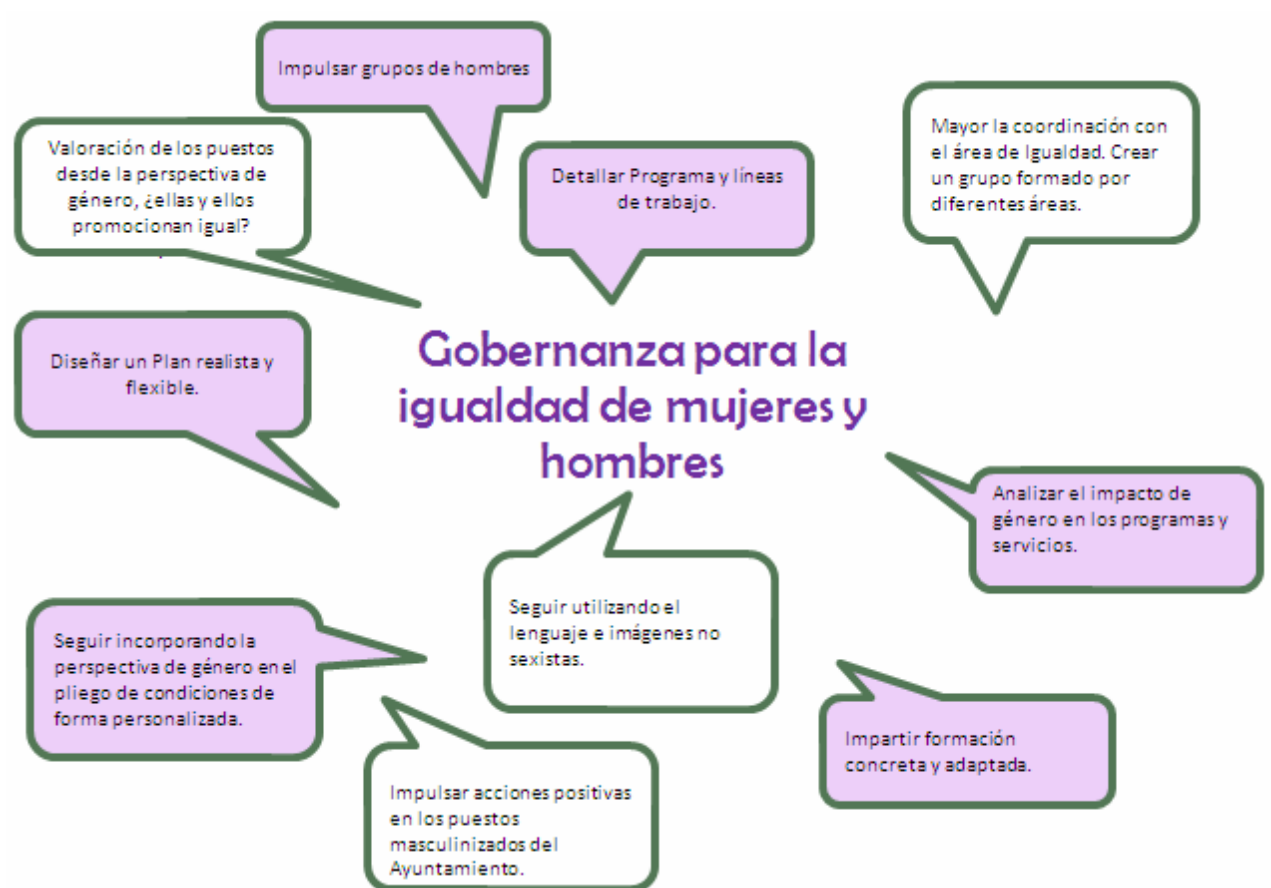
- Recoge objetivos y acciones adaptadas al tiempo y los recursos disponibles previstos por el área encargada de su impulso.
- Es una herramienta municipal que necesita del compromiso conjunto de la población, y del personal técnico y político del municipio.

1.

## 4. Áreas de mejora recogidas en el diagnóstico- mapa de necesidades.

18

En este apartado se expone el mapa de necesidades recogidas en el diagnóstico. Se han señalado de color morado las necesidades detectadas como prioritarias después de trabajarlas con el grupo responsable.



## Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores.

Visibilizar a las mujeres en la programación municipal.

Impulsar la perspectiva de género en las actividades que realizan las asociaciones y grupos culturales.

Analizar el deporte escolar y proponer otros valores y modelos.

Realizar un diagnóstico sobre el deporte y la igualdad (recursos, práctica,...)

Como consecuencia de la crisis las mujeres están volviendo a casa. ¿qué hacer frente a eso?

Aportaciones realizadas por las mujeres históricamente. Trabajarlo el programa entre generaciones.

Impulsar la escuela de empoderamiento.

Fomentar redes entre las personas que se dedican al cuidado.

Impulsar una orientación no sexista.

Sensibilizar a las empresas (medidas de conciliación...)

Fomentar los modelos de mujeres en las profesiones.

Realizar talleres de sensibilización a nivel municipal y en los centros educativos.

Trabajar el liderazgo con las mujeres.

Implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidado.

Trabajar los valores a favor de la igualdad en la educación formal, en casa, en la sociedad...

Crear una Comisión-grupo y crear un decálogo de buenas prácticas y difundirlo.

Fomentar modelos educativos como el de la educación en casa.

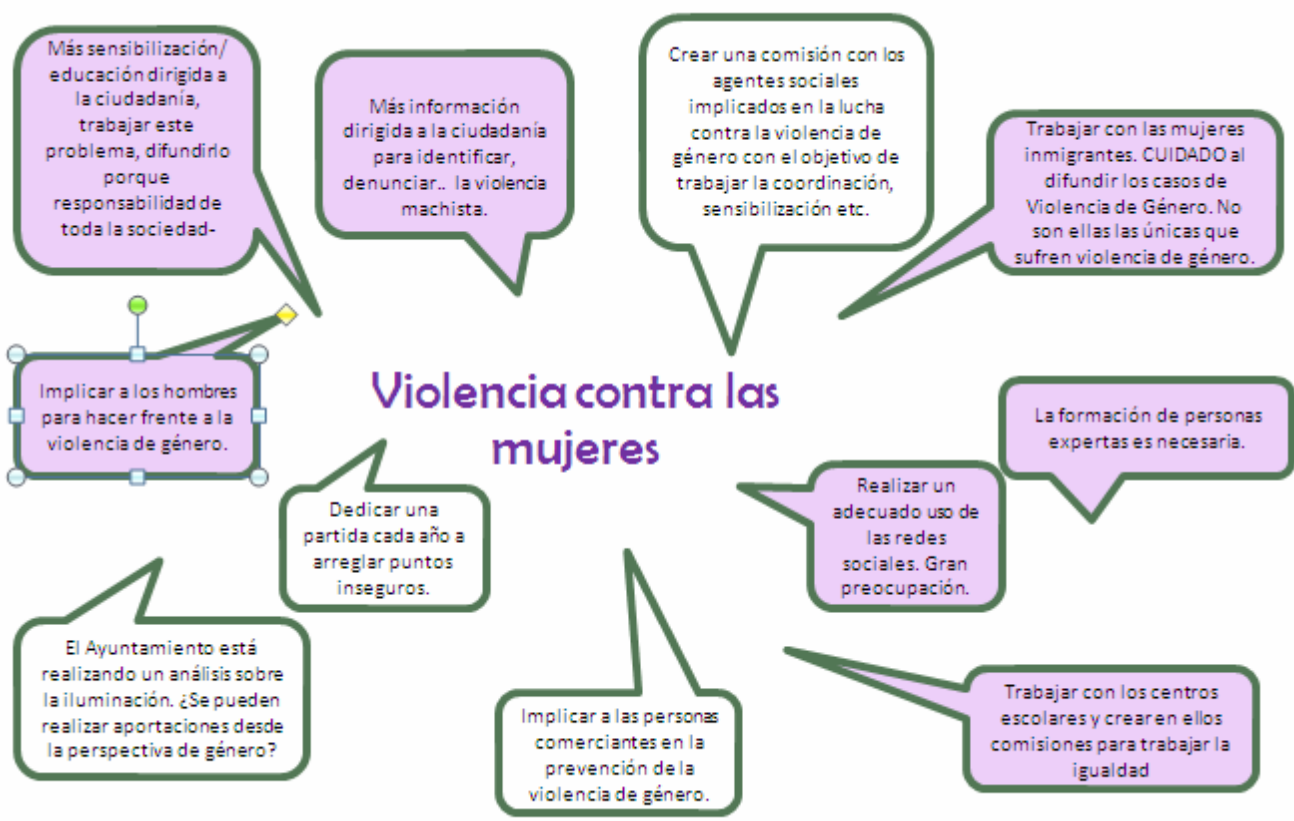
## Corresponsabilidad y conciliación

Trabajar con las personas cuidadoras inmigrantes con el objetivo de romper con los roles y estereotipos tradicionales de género.

Impulsar la conciliación en las empresas.

Facilitar servicios de conciliación para mejorar la participación en las iniciativas que se llevan a cabo.

Fomentar charlas y actividades en formatos atractivos mezclando espacios y temas que no tienen relación entre sí.



## 5. Plan de Actuación

Teniendo en cuenta los ámbitos del Plan, en este apartado se recogen las actividades y objetivos que se realizarán entre 2013-2015.

Los objetivos y los ejes definen la realidad de la sociedad que se quiere lograr; establecen la prioridad en los quehaceres y, a través de los indicadores propuestos y las siguientes evaluaciones, determinan los resultados logrados. En este II. Plan se propondrán unos objetivos para cada ejes, y se considerarán las actividades necesarias de llevar a cabo en cada uno de ellos, teniendo en cuenta el V. Plan de Igualdad de la CAE.

| PROGRAMA   | EJES   | OBJETIVOS | ACTIVIDADES |
|--|--|-----------|-------------|
| <b>GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b>  | 1 Eje: Estructuras a favor de la igualdad<br>2 Eje: Comunicación a favor de la igualdad<br>3 Eje: Integración de perspectiva de género en el ayuntamiento<br>4 Eje: Igualdad en el acceso al empleo municipal<br>5 Eje: Evaluación continua del Plan<br>6 Eje: Impulsar la participación | <b>6</b>  | <b>27</b>   |
| <b>CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b> | 1 Eje: Escuela de empoderamiento<br>2 Eje: Cambio de valores: deporte y género<br>3 Eje: Cambio de valores: cultura y género<br>4 Eje: Cambio de valores: sensibilización<br>5 Eje: Accesibilidad y control de los recursos sociales y económicos  | <b>5</b>  | <b>18</b>   |
| <b>ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE</b>                | 1 Eje: Trabajo en los valores y el compromiso<br>2 Eje: Servicios y recursos para el cuidado<br>3 Eje: Medio ambiente sostenible   | <b>3</b>  | <b>6</b>    |
| <b>VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b>                      | 1 Eje: Sensibilización y prevención<br>2 Eje: Atención   | <b>2</b>  | <b>12</b>   |
| <b>TOTAL</b>   |  | <b>16</b> | <b>63</b>   |

## Programa: Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres

Trabajar por un modelo de gobernabilidad local hacia la verdadera igualdad.

22

### 1 Eje: Estructuras a favor de la igualdad

#### G.1. objetivo

Promover las estructuras a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

#### Actividades:

- G.1.1. Adecuar una partida económica a la igualdad en los presupuestos del Ayuntamiento. **2013-2015**
- G.1.2. Mantener la estructura de igualdad del Ayuntamiento. **2013-2015**
- G.1.3. Crear un grupo interdepartamental en el Ayuntamiento. **2014-2015**
- G.1.4. Reforzar y dar continuidad al Consejo de Mujeres. **2013-2015**
- G.1.5. Continuar participando en las redes y estructuras a favor de la igualdad (en Berdinsarea, en la red de personas técnicas de igualdad de la Diputación Foral de etc.) **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad

**Implicados/as:** Consejo de Mujeres

#### Indicadores:

- Presupuesto para la igualdad del Ayuntamiento (anual).
- Mantenimiento de la estructura del Ayuntamiento para la igualdad.
- Creación de un grupo interdepartamental (Sí/No); número de reuniones y acuerdos (anuales).
- Número de reuniones que haya tenido el Consejo de Igualdad y las iniciativas desarrolladas (anuales).
- Número de reuniones de las redes y estructuras de igualdad que han participado y acuerdos establecidos..

## 2 Eje: Comunicación a favor de la igualdad

### G.2. objetivo

**Promover una comunicación a favor de la igualdad de mujeres y hombres.**

#### Actividades:

**G.2.1.** Proporcionar buenas prácticas, herramientas y recursos adecuados que promuevan la igualdad de mujeres y hombres para plantilla del Ayuntamiento, y el personal político. **2013-2015**

**G.2.2.** Continuar realizando un uso no sexista de las imágenes y del lenguaje. **2013-2015**

**G.2.3.** Difundir el Plan de Igualdad en el Ayuntamiento y en el municipio. **2013-2015**

**G.2.4.** Introducir información sobre igualdad en la página web del Ayuntamiento (noticias, actividades y proyectos, productos y campañas, etc.). **2013-2015**

**G.2.5.** Periodicamente, hacer llegar a la plantilla del Ayuntamiento y a los medios de comunicación información sobre los avances del Plan. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad

**Implicados/as:** todas las áreas del ayuntamiento. Consejo de Mujeres.

#### Indicadores:

- Número de difusiones internas del Plan de Igualdad (medios)
- Disponer de información actualizada en el tema en la página web.
- Número y tipo de informaciones enviadas al personal sobre el Plan.
- Número y tipo de informaciones enviadas a los medios de comunicación sobre el Plan.
- Valoración cualitativa del uso del lenguaje e imágenes igualitarias por parte del personal técnico y político.

## 3 Eje: Incorporación de la perspectiva de género en el Ayuntamiento

### G.3. objetivo:

**Promover la perspectiva de género en el trabajo diario de las áreas del Ayuntamiento**

**Actividades:**

**G.3.1.** Organizar acciones formativas sobre la igualdad a la plantilla del Ayuntamiento y a los cargos políticos para ampliar el conocimiento sobre la incorporación de la perspectiva de género, tal y como se establece en el artículo 17 de la Ley 4/2005 del 18 de febrero sobre la igualdad de mujeres y hombres. **2013-2015**

**G.3.2.** Organizar reuniones para impulsar la colaboración entre el área de Igualdad y las demás áreas para trabajar la perspectiva de igualdad. **2013-2015**

**G.3.3.** Si en las memorias que hacen las diferentes áreas se recogen datos personales, diferenciar estos según sexo. **2013-2015**

**G.3.4.** Continuar incorporando la perspectiva de género en los convenios y pliegos de las subvenciones del Ayuntamiento, hacer un seguimiento y valorar el impacto. **2013-2015**

**G.3.5.** Comenzar a realizar informes previos sobre el impacto de género en las nuevas normativas del Ayuntamiento. **2014-2015**

**G.3.6.** Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los comités de valoración (premios, elección del jurado...), tal y como se establece en los artículos 20.4. b); 5, 6, 7 y 8 de la Ley 4/2005 del 18 de febrero sobre la igualdad de mujeres y hombres. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad

**Implicados:** todas las áreas del Ayuntamiento

**Indicadores:**

- Número y tipo de cursos ofertados desde el área de Igualdad, según el año. Participación y valoraciones según sexo;
- Número de reuniones y colaboraciones llevadas a cabo entre el área de Igualdad y las demás áreas (anuales).
- Diferenciar los datos según sexo en las memorias (sí/no; %; área).
- Número de convenios y pliegos que se han revisado desde la perspectiva de género (%). Valoración del impacto del género en los acuerdos y las subvenciones.
- Nuevas normativas con un informe previo sobre el impacto de género (sí/no; nº; medidas).
- Comités de valoración con participación equilibrada de mujeres y hombres (%).



## 4 Eje: Igualdad en el acceso al empleo municipal

### G.4. objetivo:

**Promover la perspectiva de género en el acceso al empleo municipal.**

#### Actividades:

**G.4.1.** Llevar a cabo acciones positivas en el Ayuntamiento para cubrir los puestos de trabajo que tienen pocas representantes, tal y como se establece en el artículo 20.4. a) de la Ley 4/2005 del 18 de febrero sobre la igualdad de mujeres y hombres. **2013-2015**

**G.4.2.** Incorporar la perspectiva de género en los pliegos de condiciones de las ofertas de empleo del Ayuntamiento. **2013-2015**

**G.4.3.** Tener presente en el listado de temas de las oposiciones, temarios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, tal y como se establece en el artículo 17.4. de la Ley 4/2005 del 18 de febrero sobre la igualdad de mujeres y hombres. **2013-2015**

**G.4.4.** Valorar la posibilidad de las sustituciones de los permisos por maternidad y paternidad. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad

**Implicados:** todas las áreas.

#### Indicadores:

- Número de acciones positivas realizadas según puesto de trabajo (anual).
- Publicaciones revisadas, pliego de condiciones y ofertas de empleo con perspectiva de género. (sí/no; continuidad).
- Número y tipo de lista de temas en relación con las políticas de igualdad de género en las oposiciones.
- Sustituciones de las bajas por maternidad y paternidad (sí/no; anual)

## 5 Ejes: Evaluación continua del Plan

### G.5. objetivo:

**Impulsar la sistematización de la valoración continua del Plan de Igualdad.**

#### Actividades:

**G.5.1.** Crear herramientas para realizar una valoración continua del Plan. **2013**

**G.5.2.** Recoger información de diferentes fuentes para realizar la valoración del Plan.

**2013-2015**

**G.5.3.** Realizar la memoria anual del Plan de Igualdad. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad

**Implicados:** todas las áreas. Consejo de Mujeres

**Indicadores:**

- Herramientas creadas para llevar a cabo una valoración continua del Plan de Igualdad (si/no).
- Fuentes utilizadas para la valoración del Plan de Igualdad (número; tipo; participantes; conclusiones).
- Memoria anual del Plan de Igualdad (si/no).

26

## 6 Eje: Impulsar la participación

**G.6. objetivo:**

**Promover la participación de los diferentes agentes sociales del municipio para llevar a cabo los diferentes proyectos del Plan de Igualdad.**

**Actividades:**

**G.6.1.** Participación del movimiento feminista y del movimiento asociativo de mujeres en el diseño y desarrollo de las políticas de igualdad. **2013-2015**

**G.5.2.** Seguir creando espacios para la participación según los diferentes intereses detectados. **2013-2015**

**G.5.3.** Impulsar un grupo de hombres por la igualdad. **2014-2015**

**G.5.4.** impulsar un grupo de mujeres deportistas. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad y Consejo de Mujeres.

**Implicados:** euskara, cultura, juventud, bienestar, deporte, agentes sociales y grupo de hombres

**Indicadores:**

- Número de reuniones/temas trabajados en el Consejo de Mujeres.
- Mecanismos llevados a cabo para la participación/cantidad de espacios y participación de los agentes sociales y conclusiones/nuevas propuestas.

- Número y tipo de iniciativas para impulsar el grupo de hombres.
- Grupo de hombres por la igualdad creado (si/no).
- Grupo de mujeres deportistas creado (si/no).

## Programa: Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores

Reforzar la participación sociopolítica de las mujeres, trabajar la eliminación de los estereotipos y roles sociales según género y trabajo en red.

27

### 1 Eje: Escuela de empoderamiento

#### J.1. objetivo

Promover el empoderamiento de las mujeres teniendo en cuenta la diversidad.

#### Actividades:

- J.1.1. Concretar las prioridades y las líneas de trabajo de la escuela de empoderamiento. **2013**
- J.1.2. Diseñar y llevar a cabo el programa anual de la escuela de empoderamiento. **2013-2015**
- J.1.3. Hacer una difusión de la escuela de empoderamiento. **2013-2015**

Área responsable: Igualdad

Implicados: Consejo de Mujeres

#### Indicadores:

- Concretadas las prioridades y las líneas de trabajo de la escuela de empoderamiento (si/no).
- Número, tipo, participación según edad y valoración de las actividades organizadas en la escuela de empoderamiento.
- Participación de mujeres inmigrantes o con discapacidad (si/no).
- Se han realizado actividades especiales para la participación de mujeres inmigrantes o con discapacidad (si/no; número y tipo).
- Difusión realizada de la escuela de empoderamiento (si/no).

## 2 Eje: Cambio de valores: deporte y género

### J.2. objetivo

Impulsar valores a favor de la igualdad en el deporte, hacer visibles a las mujeres y aumentar la perspectiva de género en el funcionamiento y actividad de las asociaciones u organizaciones de deportes.

#### Actividades:

**J.2.1.** Realizar un análisis cualitativo de las necesidades de la práctica deportiva femenina y concretar las líneas de actuación y puesta en marcha. **2013**

**J.2.2.** Insertar la perspectiva de género en los premios y las subvenciones del Ayuntamiento en el ámbito del deporte y hacer un seguimiento y una valoración del impacto. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad.

**Implicados:** deporte; asociaciones de deporte y Consejo de Mujeres, grupo de hombres

#### Indicadores:

- Análisis cualitativo sobre las necesidades de la práctica deportiva femenina y concretadas las líneas de actuación (si/no).
- Nº y tipo de actuaciones para promover la práctica deportiva de las mujeres puestas en marcha.
- Insertar la perspectiva de género en las subvenciones en el ámbito del deporte municipal (si/no).
- Seguimiento e impacto de la inserción de perspectiva de género en las subvenciones en el ámbito del deporte municipal.

## 3 Eje: Cambio de valores: cultura y género

### J.3. objetivo

Impulsar valores a favor de la igualdad en la cultura, hacer visibles a las mujeres y aumentar la perspectiva de género en el funcionamiento y actividad de las asociaciones u organizaciones culturales.

**Actividades:**

**J.3.1.** Programar contenidos que promuevan valores igualitarios y temas relacionados con mujeres en la cultura. **2013-2015**

**J.3.2.** Programar obras de mujeres creadoras en la oferta cultura. **2013-2015**

**J.3.3.** Incorporar la perspectiva de género en las subvenciones del ámbito de la cultura del Ayuntamiento, hacer un seguimiento y valoración del impacto. **2013-2015**

**J.3.4.** Trabajar las aportaciones que han realizado las mujeres a la historia y a la cultura en un programa entre generaciones. **2014.**

**J.3.5.** Incorporar la perspectiva de género en la programación de fiestas. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad.

**Implicados:** euskara; cultura; juventud; bienestar, asociaciones y Consejo de Mujeres, grupo de hombres

**Indicadores:**

- Porcentaje de contenidos programados que promuevan valores igualitarios y temas relacionados con mujeres en la cultura.
- Porcentaje de obras programados sobre mujeres creadoras en la cultura.
- Inserción de perspectiva de género en las subvenciones del ámbito de la cultura del Ayuntamiento (sí/no).
- Seguimiento e impacto de la inserción de la perspectiva de género en las subvenciones del ámbito de la cultura del Ayuntamiento.
- Trabajar las aportaciones que han hecho las mujeres a la historia y cultura en un programa entre generaciones (sí/no; participación; valoraciones).
- Inserción de la perspectiva de género en la programación de fiestas (sí/no).

## 4 Eje: Cambio de valores: sensibilización

### J.4. objetivo

**Promover el cambio de valores, eliminando los roles sociales según sexo y los estereotipos.**

**Actividades:**

**J.4.1.** Llevar a cabo talleres con hombres de diferentes edades sobre las nuevas masculinidades. **2013-2015.**

**J.4.2.** Continuar organizando campañas de sensibilización en días señalados, como por ejemplo el día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, el 25 de noviembre, Día Internacional en contra de la Violencia contra las Mujeres, o el 28 de junio, Día Internacional de los Gays y Lesbianas. **2013-2015**

**J.4.3.** Continuar fomentando que los centros educativos trabajen programas de coeducación. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad.

**Implicados:** juventud, bienestar, promoción económica, escuelas, asociaciones y Consejo de Mujeres. Grupo de hombres

**Indicadores:**

- Número de hombres que hayan participado en los talleres sobre las nuevas masculinidades según edad, valoraciones.
- Actividades realizadas en los días señalados: número, participación y valoraciones.
- Número y tipo de programas de coeducación impulsados desde las escuelas.

## 5 Eje: Accesibilidad y control de los recursos económicos y sociales

### E.3. objetivo

**Mejorar la accesibilidad al empleo, condiciones y promoción profesional de las mujeres**

**Actividades:**

**J.5.1.** Impulsar la formación dirigida a mujeres en situación de desempleo dentro del plan de empleo de la comarca. **2014-2015**

**J.5.2.** Impulsar la orientación laboral dirigida a mujeres. **2013-2015**

**J.5.3.** Organizar actividades para impulsar el emprendizaje de las mujeres. **2014-2015**

**J.5.4.** Impulsar actividades para atraer a las mujeres al ámbito de la industria. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad

**Implicados:** promoción económica; agentes sociales; Consejo de Mujeres, DEBEGESA, Lanbide, SARTU.

**Indicadores:**

- Número y participación de la formación dirigida a las mujeres en situación de desempleo dentro del plan de empleo de la comarca.
- Número y participación de las sesiones de orientación laboral dirigida a mujeres.
- Número y participación de actividades organizadas para impulsar la promoción de mujeres.
- Número, tipo y participación de actividades organizadas para atraer a las mujeres al ámbito de la industria.

**Programa**  
**Organización social corresponsable**  
 Impulsar un modelo de sociedad centrado en la sostenibilidad de la vida.

**1 Eje: Trabajando valores y compromisos**

**GE.1. objetivo:**

**Impulsar los valores del cuidado y la corresponsabilidad.**

**Actividades:**

**GE.1.1.** Reflexionar sobre la corresponsabilidad dentro del Consejo de Mujeres y los nuevos usos sociales del tiempo, concretar actividades del plan y llevar a cabo el programa. **2014-2015**

**GE.1.2.** Organizar talleres sobre la corresponsabilidad dirigidos a hombres. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad

**Implicados:** Consejo de Mujeres, Grupo de hombres

**Indicadores:**

- Cuidado y corresponsabilidad – reflexión llevada a cabo (sí/no).
- Cuidado y corresponsabilidad – concretado el plan de actividades (sí/no).
- Número, participación y valoraciones de los talleres organizados para los hombres sobre la corresponsabilidad.

## 2 Eje: Servicios y recursos para el cuidado

### GE.2. objetivo:

**Mejorar los servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes**

#### Actividades:

**GE.2.1.** Analizar la viabilidad de las líneas de actuación presentes en el diagnóstico de estrategias de conciliación en la atención a las personas dependientes. **2014-2015**

**GE.2.2.** Tras analizar la viabilidad, llevar a cabo actuaciones en este campo. **2015**

**Área responsable:** Igualdad; Bienestar Social

**Implicados:** Consejo de Mujeres, grupo de hombres

#### Indicadores:

- Análisis de viabilidad del diagnóstico de estrategias de conciliación en la atención a las personas dependientes realizado.
- Número y tipo de medidas puestas en marcha.

## 3 Eje: Medioambiente sostenible

### GE.3. objetivo:

**Impulsar una planificación municipal sensible al género.**

#### Actividades:

**GE.3.1.** Realizar un seguimiento al Diagnóstico de Urbanismo realizado desde la perspectiva de género. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad; Urbanismo

**Implicados:** Consejo de Mujeres y grupo de mujeres que participaron en el diagnóstico.

#### Indicadores:

- Medidas puestas en marcha. Cantidad y tipo.



## Programa

### Violencia contra las mujeres

Luchar contra las causas de la violencia directa e indirecta (estructurales o culturales) y a sus expresiones, para construir una sociedad libre de violencia machista.

33

## 1 Eje: Sensibilización y prevención

### El.1. objetivo:

Trabajar la prevención contra la violencia sexista.

#### Actividades:

- El.1.1. Seguir el protocolo especial de respuesta antes los casos de violencia contra las mujeres. **2013-2015**
- El.1.2. Promover la participación de los hombres del municipio en los programas de prevención y sensibilización contra la violencia contra las mujeres. **2013-2015**
- El.1.3. Subrayar el compromiso del Ayuntamiento en la programación de fiestas sobre las agresiones sexistas y organizar actividades de sensibilización. **2013-2015**
- El.1.4. Difundir entre la ciudadanía consejos para impulsar la seguridad. **2013**
- El.1.5. Seguir realizando campañas dirigidas a jóvenes para prevenir comportamientos de violencia sexista, y para promover los buenos tratos (autodefensa feminista, nuevas masculinidades, redes sociales, beldur barik...). **2013-2015**
- El.1.6. Realizar actividades dirigidas a la ciudadanía y los agentes sociales para trabajar y hacer público el rechazo a la violencia machista. **2013-2015**
- El.1.7. Organizar formación para conocer las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad

**Implicados:** Bienestar, Juventud, Comisión de Fiestas, centros educativos, agentes sociales, Consejo de Mujeres, grupo de hombres.

#### Indicadores:

- Número de denuncias públicas por agresión contra mujeres de la CAE, participación según sexo.

- Número de hombres que hayan participado en los programas de sensibilización y prevención organizados en el municipio sobre la violencia contra las mujeres, divididos según su edad.
- Compromiso del Ayuntamiento en la programación de fiestas sobre las agresiones sexistas.
- Consejos para impulsar la seguridad difundidos entre la ciudadanía (sí/no).
- Número, tipo, participación y valoración de talleres dirigidos a las y los jóvenes.
- Número, participación y valoración según sexo de las actividades de sensibilización para prevenir agresiones sexistas en el entorno de fiestas.
- Número, participación y conclusiones de las actividades dirigidas a la ciudadanía y los agentes sociales para trabajar y acciones de rechazo público hacia la violencia contra las mujeres.
- Cantidad, participación y valoración de la formación organizada.

## 2 Eje: Atención

### El.2. objetivo:

**Apoyar la atención y el cuidado a las mujeres víctimas.**

#### Actividades:

**El.2.1.** Continuar con la mesa de coordinación del Protocolo de violencia contra las mujeres.

**2013-2015**

**El.2.2.** Periódicamente difundir información sobre el seguimiento a nivel técnico y político del Protocolo. **2013-2015**

**El.2.3.** Dar a conocer los diferentes servicios de atención que mujeres víctimas de violencia machista pueden obtener desde la Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno Vasco y Elgoibar. **2013-2015**

**El.2.4.** Continuar realizando actividades de formación con agentes implicados en atención a víctimas de violencia machista. **2013-2015**

**El.2.5.** Poner en marcha un programa con las mujeres que hayan sufrido violencia machista. **2013-2015**

**Área responsable:** Igualdad;

**Implicados:** Bienestar Social, Juventud, agentes sociales, Consejo de Mujeres, grupo de hombres.

**Indicadores:**

- Número y tipo de actividades realizadas dentro de la mesa de coordinación del Protocolo de violencia contra las mujeres.
- Se ha difundido información sobre el seguimiento del Protocolo (sí/no).
- Nº y tipo de informaciones difundidas sobre los servicios de atención que mujeres víctimas de violencia machista pueden obtener desde la Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno Vasco y Elgoibar.
- Número, participación según cargo y valoración de las actividades formativas que se han realizado con los agentes implicados en la atención a víctimas de violencia machista
- Verificar si se ha puesto en marcha un programa con mujeres que hayan sufrido violencia machista. Participación y valoraciones.

## 6.gestión del plan

### Coordinación y programación

Según recoge el artículo décimo de la ley 4/2005 sobre la igualdad entre mujeres y hombres, las administraciones locales, en sus campos de jurisdicción, deben adaptar las estructuras para conseguir que haya una unidad administrativa que se encargue de impulsar, programar y evaluar la política de igualdad entre hombres y mujeres y aconsejar sobre ello.

36

Para conseguir los objetivos y actos derivados del programa de actividad de ese plan, es necesario para su promoción, obtener estructuras de evaluación y continuidad. El Grupo impulsor está ubicado en el área de Igualdad formado por una concejala y técnica.

Los quehaceres de esta estructura de apoyo durante el Plan serán los siguientes:

- Concretar las prioridades anuales en lo que a igualdad se refiere.
- Crear una planificación basada en los recursos existentes (económicos, personales, etc.).
- Asignación de responsabilidades de las personas participantes para llevar a cabo las actividades.
- Llevar a cabo una valoración y continuidad de las actividades llevadas a cabo.

Este grupo impulsor se se reúne con el Consejo de las Mujeres para planificar y desarrollar las actividades.

A nivel político, el área de Igualdad forma parte de la *Comisión de Personas* junto con las áreas de Bienestar Social, Juventud y Promoción Económica, donde periódicamente se realiza un seguimiento y valoración de las actuaciones llevadas a cabo en la materia.

Está prevista la creación un grupo técnico intereáreas.

Por otro lado, se ha creado 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 estas 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 II. Plan, se realizarán Programas Anuales Operativos el trimestre anterior. Se diseñarán planes de trabajo teniendo en cuenta los objetivos, actuaciones, áreas implicadas, calendario, coste de las actividades e indicadores de evaluación. Se contará para ello con la participación del Consejo de las Mujeres y el grupo técnico interáreas.

### Evaluación del Plan

Se realizará una evaluación continua de los Planes 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 los 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 participan. 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.

Para llevar a cabo la evaluación, se utilizarán cuestionarios, entrevistas, etc.

### **Presupuesto municipal**

El presupuesto para los 3 años para llevar a cabo el II. Plan de Igualdad será de 177.900,00€ aproximadamente.

### **Ayudas y subvenciones**

Se solicitarán ayudas a diferentes departamentos (cultura, educación, urbanismo, mujeres...) tanto del Gobierno Vasco como de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el desarrollo de las actuaciones.

## 7.cronograma

|   | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------|------|------|
| G.1.1. Adecuar una partida económica a la igualdad en los presupuestos del Ayuntamiento.  | X    | X    | X    |
| G.1.2. Mantener la estructura de igualdad del Ayuntamiento.   | X    | X    | X    |
| G.1.3. Crear un grupo interdepartamental en el Ayuntamiento.  |      | X    | X    |
| G.1.4. Reforzar y dar continuidad al Consejo de Mujeres.  | X    | X    | X    |
| G.1.5. Continuar participando en las redes y estructuras a favor de la igualdad (en Berdinsarea, en la red de personas técnicas de igualdad de la Diputación Foral de etc.)     | X    | X    | X    |
| G.2.1. Proporcionar buenas prácticas, herramientas y recursos adecuados que promuevan la igualdad de mujeres y hombres para plantilla del Ayuntamiento, y el personal político. | X    | X    | X    |
| G.2.2. Continuar realizando un uso no sexista de las imágenes y del lenguaje.   | X    | X    | X    |
| G.2.3. Difundir el Plan de Igualdad en el Ayuntamiento y en el municipio.   | X    | X    | X    |
| G.2.4. Introducir información sobre igualdad en la página web del Ayuntamiento (noticias, actividades y proyectos, productos y campañas, etc.).                                 | X    | X    | X    |
| G.2.5. Periódicamente, hacer llegar a la plantilla del Ayuntamiento y a los medios de comunicación información sobre los avances del Plan. 20                                   | X    | X    | X    |
| G.3.1. Organizar acciones formativas sobre la igualdad a la plantilla del Ayuntamiento  | X    | X    | X    |
| G.3.2. Organizar reuniones para impulsar la colaboración entre el área de Igualdad y las demás áreas para trabajar la perspectiva de igualdad.                                  | X    | X    | X    |
| G.3.3. Si en las memorias que hacen las diferentes áreas se recogen datos personales, diferenciar estos según sexo.   | X    | X    | X    |
| G.3.4. Continuar incorporando la perspectiva de género en los convenios y pliegos de las subvenciones del Ayuntamiento, hacer un seguimiento y valorar el impacto.              | X    | X    | X    |
| G.3.5. Comenzar a realizar informes previos sobre el impacto de género en las nuevas normativas del Ayuntamiento.   |      | X    | X    |
| G.3.6. Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los comités de valoración  | X    | X    | X    |
| G.4.1. Llevar a cabo acciones positivas en el Ayuntamiento para cubrir los puestos de trabajo que tienen pocas representantes   | X    | X    | X    |
| G.4.2. Incorporar la perspectiva de género en los pliegos de condiciones de las ofertas de empleo del Ayuntamiento.   | X    | X    | X    |
| G.4.3. Tener presente en el listado de temas de las oposiciones, temarios relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.  | X    | X    | X    |
| G.4.4. Valorar la posibilidad de las sustituciones de los permisos por maternidad y paternidad  | X    | X    | X    |
| G.5.1. Crear herramientas para realizar una valoración continua del Plan. 2   | X    |      |      |
| G.5.2. Recoger información de diferentes fuentes para realizar la   | X    | X    | X    |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <b>valoración del Plan. 2013-2015</b>  |   |   |   |
| G.5.3. Realizar la memoria anual del Plan de Igualdad.   | X | X | X |
| G.6.1. Participación del movimiento feminista y del movimiento asociativo de mujeres en el diseño y desarrollo de las políticas de igualdad.                                     | X | X | X |
| G.5.2. Seguir creando espacios para la participación según los diferentes intereses detectados.  | X | X | X |
| G.5.3. Impulsar un grupo de hombres por la igualdad.   |   | X | X |
| G.5.4. impulsar un grupo de mujeres deportistas.   | X | X | X |
| J.1.1. Concretar las prioridades y las líneas de trabajo de la escuela de empoderamiento.  | X |   |   |
| J.1.2. Diseñar y llevar a cabo el programa anual de la escuela de empoderamiento.  | X | X | X |
| J.1.3. Hacer una difusión de la escuela de empoderamiento.   | X | X | X |
| J.2.1. Realizar un análisis cualitativo de las necesidades de la práctica deportiva femenina y concretar las líneas de actuación y puesta en marcha.                             | X |   |   |
| J.2.2. Insertar la perspectiva de género en los premios y las subvenciones del Ayuntamiento en el ámbito del deporte y hacer un seguimiento y una valoración del impacto.        | X | X | X |
| J.3.1. Programar contenidos que promuevan valores igualitarios y temas relacionados con mujeres en la cultura. 2013-2015   | X | X | X |
| J.3.2. Programar obras de mujeres creadoras en la oferta cultura.  | X | X | X |
| J.3.3. Incorporar la perspectiva de género en las subvenciones del ámbito de la cultura del Ayuntamiento, hacer un seguimiento y valoración del impacto.                         | X | X | X |
| J.3.4. Trabajar las aportaciones que han realizado las mujeres a la historia y a la cultura en un programa entre generaciones.   |   | X |   |
| J.3.5. Incorporar la perspectiva de género en la programación de fiestas.  |   | X |   |
| J.4.1. Llevar a cabo talleres con hombres de diferentes edades sobre las nuevas masculinidades.  | X | X | X |
| J.4.2. Continuar organizando campañas de sensibilización en días señalados   | X | X | X |
| J.4.3. Continuar fomentando que los centros educativos trabajen programas de coeducación.  | X | X | X |
| J.5.1. Impulsar la formación dirigida a mujeres en situación de desempleo dentro del plan de empleo de la comarca.   |   | X | X |
| J.5.2. Impulsar la orientación laboral dirigida a mujeres.   | X | X | X |
| J.5.3. Organizar actividades para impulsar el emprendizaje de las mujeres.   |   | X | X |
| J.5.4. Impulsar actividades para atraer a las mujeres al ámbito de la industria.   | X | X | X |
| GE.1.1. Reflexionar sobre la corresponsabilidad dentro del Consejo de Mujeres y los nuevos usos sociales del tiempo, concretar actividades del plan y llevar a cabo el programa. |   | X | X |
| GE.1.2. Organizar talleres sobre la corresponsabilidad dirigidos a hombres.  | X | X | X |
| GE.2.1. Analizar la viabilidad de las líneas de actuación presentes en el diagnóstico de estrategias de conciliación en la atención a las personas dependientes.                 |   | X | X |



|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <b>GE.2.2. Tras analizar la viabilidad, llevar a cabo actuaciones en este campo.</b>   |   |   | X |
| <b>GE.3.1. Realizar un seguimiento al Diagnóstico de Urbanismo realizado desde la perspectiva de género.</b>   | X | X | X |
| <b>El.1.1. Seguir el protocolo especial de respuesta antes los casos de violencia contra las mujeres.</b>  | X | X | X |
| <b>El.1.2. Promover la participación de los hombres del municipio en los programas de prevención y sensibilización de violencia contra las mujeres.</b>  |   | X |   |
| <b>El.1.3. Subrayar el compromiso del Ayuntamiento en la programación de fiestas sobre las agresiones sexistas y organizar actividades de sensibilización.</b>   | X | X | X |
| <b>El.1.4. Difundir entre la ciudadanía consejos para impulsar la seguridad.</b>   | X | X | X |
| <b>El.1.5. Seguir realizando campañas dirigidas a jóvenes para prevenir comportamientos de violencia sexista, y para promover los buenos tratos (autodefensa feminista, nuevas masculinidades, redes sociales, beldur barik...).</b> | X | X | X |
| <b>El.1.6. Realizar actividades dirigidas a la ciudadanía y los agentes sociales para trabajar y hacer público el rechazo a la violencia machista.</b>   | X | X | X |
| <b>El.1.7. Organizar formación para conocer las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres.</b>   | X | X | X |
| <b>El.2.1. Continuar con la mesa de coordinación del Protocolo de violencia contra las mujeres.</b>  | X | X | X |
| <b>El.2.2. Periódicamente difundir información sobre el seguimiento a nivel técnico y político del Protocolo.</b>  | X | X | X |
| <b>El.2.3. Dar a conocer los diferentes servicios de atención que mujeres víctimas de violencia contra las mujeres pueden obtener desde la Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno Vasco y Elgoibar.</b>                              | X | X | X |
| <b>El.2.4. Continuar realizando actividades de formación con agentes implicados en atención a víctimas de violencia contra las mujeres.</b>  | X | X | X |
| <b>El.2.5. Poner en marcha un programa con las mujeres que hayan sufrido violencia machista.</b>   | X | X | X |
|  | X | X | X |

## Anexo: El abc de la Igualdad

A continuación se presentan algunas nociones básicas y accesibles a cualquier persona que se introduzca al tema de la igualdad.

### ¿Qué significa el mainstreaming de género o transversalidad?

No posee una traducción directa. Podría decirse que es la integración de los objetivos de las políticas específicas de igualdad de género en las políticas generales.

- ✓ Es una estrategia permanente en la práctica de la intervención pública, lo que la diferencia, por ejemplo, de una acción positiva o plan, que tiene un carácter temporal.
- ✓ Su finalidad no sólo es erradicar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, sino mejorar en su seno los procedimientos y la eficacia de las políticas públicas.
- ✓ Supone cambios en los criterios, en los procesos y en los resultados de la gestión pública, en este caso municipal.
- ✓ Su principio vertebrador es asumir que no existe ninguna política pública neutra en cuanto al género y que por tanto han de ser tenidas en cuenta las diferentes expectativas, condiciones, situaciones sociales, económicas y políticas de mujeres y hombres de una población o grupo.
- ✓ Estas diferencias han de ser tenidas en cuenta, tanto en el diseño como en la planificación, ejecución y evaluación de cualquier política pública realizada en el municipio.

### Las 4 BASES para poner en marcha la perspectiva de género...

- ✓ **PLAN:** Es necesario contar con un plan de trabajo para promover la igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ **PERSONAS:** Es necesario contar con personas técnicas de igualdad o profesionales que impulsen el plan.
- ✓ **PRESUPUESTO:** Es necesario destinar recursos y contar con presupuestos específicos para la igualdad.
- ✓ **PARTICIPACIÓN:** Es fundamental contar con la colaboración de todos los agentes que conviven en la corporación municipal y de la ciudadanía, garantizando la participación

equilibrada de mujeres y hombres (participación externa). También con la participación de todas las personas que trabajan para y desde el Ayuntamiento (participación interna).

### ¿Qué tenéis que hacer para aplicar la perspectiva de género? 15 claves

1. Contar con el Compromiso explícito de la máxima autoridad y/o de los puestos de mando para facilitar y apoyar el trabajo derivado de incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.
2. Comunicación interna y externa igualitaria: realizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en todo tipo de documentación, campañas, escritos, decretos, publicaciones, informes, página web, etc. Recuerda que lo que no se nombra ni se muestra, no existe.
3. Desagregar los datos según sexo de forma sistemática. Incorporar esta pauta en toda recogida de datos, en la fase de análisis, planificación, ejecución y evaluación. También en la puesta en marcha de Estudios, Diagnósticos, Planes sectoriales, Memorias, Planes estratégicos, etc.
4. Fomentar la formación y sensibilización en materia de género. Participa en proyectos y divulga el conocimiento en tu ámbito de trabajo.
5. Incluir contenidos en materia de género en las pruebas de selección de empleo público. Tener conocimientos básicos en materia de género debe ser un requisito imprescindible para las personas que se integren en la plantilla del Ayuntamiento.
6. Recoger las necesidades de mujeres y hombres, sus diferentes roles en el municipio y el acceso y control diferenciado a bienes y recursos en todas las fases de los programas (planificación, seguimiento y evaluación). No tratar a la población como un ente neutro sin sexo. Si una actuación está dirigida a personas es pertinente al género.
7. Disponer de un conocimiento previo y detallado sobre la situación de las mujeres y el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de cualquier actuación municipal, con relación a informes, estudios, estadísticas, etc.
8. En la creación de equipos de trabajo de todo tipo (Comisiones, Jurados, Grupos de trabajo, Mesa de contratación,...) garantizar una presencia equitativa de mujeres y hombres.
9. Cuando se planifiquen actividades concretas, tener presente que los hombres y las mujeres habitualmente tienen personas que cuidar, así que facilita su Conciliación (horarios adaptados, apoyos económicos, servicios...)

10. Realizar presupuestos con perspectiva de género, evaluando el impacto en las personas beneficiarias, analizando la incidencia del Gasto e Ingreso Público según sexos. Reservar una partida presupuestaria al Plan de Igualdad.
11. Analizar si en los procesos de difusión de proyectos, subvenciones, ayudas, captación, se llega de la misma manera a las mujeres que a los hombres. Adapta el plan de comunicación de acuerdo a sus hábitos, horarios, zonas, espacios,... Cuenta con un buen sistema de seguimiento y evaluación con enfoque de género: objetivos claros, indicadores, metodología, etc.
12. Tener en cuenta la discriminación múltiple que sufren las mujeres extranjeras, mayores, con discapacidad, etc.
13. Incorporar criterios de igualdad en los diferentes decretos, pliego de subvenciones y normativa administrativa que se generan en tu área de trabajo. Valorar el compromiso con la igualdad de las empresas y personas subcontratadas.
14. Fomentar el empoderamiento socio-político de las mujeres, animando su presencia activa y liderazgo en los diferentes espacios de participación ciudadana. Visibilizar también las actividades realizadas por las mujeres en los diversos ámbitos (cultura, política, economía, deporte, historia, etc.).
15. Romper con estereotipos y roles tradicionales de género buscando y tratando de mostrar a mujeres y a hombres en situaciones y funciones diferentes a las típicamente asignadas a su género (por ejemplo, mujeres haciendo deporte, trabajando fuera de casa, hombres cuidando y haciendo las tareas domésticas).

### ¿Qué tienes que evitar para aplicar la perspectiva de género?

- Incluir criterios de selección que puedan resultar discriminatorios para las mujeres, como por ejemplo la fuerza física. Comunicación sexista: utilización de imágenes que representen los roles tradicionales de género de mujeres y hombres, utilización del masculino como genérico en castellano, en euskara la mayoría de sustantivo no tienen género (erizaina, garbitzailea, iturgina, suhiltzailea...) por lo que es conveniente especificarlo, por ejemplo, gizon garbiltzaieka, emakume suhiltzailea...
- Responsabilizar únicamente a la técnica de igualdad del trabajo con enfoque de género, ya que es tarea de todo el personal promover un municipio más equitativo.

- La mera constatación de diferencias según sexo sin un posterior análisis de las causas y las consecuencias para futuras actuaciones.
- Pensar que la igualdad es un asunto solamente de mujeres. Realizar actuaciones con mujeres no garantiza un enfoque de igualdad.
- Concebir la igualdad como una lucha por el poder entre los sexos. Que el dominio histórico de un sexo sobre otro cambie de sentido, que los hombres, que tradicionalmente han dominado y subyugado a las mujeres, pasen a una posición subordinada.