

PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ZUMAIA IV. PLAN

noviembre 2022

elhuyar
ezagutuz aldatzea

 **EMAKUNDE**
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Zumaiako
Udala



 **ZUMAIA**
BIZITZEKO
DA



INDICE

1. INTRODUCCION	2
2. PREAMBULO	3
3. MARCO LEGAL	4
4. METODOLOGIA Y DESCRIPCION DEL PROCESO DE TRABAJO	6
5. RETOS DERIVADOS DE LA EVALUACION Y DIAGNOSTICO	10
6. PRINCIPIOS RECTORES	11
7. GARANTIAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	13
8. VIGENCIA DEL PLAN	14
9. EJES DE INTERVENCION	15
9.1. Buen gobierno	15
9.2. Empoderamiento de las mujeres	16
9.3. Transformación económica y social	17
9.4. Vidas libres de violencia machista	18
10. OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y OPERATIVOS	19
11. PLAN DE ACCION	22
12. SISTEMA DE GESTION DEL PLAN	49
12.1. Estructuras para el desarrollo y gestión	49
12.2. Medios económicos para el desarrollo del Plan	52
12.3. Sistema de evaluación del Plan	52
13. COMUNICACION DEL PLAN	59

1. INTRODUCCION

Este documento ha sido elaborado por Elhuyar a petición del Ayuntamiento de Zumaia y en colaboración con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento. Zumaia tiene una larga trayectoria trabajando en el Ayuntamiento temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. En 2011 tuvo su primer plan de igualdad y en la actualidad, su IV. puesta en marcha del plan. El Ayuntamiento de Zumaia quiere dar continuidad al trabajo realizado en los últimos años y dar un salto cualitativo estableciendo la estrategia y hoja de ruta para los próximos años.

Como puede verse con claridad en el índice, el VI. Plan, además de definir acciones concretas, hace referencia a un marco de trabajo completo, elaborado de común acuerdo por las personas que han participado a lo largo de todo el proceso.

2. PREÁMBULO

El Ayuntamiento de Zumaia lleva años impulsando la igualdad de mujeres y hombres. De ello derivan los tres planes de igualdad que ha diseñado y desarrollado. El contexto político actual (nuevo proyecto de ley de Igualdad) y social (impulso del feminismo) abre el camino hacia el avance de las políticas de igualdad. Por ello, el Ayuntamiento de Zumaia tiene la voluntad de seguir dando pasos firmes en el camino abierto gracias a los tres planes de igualdad anteriores.

IV. El proceso de diseño del Plan ha sido un proceso de aprendizaje para todas las personas que hemos participado en el mismo. Agradecemos tanto al personal municipal como a la ciudadanía que de una u otra manera ha participado en el proceso el tiempo dedicado y las aportaciones realizadas.

IV. El Plan es también fruto del trabajo conjunto, en este punto cabe destacar la dedicación y aportaciones que han realizado las mujeres activas hasta la fecha en el Foro de Igualdad.

El impulso que el feminismo ha conseguido en los últimos años no sólo en Zumaia, sino también en nuestro país ha sido, en gran medida, fruto del trabajo que durante años ha realizado el movimiento feminista y las asociaciones de mujeres en nuestro municipio. Además, históricamente en Zumaia han sido muchas las mujeres que han tenido muy presente el tema de la igualdad en sus vidas y que han contribuido a que este tema se traduzca en una primera línea. Queremos poner en valor este patrimonio porque será fundamental para el desarrollo del IV. Plan.

De otra parte, este IV. Plan no debería dejar de lado el momento excepcional que hemos vivido a nivel mundial como consecuencia de la crisis económica, social y sanitaria provocada por la pandemia. Esta realidad ha acentuado las desigualdades entre mujeres y hombres y ha incrementado todas las brechas.

A pesar de que ya hemos iniciado el camino de la transformación, todavía son muchas las realidades que ponen de manifiesto la desigualdad, la discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades en el género y la desigualdad, la violencia y el acoso entre hombres y mujeres por hoy. Es por ello que urge llevar a cabo intervenciones consistentes, adaptadas a las peculiaridades de Zumaia, con objetivos concretos y bien definidos, para superar las discriminaciones que sufren las mujeres de nuestro municipio.

En base al trabajo realizado hasta el momento, hemos diseñado el IV. Plan para la Igualdad, con la ambición de ser un instrumento para continuar promoviendo las políticas de igualdad y esperamos que contribuya a ello.

3. MARCO NORMATIVO

Tal y como recoge la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su declaración inicial, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de cada ejercicio y ratificada por el Estado español en febrero de cada ejercicio) proclamó el principio de igualdad de mujeres y hombres. En el artículo 2 de dicha Convención, miembros de la ONU se comprometieron a: “garantizar la efectiva ejecución de este principio por las leyes u otros medios adecuados”.

Por otra parte, desde la **entrada en vigor del Tratado de Amsterdam el 1 de mayo de 1.999, la igualdad de mujeres y hombres se** ha convertido en un principio fundamental de la Unión Europea. De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los Estados miembros.

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2.d del Estatuto señala que los poderes públicos tienen la obligación de promover las condiciones y remover los obstáculos para la igualdad de las personas y de los grupos, de manera que dicha igualdad se haga efectiva y efectiva.

Asimismo, el **Parlamento Vasco, con la aprobación de la Ley 2/1988, de 5** de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer, tal y como se recoge en su exposición de motivos, consideró de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación hacia las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para impulsar la intervención de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, así como el impulso de la acción conjunta en esta materia.

En desarrollo de la Ley 2/1988, el Gobierno Vasco ha aprobado siete planes de **promoción de la igualdad para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi**. Estos planes recogen las líneas directrices básicas de la intervención de las administraciones públicas vascas en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

En concreto, el “VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE” aprobado por Emakunde en junio de 2008. En el Plan XI. Se recogen las directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la legislatura. Surge como resultado de la evolución y avances de los años de vigencia de los seis planes anteriores, en el marco abierto por la aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Mujeres y Hombres.

El VII. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE asume la necesidad de trabajar en la línea de la gobernanza para la igualdad. Estas estrategias tienen un efecto en la fecha de incorporación y contribuyen a la consecución de los objetivos de igualdad. En el VII. plan, el mainstreaming y la gobernanza están en la base. Pero, además, se han recogido otros tres ejes que recogen los grandes pilares de la intervención en materia de igualdad: el

empoderamiento de las mujeres, la transformación de las economías y de la organización social y las vidas no violentas contra las mujeres.

La apuesta en **este momento es garantizar que este derecho a la igualdad no sólo sea formalmente reconocido en los textos legales, sino que sea realmente** aplicado en la práctica, objetivo de **la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco**. Esta Ley plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas pongan en marcha políticas y actuaciones de mayor impacto, de manera que se haga desaparecer de la sociedad el fenómeno de la desigualdad, estructural y universal, entre mujeres y hombres. La Ley 4/2005 fue pionera ya que recogía en la misma ley el desarrollo de las políticas de igualdad y contra la violencia.

El 3 de marzo de 2022 se aprobó la **segunda modificación del texto de la Ley vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres**. Ahora la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres y para la violencia machista contra las mujeres, recoge nuevas aportaciones (en adelante LCSP 4/2005). La nueva adaptación tenía como uno de sus objetivos principales la **adecuación del marco normativo vasco al “Convenio de Estambul contra la mujer y la violencia doméstica”** del Consejo de Europa. Esto ha supuesto la renovación del marco de la violencia machista contra las mujeres, el establecimiento de matizaciones en los servicios y la incorporación en los destinatarios de los servicios, además de las mujeres, de familiares dependientes, especialmente de menores.

Sin embargo, el RDL 4/2005 todavía establece en su artículo 7 las funciones de las **administraciones públicas locales en materia de políticas de igualdad**. El Ayuntamiento de Irún deberá desarrollar estas tareas en su V. A través del Plan de Igualdad.

Además, el punto 2 del artículo 15 de la citada Ley establece **la obligación de las Administraciones Locales de contar con Planes o Programas para la Igualdad**.

En este sentido, el Ayuntamiento de Zumaia diseñó el III. Plan en 2020 y ha trabajado en su desarrollo desde entonces. Ahora, a través de la evaluación del Plan, el Ayuntamiento ha querido conocer el lugar y la forma en que se ha producido el impacto y las claves que han de tenerse en cuenta en la lectura de la realidad actual desde la perspectiva de igualdad, en el IV. Plan para la Igualdad de los próximos años, para el diseño del plan.

4. METODOLOGÍA Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO

4.1. Fundamentos metodológicos

Para el diseño metodológico del proceso de Zumaia se han tenido en cuenta los fundamentos de la metodología conocida como IAP (Estudio Acción Participativa). El objetivo es abrir procesos de reflexión grupal y de relación grupal que no sólo transformen las relaciones sino que construyan posicionamientos, proyectos y estrategias.

La metodología IAP permite a las personas que participan en el proceso reconstruir las redes sociales, **es decir, transformar estas redes sociales a través de la reflexión**. La metodología IAP utiliza métodos y técnicas tradicionalmente utilizados en las ciencias sociales, con la particularidad de utilizar técnicas especiales relacionadas con la dinamización y participación.

A continuación se recogen las bases o principios que el Departamento de Igualdad de Zumaia y Elhuyar han tenido en cuenta para el desarrollo de este proceso:

- **Participación:** El objeto de este proceso ha sido reflexionar y debatir sobre los temas del tema, definir las necesidades, dificultades y deseos de las mujeres a través de la construcción colectiva. Así, en el camino se ha pretendido que las partes partícipes asumieran el proceso.
- **Flexibilidad:** durante el proceso, los partícipes han podido proponer los cambios/adaptaciones que han considerado necesarios.
- **Comunicación:** comunicación necesaria para informar a la ciudadanía de las intenciones, invitar a participar en el proceso, informar sobre el proceso y sus resultados, etc. Por ello, desde el inicio del proceso hemos dado mucha importancia a este tema y hemos trabajado manualmente con la responsable de comunicación del Ayuntamiento.
- **Diversidad:** es importante que cuando tratamos temas de igualdad diseñemos un proceso que atraiga e implique a todo tipo de ciudadanos y ciudadanas, por lo que hemos intentado tener en cuenta la diversidad.
- **La igualdad de mujeres y hombres:** el proyecto ha garantizado indefectiblemente el enfoque del consumo, tanto desde el punto de vista de los procesos como del resultado. Esto significa que los intereses, deseos, perspectivas, problemas, propuestas, soluciones... de las mujeres han sido considerados de forma específica. Para ello se han cuidado aspectos como los lugares y horarios de participación, la puesta en marcha de dinámicas de trabajo que fomenten el empoderamiento y la participación de las mujeres, etc.

4.2. Pasos del proceso

El proceso de diseño del IV. Plan se inició en febrero de 2022. A continuación se recogen los pasos del proceso desde una perspectiva metodológica en estos meses:

0. Trabajos previos:

- **Se ha constituido** un Equipo Operativo para el seguimiento continuo del proceso. El Grupo Ejecutivo está compuesto por la técnica de Igualdad, la concejala de Igualdad y la técnica de Elhuyar. Se procede a acordar la parte de la Comunicación con la Responsable de Comunicación, para tratar los aspectos relacionados con la Comunicación.
- **Hemos adecuado el proceso de** trabajo. La primera reunión del Grupo Operativo nos sirvió para adecuar el proceso definido en la propuesta a la situación y a las necesidades del Ayuntamiento. Adaptación del cronograma.
- **Examinada la** documentación. Se han identificado y analizado documentos que pueden aportarnos información relevante para el análisis del trabajo realizado en materia de igualdad: memorias, protocolos, etc.
- **Se presenta el** proceso a la representación política. Esta presentación recayó en la Concejala de Igualdad y la Técnica, siendo el objetivo de la sesión informar del proceso y recoger las aportaciones.

1. Fase de identificación de la evaluación y los principales retos actuales:

Se ha desarrollado entre marzo y julio. Objetivo general de esta fase para evaluar el desarrollo del III. Plan se ha contado con la mayor cantidad de información posible y el mayor número de fuentes posibles.

- Se ha realizado **una entrevista en profundidad con** la técnica de Igualdad. Analizar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el plan, qué se ha hecho, qué no y por qué. Asimismo, se han identificado las principales fortalezas y dificultades para el desarrollo del Plan, y se ha intentado identificar los retos para la implementación de la estrategia de mainstreaming y el impulso de las políticas de igualdad.
- Se ha realizado **una ronda** con los departamentos municipales. A través del agrupamiento de las diferentes áreas se han realizado entrevistas de grupo con la clase técnica sobre el desarrollo del Plan, su trabajo diario y la integración del enfoque del trabajo. En total participaron 10 técnicos/as (8 mujeres y 3 hombres).
- **También se han realizado entrevistas grupales con** la ciudadanía, en las que además de acercarnos a mujeres de diferentes colectivos, nos hemos acercado a otros agentes para tratar específicamente los temas que les afectan y conocer su punto de vista. En el caso concreto de Zumaia, la Directora del Proyecto de Coeducación, las mujeres del ámbito espacial, las mujeres migradas y las mujeres pensionistas. Así, hemos realizado un total de 4 entrevistas en las que han participado 15 mujeres.
- Además **de las entrevistas, hemos realizado una sesión de trabajo abierta con diferentes agentes y personas** de la localidad. Para conocer cómo trabajan el tema y realizar un ejercicio de identificación de los retos actuales en Zumaia. En este programa han participado 9 mujeres. En él estuvieron representadas el Movimiento Feminista, las mujeres pensionistas, las mujeres migradas, las mujeres rurales y la ciudadanía.

- **Foro de Igualdad, Emakumeon* Etxea y Movimiento Feminista.** El objetivo de esta sesión fue compartir la información recogida en la primera fase y fomentar la reflexión colectiva. Participaron 5 mujeres.
- **A partir de la reflexión y contraste con los representantes políticos.** Compartimos la información recibida y conocimos sus experiencias, fue un espacio de reflexión colectiva y contraste.

2. Fase de diseño del Plan para la Igualdad:

Esta fase se ha iniciado en noviembre. Comenzó con el cierre de la fase de evaluación del III. Plan.

- El grupo operativo ha mantenido tres reuniones para trabajar sobre el borrador del Plan.
- Una vez que se disponía del borrador, se realizaron tres sesiones de contraste, una con agentes municipales y técnicos/as, y otra con agentes y particulares.
- Por último, hemos presentado el proceso y el resultado a la representación política.
- A continuación se recogen los perfiles de las personas participantes en las sesiones de contraste:
 - Sesión con técnicos/as municipales, 28 de septiembre:
 - Técnica de Turismo y Comercio
 - Interventora
 - Técnico de Urbanismo
 - Jefe de Policía Municipal
 - Técnica de Euskera y Educación
 - Técnica Cultura y Fiestas
 - Técnica de Servicios Sociales
 - Técnico de Deportes
 - Técnica de Igualdad
 - 1ª sesión con agentes locales, 24 de octubre:
 - Casa Malen
 - Asociación Hitza
 - Mujeres pensionistas
 - Movimiento Feminista
 - Ciudadanía
 - Concejala de Igualdad
 - Técnica de Igualdad
 - 2 con agentes locales. Sesión 14 de noviembre:
 - Casa Malen
 - Asociación Hitza
 - Mujeres pensionistas

- Movimiento Feminista
- Ciudadanía
- Concejala de Igualdad
- Técnica de Igualdad

3. Fase de valoración y comunicación del proceso:

Hemos realizado una valoración del proceso Foro para la Igualdad y entre las principales aportaciones recibidas se encuentran:

- *Que han tenido la oportunidad de aportar libremente.*
- *Ha sido un proceso de aprendizaje masivo.*
- *Un proceso que ha permitido recoger muchos puntos de vista diferentes.*
- *Ha sido enriquecedor elaborar el Plan que hemos elaborado entre todas.*
- *Ha sido un trabajo muy interesante.*
- *Se ha constituido un equipo de trabajo para la realización del trabajo.*

En el grupo operativo, una vez más en pequeño formato, nos reunimos y valoramos el proceso. Adicionalmente, hemos acordado comunicación en paralelo a lo tratado en los últimos meses.

- En los medios de comunicación se dará a conocer el proceso.
- Boletín municipal con el proceso y se informará del IV. plan.
- Se realizará un acto de información del Plan.

5. RETOS DERIVADOS DE LA EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

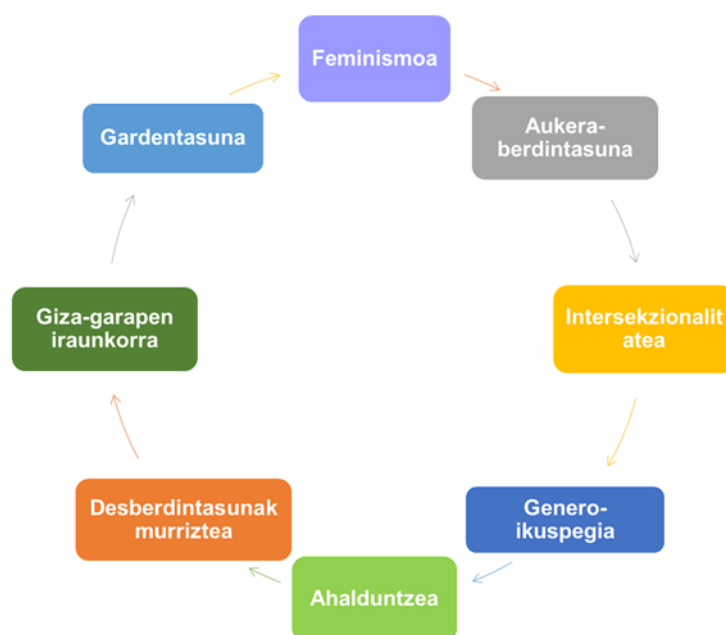
Teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento del III. Plan y los principales resultados de su evaluación, el IV. Plan para la Igualdad deberá afrontar, entre otros, los siguientes retos:

- Continuar profundizando en la estrategia de transversalidad de género mediante la formación de la clase técnica municipal.
- Analizar las posibilidades de fortalecer el Departamento de Igualdad y poner los medios.
- Reforzar y difundir el proyecto de Casa de las Mujeres*.
- Reflexionar sobre el Foro de Igualdad.
- Conocer las realidades de las mujeres más vulnerables, analizar las soluciones necesarias para responder a sus situaciones concretas, proporcionar recursos y fomentar las redes entre ellas, teniendo en cuenta la interseccionalidad.
- Reforzar y coordinar el trabajo en coeducación.
- Profundizar en la corresponsabilidad y en la importancia del cuidado.
- Profundizar en la prevención y atención a la violencia machista, trabajando en la coordinación interinstitucional.
- Continuar trabajando para hacer accesible la labor municipal en igualdad a toda la ciudadanía.

6. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios que vamos a tener en cuenta a lo largo del desarrollo del Plan y en los que vamos a basar nuestro trabajo son los que se recogen a continuación.

La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge los principios generales que han de regir el principio de igualdad y la actuación de los poderes públicos vascos. El IV. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Zumaia propone profundizar en algunas de ellas por ser estratégicas para guiar las intervenciones propuestas y añade otras más. A continuación, se describen los principios rectores del Plan que deberemos tener siempre presentes en el trabajo que vamos a realizar en los próximos años y que, por tanto, vamos a ir abordando de forma transversal.



- **Paradigma feminista:** El feminismo lidera el IV. Plan para la Igualdad, incluidas las múltiples líneas y dimensiones del pensamiento feminista. La teoría y el movimiento feminista están contribuyendo históricamente a la transformación social. Se trata del reconocimiento de la agenda feminista.
- **Probabilidad - igualdad:** Deberá garantizarse el ejercicio de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, culturales por parte de mujeres y hombres. Y la igualdad de oportunidades debe garantizarse, por una parte, en las condiciones de partida o de inicio en el acceso al poder, a los recursos y a los beneficios y, por otra, en las condiciones de ejercicio y control adecuado de todos ellos. Es un principio que el modelo de gobernanza debería garantizar.
- **Interseccionalidad:** Considera el género como la relación simultánea con otros factores de discriminación (raza, clase social, grado de discapacidad, edad, idioma, orientación sexual, identidad sexual, modelo familiar y circunstancias personales y sociales). Concebida como estrategia, enlaza las bases de la discriminación con la sociedad, la

economía, la política y el entorno legal que las alimenta y que articula las vivencias de presión y privilegios.

- **Perspectiva de género:** Como análisis y herramienta metodológica, se ha utilizado para poner de manifiesto las desigualdades de género basadas en la dependencia patriarcal. Es decir, en la construcción de una agenda que se sitúe en contra de la discriminación contra las mujeres, se ha tenido en cuenta sistemáticamente las diferentes necesidades e intereses de hombres y mujeres.
- **Empoderamiento de las mujeres:** Además de ser uno de los ejes del plan, es un principio rector de toda la agenda, como objetivo, como instrumento y como proceso el empoderamiento de las mujeres. Y hay que tener en cuenta de forma integral el empoderamiento personal, colectivo, social y político.
- **Reducir las diferencias:** Este principio, aunque va de la mano de la igualdad de oportunidades, va a suponer la implementación de políticas activas para reducir las diferencias de género u otras opresiones en todos los ámbitos y sectores de la sociedad.
- **Desarrollo humano sostenible.** Agenda 2030: El desarrollo humano integral, para que sea sostenible y promueva los cambios estructurales, debe incorporar la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de las políticas sociales, económicas y ambientales.
- **Transparencia de la política** y rendición de cuentas a la ciudadanía para comunicar cómo se contribuye a la igualdad a través de la intervención pública.

7. GARANTÍAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

Existirán unos mínimos indispensables para el desarrollo del Plan que deberán ser cumplidos por el Ayuntamiento, a fin de garantizar las condiciones necesarias para el correcto desarrollo del mismo.

Estas son las garantías de obligado cumplimiento para el correcto desarrollo del IV. plan. El grado de cumplimiento de estas garantías se medirá a lo largo del periodo de vigencia del Plan mediante indicadores que serán compromisos medibles y cuyo grado de cumplimiento estará directamente relacionado con el éxito del Plan.

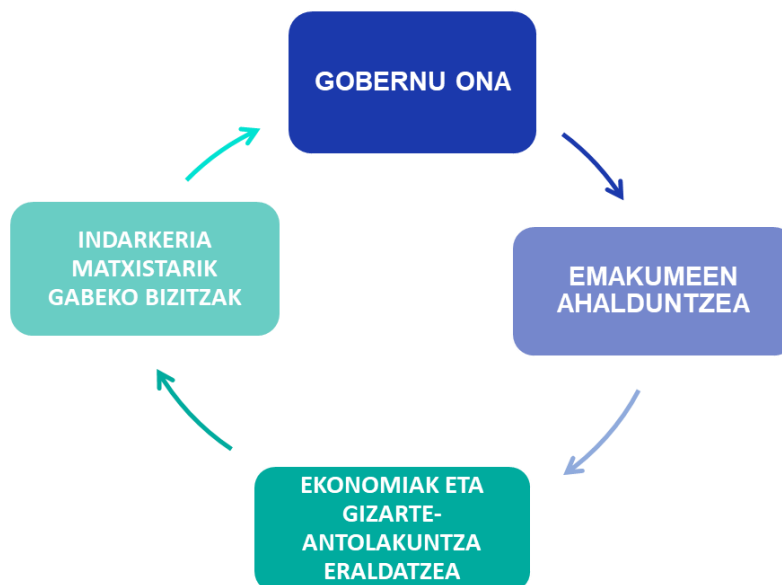
GARANTÍAS	INDICADORES
<p>COMPROMISO Compromiso político de llevar a cabo las políticas de igualdad, es decir, que la igualdad tenga un lugar en la agenda política del Ayuntamiento. Se adjuntaría la garantía de las condiciones y la dotación de medios para el desarrollo de la estrategia transversal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso del Pleno con el desarrollo de una estrategia de transversalidad: Sí/no • Forma y apoyo del compromiso adoptado: tipo de compromiso adoptado (declaración, ...) y grado de apoyo obtenido (unanimidad, votos a favor/en contra) • Puesta en marcha de estructuras o canales de coordinación para el desarrollo de la estrategia, su naturaleza (tipo de estructuras puestas en marcha) y sus participantes (número, departamentos, personas por sexo)
<p>RECURSOS Dotar de los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación presupuestaria anual para el desarrollo de las políticas de igualdad y % sobre el presupuesto total. • % de incremento presupuestario respecto al año anterior. • Medios utilizados en el desarrollo de las políticas de igualdad. • Naturaleza de los medios: condiciones en las que se han realizado nuevas contrataciones. • Grado de satisfacción con las condiciones de trabajo en el caso de las personas.
<p>CORRESPONSABILIDAD Corresponsabilidad del Ayuntamiento y de los Departamentos y Servicios que lo integran en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. La corresponsabilidad de todos los departamentos en la promoción de la igualdad es un proceso que implica cambios en las formas de trabajo (en cooperación) y en las formas de entender el propio trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de iniciativas desarrolladas a través de la colaboración/cooperación interdepartamental (por años, departamentos implicados). • Encuesta para medir cada dos (o tres) años el grado de respuesta. • El indicador sería el desarrollo de los resultados obtenidos en la encuesta.
<p>PARTICIPACIÓN Participación sociopolítica de agentes locales, especialmente de las mujeres, en las políticas de igualdad y escucha de su voz, capacitándoles para influir en las políticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos participativos puestos en marcha. • Número de mujeres participantes en los procesos y % sobre el total de participantes.

8. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia del Plan será desde 2023 hasta 2026, es decir, 4 años.

9. EJES DE INTERVENCION

El IV. Plan para la Igualdad de Zumaia, siguiendo el esquema del IIV. Plan de Emakunde, tiene cuatro líneas de trabajo principales.



9.1. Buen gobierno

Este eje pretende seguir incorporando el enfoque de igualdad en la organización, funcionamiento y actividad del ayuntamiento de Zumaia, reforzando el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres y reconociendo que la igualdad es un principio de gobernabilidad.

Incorporar el enfoque de pelo en la administración contribuye a mejorar la gobernanza para la igualdad. Y es que, integrando el enfoque de la intervención pública en el quehacer cotidiano, conseguiremos que las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres sean tenidas en cuenta de forma sistemática, dando una respuesta adecuada y dando pasos para reducir las desigualdades.

El desarrollo de una gobernanza para la igualdad implica una responsabilidad compartida, que el impulso de la igualdad sea responsabilidad no sólo del Departamento de Igualdad, sino también de agentes y departamentos implicados. Siempre de la mano del Departamento de Igualdad y garantizando su dotación con los medios técnicos y económicos suficientes.

El artículo 9.2.d del Estatuto de Autonomía de Euskadi señala la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para la igualdad de las personas y de los colectivos, con el fin de que dicha igualdad se produzca efectiva y eficazmente. Asimismo, el Consejo de Europa considera la integración del enfoque de voz en la actuación administrativa “Transversalidad de género. Presentación de los principales conceptos, metodologías y buenas prácticas” en Estrasburgo.

En base a ellas, la Ley 4/2005, para la Igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, regula un conjunto de medidas destinadas a la integración de la perspectiva de igualdad en la actuación de las autoridades y administraciones públicas vascas: planificación, mejora de estadísticas y estudios, capacitación del personal y establecimiento del procedimiento para la integración del principio de igualdad en la normativa y funcionamiento de la Administración.

En definitiva, el Ayuntamiento de Zumaia pretende consolidar en el eje de la gobernanza el compromiso político y técnico de la igualdad, con el fin de desarrollar una estrategia de transversalidad y de incorporar el enfoque del poder público en todas las políticas y acciones, desde su diseño hasta su evaluación.

La estabilización del modelo de gobernanza requerirá de sistematización y de espacios de coordinación e interacción. Esta intervención integral, además de reforzar el compromiso del Ayuntamiento de Zumaia por la igualdad, hará más justa su intervención pública.

9.2. Empoderamiento de las mujeres

Favorecer la autoestima y autonomía de las mujeres a nivel personal y colectivo, con el objeto de que participen activamente en los ámbitos de participación social y política.

La incidencia del empoderamiento de las mujeres en la construcción de una sociedad basada en la igualdad de mujeres y hombres se hace imprescindible, impulsando su participación, y las mujeres dejan de ser objeto histórico, político, económico y cultural para convertirse en sujetos activos de sus vidas.

En este ámbito en los últimos años se han dado pasos significativos en nuestra sociedad. Con los tres planes de igualdad llevados a cabo por el Ayuntamiento de Zumaia se han sentado las bases de esta línea de trabajo. Además, el proyecto de la Casa de Mujeres* ha supuesto un salto cualitativo significativo en la respuesta al reto del empoderamiento de las mujeres. Ahora, en lo que se refiere al empoderamiento de las mujeres, el reto es estabilizar lo hecho y hacer ajustes para abordar nuevos retos.

En este sentido, el principal reto a lo largo del desarrollo del IV. Plan será diversificar la oferta y el alcance tanto de la Escuela de Empoderamiento como de la Casa de las Mujeres* con el objetivo de llegar al mayor número posible de mujeres, reforzando las redes y el conocimiento mutuo entre las mujeres de la localidad.

Seguir trabajando desde la interseccionalidad, teniendo en cuenta la diversidad del pueblo de Zumaia en los próximos años, permitiendo llegar a mujeres de diferentes perfiles. En este camino seguiremos el esquema de tomar conciencia (tomar conciencia) de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, de ejercitar (empoderar) las competencias como mujeres y de influir (empoderar) en su transformación por el empoderamiento.

En relación con el poder, será importante construir cauces y espacios para que las mujeres puedan escuchar sus voces y necesidades. Asimismo, en el municipio de Zumaia se han abierto las posibilidades de comenzar a analizar la posibilidad de abrir nuevos caminos en el afronte de las nuevas desigualdades y la desempoderamiento masculino, por lo que en el Ayuntamiento de Zumaia se estudiarán las posibilidades de abordar esta realidad.

El artículo 7 de la Ley 4/2005 de la Comunidad Autónoma de Euskadi recoge las obligaciones legales de las administraciones locales en materia de igualdad. En relación con el empoderamiento de las mujeres, corresponden:

b) La ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.

c) Programas en el ámbito local.

h) Informar y orientar a la ciudadanía, especialmente a las mujeres, sobre los recursos y programas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, así como sobre los programas y servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

Asimismo, la Ley recoge la obligación de la Administración Pública de impulsar y aumentar la participación sociopolítica de las mujeres en todos los ámbitos de su competencia.

Este eje de intervención, la Agenda 2030, se alineará con los objetivos estratégicos de un modelo social más sostenible, ya que el empoderamiento de las mujeres es un requisito y una garantía para la transformación social a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Si bien en este ámbito se han dado pasos significativos en los últimos años, en los próximos años se plantea el reto de consolidar y estabilizar lo realizado.

9.3. Transformación económica y social

Iniciar los pasos de cambio de modelo social, promoviendo la difusión y el arraigo de valores igualitarios entre la ciudadanía, dando ejemplo desde el Ayuntamiento.

Para pasar de un modelo social androcéntrico y machista a una sociedad igualitaria es necesario superar la jerarquía sexual y las desigualdades, reforzar otros valores sociales y construir nuevos modelos de poder. Una transformación que responda a este sistema injusto y desequilibrado debería ser una apuesta por una sociedad más avanzada y sostenible.

En el mercado de trabajo se refleja claramente la desigualdad estructural por razón de sexo que debe ser tenida en cuenta a la hora de diseñar políticas públicas en materia de empleo y evaluar su impacto. Prestando especial atención al estudio de las tendencias del mercado de trabajo para favorecer la búsqueda de empleo y el emprendimiento, con especial atención a los colectivos de mujeres más vulnerables. Es decir, para poder ofrecer respuestas integrales a las necesidades inmediatas de las mujeres y a sus intereses a medio/largo plazo.

Además, será fundamental el impulso de una organización social basada en la importancia del cuidado y en su derecho colectivo. De hecho, la discriminación laboral por razón de sexo conlleva que las tareas de guarda se queden sistemáticamente en manos de las mujeres, de forma precaria y no reconocida, con el consiguiente impacto en el resto de aspectos de sus vidas. En este sentido, será imprescindible trabajar como sociedad la corresponsabilidad en el cuidado.

El Ayuntamiento de Zumaia quiere promover un modelo económico y social que ponga en el centro los cuidados y la vida sostenible y quiere ser un agente activo en estos cambios. Con este objetivo promoverá la reflexión de guarda para repensar el modelo. El primer paso será el reconocimiento social y económico de las tareas domésticas y de guarda que se realizan fuera del hogar.

Por otro lado, en el escenario posterior a la pandemia y a éste, habrá que establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con grupos de mujeres y grupos feministas, siempre desde una perspectiva interseccional.

En este sentido, será la implicación de todos los agentes sociales, políticos y económicos del pueblo, el camino para garantizar los derechos de todos y seguir construyendo un modelo social más sostenible e igualitario.

Atendiendo a la ley que nos afecta de forma más directa, el artículo 7 de la Ley 4/2005 de la Comunidad Autónoma de Euskadi recoge las obligaciones legales de las administraciones locales en materia de igualdad.

f) La realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito local y sobre las medidas a adoptar para promover la igualdad.

i) La elaboración de programas o la prestación de servicios destinados al acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza deban prestarse en el ámbito municipal.

j) El establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios orientados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres que por su naturaleza deban prestarse a nivel municipal.

Además, una de las finalidades de la ley es la de trasladar la igualdad entre mujeres y hombres más allá de las leyes a la realidad. En este sentido, la transformación social será un paso imprescindible en el ejercicio de la igualdad.

9.4. Vidas libres de violencia machista

La violencia machista es una de las más graves violaciones de los derechos humanos. La violencia contra las mujeres es una expresión de relaciones de poder diferentes y jerárquicas de la dominación patriarcal. La violencia machista en todas sus formas (física, sexual, psicológica, económica o cibernética) es un obstáculo para la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, el Ayuntamiento de Zumaia continuará en el proceso de consolidación y sistematización de las actuaciones realizadas hasta la fecha para la consecución de vidas libres de violencia machista.

Tal y como establece el Convenio de Estambul, la violencia sexual, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y otras prácticas violentas o la privación indebida de la libertad, así como otros tipos de violencia que lesionen o menoscaben la dignidad, integridad o libertad de mujeres y niñas, se tendrán en cuenta en la normativa de referencia.

El Ayuntamiento de Zumaia tendrá como prioridad continuar con la implementación de las políticas y programas de prevención y la atención integral a las hijas y hijos de las mujeres víctimas de violencia machista, así como garantizar su reparación y recuperación, situando a las mujeres como sujetos activos.

Para garantizar una atención integral en Zumaia, se deberá dar respuesta al diseño e implantación de prácticas transformadoras y comunitarias.

10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS

El IV. Plan para la Igualdad incluye 4 ejes y 11 objetivos estratégicos. En la siguiente tabla se presentan los ejes del Plan y los objetivos estratégicos y operativos definidos en relación con cada uno de ellos, para tener una visión global.

BG. BUEN GOBIERNO	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
BG1.- COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	<p>BG1.1. Asumir y difundir explícitamente el compromiso de desarrollar una estrategia de transversalidad de género.</p> <p>BG 1.2. Poner a disposición de las políticas públicas de igualdad los recursos necesarios</p> <p>BG.1.3. Que las políticas de igualdad del Ayuntamiento y la labor a favor de la igualdad de cada Departamento lleguen a todo el personal municipal</p> <p>BG.1.4. Reforzar el Foro de Igualdad y el Grupo Motor de Mujeres*</p> <p>BG.1.5. Trabajar la comunicación con la ciudadanía para que el trabajo que se realice tenga visibilidad.</p>
BG2. Incrementar y mejorar la planificación, seguimiento, evaluación y coordinación para la igualdad	<p>BG.2.1. Garantizar el seguimiento, evaluación y coordinación permanente del Plan para la Igualdad</p> <p>BG.2.2. Fomentar la coordinación y cooperación interinstitucional</p>
BG3. ASUMIR EL CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA VISIÓN DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES	<p>BG.3.1. Aumentar la formación en materia de integración del enfoque del público en toda la actividad municipal, tanto en el personal técnico municipal como en el personal de los servicios municipales y subcontratados.</p> <p>BG.3.2. Ofrecer formación básica para incrementar la sensibilización y conocimiento de los representantes municipales.</p>
BG4.- INCORPORAR LA VISIÓN DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES Y PROCEDIMIENTOS LABORALES	<p>BG4.1. Avanzar hacia una cultura de trabajo más igualitaria por parte del Ayuntamiento</p> <p>BG.4.2. Incorporar la variable sexo/género en los impresos, bases de datos y registros municipales, es decir, recoger los datos de forma diferenciada por sexo/género y analizarlos desde la perspectiva de género.</p> <p>BG.4.3. Introducir la igualdad en la comunicación municipal.</p> <p>BG.4.4. Incorporación de la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.</p> <p>BG.4.5. Inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios.</p> <p>BG.4.6. Inclusión normativa del principio de igualdad. (Estudios de Evaluación Previa en Función del Género)</p> <p>BG.4.7. Incorporar el enfoque de los presupuestos.</p>

EA. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
EA.1. EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES	EA.1.1. Fortalecer, diversificar la Casa de las Mujeres* desde una perspectiva interseccional y aumentar su alcance. EA.1.2. Diversificar la Escuela de Empoderamiento desde un punto de vista interseccional y aumentar el alcance de la misma
EA.2.PARTICIPACIÓN FEMENINA Y AUMENTO DEL IMPACTO	EA.2.1. Fomentar la creación de redes entre las mujeres del municipio y la participación activa en el mismo. EA.2.2. Profundizar en los cauces de incidencia de las mujeres en las políticas públicas municipales.

RSC. TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
RSC1. AVANZAR HACIA LA ECONOMIA FEMINISTA DE CUIDADOS	RSC.1.1. Realizar un análisis de necesidades y recursos de cuidados y establecer pautas de transición hacia un modelo justo y responsable RSC.1.2. Promover distribuciones más justas entre mujeres y hombres interpelando directamente a los hombres RSC.1.3. Repensar y mejorar la oferta de las instituciones públicas RSC1.4. Desarrollar programas para mejorar las condiciones de vida de las personas cuidadoras no profesionales RSC.1.5. Mejorar las condiciones de trabajo de las personas cuidadoras profesionales RSC.1.6. Adoptar medidas para mejorar las condiciones de trabajo en la contratación de servicios de competencia municipal.
RSC2. POTENCIAR EL VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA IGUALDAD, LA SOCIEDAD Y LA ECONOMÍA	RSC 2.1. Reconocer la igualdad como valor social y sensibilizar a la ciudadanía y a agentes locales sobre la necesidad de la igualdad. RSC 2.2. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres en situación de vulnerabilidad RSC 2.3. Profundizar en la coeducación con agentes educativos del municipio. RSC 2.4. Impulsar la autonomía económica de las mujeres
RSC3. DESARROLLO Y ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS MUNICIPALES	RSC 3.1. Fomentar una cultura igualitaria en las estructuras y valores de los Servicios Sociales.

IM. VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
IM1. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA	<p>IM 1.1. Canalizar los medios y campañas de prevención de la violencia machista.</p> <p>IM 1.2. Aumentar el conocimiento de los recursos</p> <p>IM 1.3. Fomentar la concienciación sobre violencia machista entre niñas y niños y juventud</p> <p>IM 1.4. Actitud firme del Ayuntamiento ante la violencia machista</p>
IM2.GARANTIZAR UNA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA	<p>IM 2.1. Garantizar la recuperación integral (jurídica, económica, sanitaria...) de las mujeres víctimas de violencia machista desde una perspectiva de empoderamiento</p> <p>IM 2.2. Orientar procesos colectivos de empoderamiento</p> <p>IM 2.3. Mejorar la coordinación interinstitucional para la atención integral a las mujeres víctimas de violencia machista</p> <p>IM 2.4. Fomentar la implicación y actitud activa de agentes locales en la prevención, detección, atención y reparación integral de la violencia machista</p>

11. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se recogen las medidas propuestas para el desarrollo del IV. Plan, así como los años previstos para su ejecución, responsables e indicadores para su seguimiento.

Las medidas propuestas para la consecución de los objetivos tienen un carácter continuo o puntual, es decir, algunas de ellas tendrán un desarrollo anual que irá aumentando progresivamente su nivel de cumplimiento. Otros, en cambio, serán puntuales y, por tanto, se concretarán en un año concreto.

El plan de acción lo hemos recogido en una herramienta de Excel para que sea útil y no algo estanco. De esta forma, la herramienta nos facilitará el seguimiento anual y la obtención de un sencillo plan de gestión anual.

BG. BUEN GOBIERNO						
1.- COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES						
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	
BG1.1. Asumir y difundir explícitamente el compromiso de desarrollar una estrategia de transversalidad de género.	BG 1.1.1 Estudiar y, en su caso, elaborar y aprobar en Pleno la elaboración de la Ordenanza Municipal para la Igualdad.		x		x	Técnica de Igualdad
						Secretaría
BG 1.2. Poner a disposición de las políticas públicas de igualdad los recursos necesarios	BG 1.2.1. Analizar las necesidades existentes para el buen funcionamiento del Departamento de Igualdad, estableciendo los recursos (personales, económicos,...) para afrontarlas.	x				Representación política
	BG 1.2.2. Mujeres* Que refuercen el proyecto e implementen los recursos necesarios para su adecuado desarrollo.	x	x	x	x	Punto de coordinación interdepartamental
BG.1.3. Que las políticas de igualdad del Ayuntamiento y la labor a favor de la igualdad de cada Departamento lleguen a todo el personal municipal	BG 3.1.1. Informar anualmente a todo el personal sobre el grado de cumplimiento del Plan y acciones previstas en las reuniones de área.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
BG.1.4. Reforzar el Foro de Igualdad y el Grupo motor de Mujeres*	BG 1.4.1. Adoptar las medidas necesarias para definir las funciones del Foro de Igualdad y del Grupo	x	x			Técnica de Igualdad

	<p>motor de la Casa de las Mujeres* y mantener de forma estable y permanente ambas estructuras.</p>					<p>Foro de Igualdad</p>
<p>BG.1.5. Trabajar la comunicación con los ciudadanos para que el trabajo que se realice tenga visibilidad.</p>	<p>BG 1.5.1. Analizar los diferentes canales de comunicación para la difusión del Plan, teniendo en cuenta la población de diferentes perfiles y realizar su difusión.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Técnica de Igualdad</p>
						<p>Responsable de Comunicación</p>
						<p>Punto de coordinación interdepartamental</p>

2. Incrementar y mejorar la planificación, seguimiento, evaluación y coordinación para la igualdad						
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	
BG2.1. Garantizar el seguimiento, evaluación y coordinación permanente del Plan para la Igualdad	BG 2.1.1. El seguimiento y desarrollo del Plan en las reuniones de organización interdepartamental y la garantía de igualdad.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Punto de coordinación interdepartamental
	BG 2.1.2. Elaborar anualmente el Plan de Gestión asociado al Plan de Igualdad y trabajarlo con cada Departamento para que las acciones que lo impliquen se incorporen al Plan de Gestión del Departamento.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Responsable de cada departamento
	BG 2.1.3. Realizar un seguimiento continuo de los planes de gestión anuales y del nivel de cumplimiento del Plan, aplicando medidas correctoras en los casos en que sea necesario.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Punto de coordinación interdepartamental
	BG 2.1.4. Elaborar a final de año una memoria del desarrollo del Plan que recoja el trabajo realizado durante todo el año.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
	BG 2.1.5. Informar anualmente al personal de su área de las acciones a llevar a cabo en el marco del Plan de Igualdad por cada responsable de Departamento, haciendo hincapié en el carácter transversal de las políticas de igualdad, para que todos/as	x	x	x	x	Responsables de Departamento

	conozcan el Plan de Igualdad.					
	BG 2.1.6. Presentar anualmente de forma detallada el presupuesto asociado al Plan de Igualdad.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Interventora
						Representación política
	BG 2.1.7. Mantener una reunión con la Mesa Política al menos al inicio de la legislatura, para presentar las elaboraciones previstas en el Plan y dar cuenta del trabajo realizado.	x	x	x	x	Representación política
						Técnica de Igualdad
BG2.2. Fomentar la implicación en la limpieza de los espacios de coordinación y cooperación interinstitucional	BG 2.2.1. Continuar participando en espacios e iniciativas supramunicipales (Beldur Barik, Foro de Coeducación, grupo de trabajo para el mainstreaming, Red de Técnicas de Igualdad de Gipuzkoa...) para seguir aprendiendo juntas.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad

NO3. ASUMIR EL CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA VISIÓN DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	

BG3.1. Aumentar la formación en materia de integración del enfoque del público en toda la actividad municipal, tanto en el personal técnico municipal como en el personal de los servicios municipales y subcontratados.	BG 3.1.1. Identificar las necesidades específicas de formación en igualdad que actualmente tienen el personal técnico y personal de cada Área Municipal y, en función de sus resultados, realizar una oferta ajustada a las necesidades específicas de cada Departamento.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Departamento de personal
						Punto de coordinación interdepartamental
	BG 3.1.2. Formación más detallada por temas a tratar: cláusulas de igualdad (y cláusulas sociales), Evaluación Preliminar de Impacto en Género, presupuestos sensibles... para todos los departamentos.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Departamento de personal
						Punto de coordinación interdepartamental
	BG 3.1.3. Difusión periódica (general y personalizada) de la formación desde entidades supramunicipales	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Departamento de personal
BG3.2. Ofrecer formación básica para incrementar la sensibilización y conocimiento de representantes municipales.	BG 3.2.1. Ofrecer formación básica para la formación de representantes políticos en materia de igualdad en cada legislatura.	x				Técnica de Igualdad
	BG 3.2.2. Ofrecer una formación específica asociada a cada ámbito de actuación para abordar con mayor detalle el significado de	x				Punto de coordinación interdepartamental

incorporar la perspectiva de actuación en cada ámbito de actuación.						Técnica de Igualdad
---	--	--	--	--	--	---------------------

04. INCORPORAR LA VISIÓN DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES Y PROCEDIMIENTOS LABORALES						
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	
BG4.1. Avanzar hacia una cultura de trabajo más igualitaria por parte del Ayuntamiento	BG 4.1.1. Realizar un análisis de la cultura de la organización en el Ayuntamiento, entre otras cosas, para analizar las relaciones entre personal trabajador del Ayuntamiento desde una perspectiva de género y poner en marcha medidas de mejora en base a los resultados.	x		x		Técnica de Igualdad
						Departamento de personal
						Punto de coordinación interdepartamental
	BG 4.1.2. Desarrollar iniciativas para equilibrar la representación en las profesiones en las que se da segregación horizontal en las contrataciones municipales.			x	x	x
						Departamento de personal
						Representantes políticos
BG.4.2. Incorporar la variable sexo/género en los impresos, bases de datos y registros municipales, es decir, recoger los datos de forma diferenciada por sexo/género y analizarlos desde la perspectiva de género.	BG 4.2.1. Adaptar los sistemas de recogida de datos en función del sexo/género: identificar los sistemas de recogida de datos que no contemplen la variable sexo/out; analizar las opciones/barreras técnicas existentes para incorporar la variable sexo/género y decidir cómo hacerlo en colaboración con los	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Punto de coordinación interdepartamental
						Personal administrativo

	departamentos implicados.					Informático
	BG 4.2.2. Analizar progresivamente los datos recogidos desde el punto de vista de la Identificar, adecuar y analizar gradualmente la evolución de los indicadores en determinados documentos y/o formularios.	x	x	x	x	Punto de coordinación interdepartamental
						Técnica de Igualdad
BG.4.3. Introducir la igualdad en la comunicación municipal.	BG 4.3.1. Elaborar, consensuar y aplicar criterios de comunicación municipal igualitaria e integradora. seguimiento y evaluación.			x	x	Responsable de Comunicación
						Punto de coordinación interdepartamental
						Técnica de Igualdad
	BG 4.3.2. Informar de los criterios trabajados para que todos los departamentos y personal del Ayuntamiento utilicen criterios comunes.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
BG.4.4. Incorporación de la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.	BG 4.4.1. Identificar en colaboración con los departamentos los proyectos estratégicos y la perspectiva de consumo previstos para los próximos años para realizar el proceso de forma conjunta.	x	x	x	x	Punto de coordinación interdepartamental
	BG 4.4.2. Establecer indicadores concretos que permitan analizar las situaciones y condiciones de mujeres y hombres en los diagnósticos sectoriales.		x	x		Técnica de Igualdad

	BG 4.4.3. Definir los indicadores concretos de evaluación de proyectos en cada departamento, teniendo en cuenta la perspectiva de los mismos.			x	x	Punto de coordinación interdepartamental
						Técnica de Igualdad
	BG 4.4.4. Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres: Premios y selección, dinamización de iniciativas, presentaciones, actos públicos, tablados, acciones callejeras...	x	x	x	x	Punto de coordinación interdepartamental
BG.4.5. Inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios.	BG 4.5.1. Analizar la integración de las cláusulas sociales en general y de las clausulas tipo en particular, y analizar las posibilidades de su aplicación en caso de ausencia y definir los tipos de cláusulas.		x	x		Técnica de Igualdad
						Secretaría
	BG 4.5.2. La difusión y práctica de las cláusulas sociales en general y de igualdad en particular entre todo el personal municipal.			x	x	Técnica de Igualdad
						Secretaría
	BG 4.5.3. Seguimiento de las cláusulas de igualdad en general y en particular.			x	x	Técnica de Igualdad

BG.4.6. Inclusión normativa del principio de igualdad. (Estudios de Evaluación Previa en Función del Género) EEPFG	BG 4.6.1. Identificar, ordenar y realizar el seguimiento de los estudios de Evaluación Previa en Función del Género que se realicen en las ordenanzas/normativas y acciones administrativas municipales.		x	x	x	Secretaría
	BG 4.6.2. Elaborar y aprobar el procedimiento de elaboración de los EEPFG en los lugares correspondientes, teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos en los proyectos piloto (establecer como bajas en el Ayuntamiento)			x	x	Secretaría
						Técnico de Igualdad
	BG 4.6.3. Inicio de la elaboración sistemática y general de las EEPFG.			x	x	Punto de coordinación interdepartamental
BG.4.7. Incorporar el enfoque de los presupuestos.	BG 4.7.1. Analizar el presupuesto de un determinado departamento municipal y acordar cómo se va a integrar el enfoque del mismo.		x	x	x	Técnica de Igualdad
						Punto de coordinación interdepartamental
						Interventora
	BG 4.7.2. Aplicar y evaluar la vía acordada para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales del departamento seleccionado, aplicando medidas correctoras si fuera necesario.		x	x	x	Técnica de Igualdad
					Punto de coordinación interdepartamental	
					Interventora	

EA-1. EMPODERAMIENTO PERSONAL, COLECTIVO Y SOCIOPOLÍTICO DE LAS MUJERES						
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	
EA.1.1. Fortalecer, diversificar la casa de las mujeres* desde una perspectiva interseccional y aumentar su alcance.	EA 1.1.1. Analizar el perfil de las mujeres participantes en el Grupo motor de la Casa de Mujeres* y, atendiendo a su interseccionalidad, abrir el espacio a los diferentes colectivos de mujeres.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad Equipo Ejecutivo de la casa de mujeres*
	EA 1.1.2. Recogida, seguimiento y evaluación de los datos de las personas usuarias de los servicios que se ofrecen.	x	x	x	x	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
EA.1.2. Diversificar la Escuela de Empoderamiento desde un punto de vista interseccional y aumentar el alcance de la misma	EA 1.2.1. Fomentar la diversidad de la oferta de la Escuela de Empoderamiento, tanto en contenidos como en horarios y/o duración.	x	x	x	x	Equipo Ejecutivo de casa de mujeres* Técnico de Igualdad
	EA 1.2.2. Medidas específicas para fomentar el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad: creación de grupos estables, organización de sesiones de opresión específicas, fomento del acercamiento de las mujeres* de los siguientes perfiles en colaboración con Gizartekintza..	x	x	x	x	Equipo Ejecutivo de Casa de mujerer* Técnica de Igualdad
	EA 1.2.3. Adoptar medidas específicas para fomentar el empoderamiento de las niñas* y de las mujeres* adolescentes y jóvenes			x	x	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres* Técnica de Igualdad

	EA 1.2.4. Adoptar medidas específicas para fomentar el empoderamiento de las mujeres rurales	x	x			Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
						Técnica de Igualdad
	EA 1.2.5. Promover iniciativas de empoderamiento digital que faciliten trámites y gestiones digitales para hacer frente a la brecha digital.	x	x			Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
						Técnica de Igualdad
	EA 1.2.6. Realizar un seguimiento de los perfiles de las mujeres* participantes y analizar su evolución, proponiendo en caso contrario medidas correctoras.	x	x	x	x	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
					Técnica de Igualdad	
EA 1.2.7. Realizar anualmente una sesión de valoración del curso y recepción de propuestas de valoración del curso siguiente con las mujeres participantes en la Escuela de Empoderamiento*, aprovechando la ocasión para crear redes entre ellas.	x	x	x	x	Equipo Ejecutivo de la Casa de mujeres*	
					Técnica de Igualdad	
EA 1.2.8. Trabajar de forma específica la comunicación de la Escuela de Empoderamiento para que llegue a los foros que no llegan en la actualidad: utilizar los canales de comunicación existentes, crear canales de comunicación específicos, buscar alianzas de difusión...	x	x	x	x	Responsable de Comunicación	
					Técnica de Igualdad	
					Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*	
					Técnica de Igualdad	

	EA 1.2.9. Organizar sesiones y/o jornadas para conocer otras Escuelas de Empoderamiento: conocer las diferentes opciones, conocer a las mujeres* que participan en ellas, las posibilidades de acceso, traer a través de las fichas de valoración las diferentes prácticas de otros pueblos...		x		x	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres* Técnica de Igualdad Equipo Ejecutivo de la casa de mujeres*
	EA 1.2.10. Organizar iniciativas para trabajar el desdopoderamiento de los hombres y los diferentes modelos de masculinidad.		x		x	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres* Técnica de Igualdad

2.PARTICIPACIÓN FEMENINA Y AUMENTO DEL IMPACTO

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	
EA.2.1. Fomentar la creación de redes entre las mujeres del municipio y la participación activa en el mismo	EA 2.1.1. Realizar un trabajo específico para activar y fortalecer el Foro de Igualdad, redefinir las funciones, junto con las mujeres y agentes feministas del pueblo: analizar las diferentes opciones y poner en marcha los procesos o acciones necesarias	x	x			Foro de Igualdad
	EA 2.1.2. Extender el uso de la Casa de Mujeres* a las diferentes asociaciones de mujeres del municipio.	x	x	x	x	Equipo Ejecutivo de la casa de mujeres* Técnica de Igualdad

EA.2.2. Profundizar en los cauces de incidencia de las mujeres en las políticas públicas municipales	EA 2.2.1. Recoger los datos de las personas organizadas en los diferentes agentes y asociaciones del municipio, desagregados por sexo, y adoptar medidas para fomentar la participación de las mujeres en caso necesario.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Punto de coordinación interdepartamental
	EA 2.2.2. Recogida de los datos de las personas participantes en los diferentes Foros Municipales, desagregados por sexo, y puesta en marcha de una campaña para incrementar la participación en los Comités.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Punto de coordinación interdepartamental

RSC. TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y ORGANIZACIÓN SOCIAL

1. AVANZAR HACIA LA ECONOMIA FEMINISTA DE GUARDA

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	
RSC.1.1. Realizar un análisis de necesidades y recursos de cuidado y establecer pautas de transición hacia un modelo justo y corresponsable	RSC 1.1.1. Acordar e implantar las medidas necesarias tomando como referencia varios estudios municipales realizados en colaboración entre Malen etxea, Movimiento Feminista y Emakumeon* Etxea en relación a las necesidades y recursos de cuidado.	x	x			Foro de Igualdad

	RSC 1.2.1. Garantizar la participación del Foro de Igualdad en el proceso de diagnóstico de la realidad de las mujeres mayores desde los Servicios Sociales para garantizar la incorporación del enfoque de la atención, desde el principio al final del proceso.	x	x			Foro de Igualdad
	RSC 1.1.3. Pensar fórmulas innovadoras y transformadoras para el tránsito hacia un modelo justo y corresponsable a partir de las conclusiones de los estudios realizados.			x	x	Foro de Igualdad
	RSC 1.1.4. Desarrollo, seguimiento y evaluación de los proyectos innovadores definidos.			x	x	Foro de Igualdad
RSC.1.2. Promover distribuciones más justas entre mujeres y hombres interpelando directamente a los hombres	RSC 1.2.1. Realizar un estudio sobre el uso del tiempo de mujeres y hombres en Zumaia y socializar sus conclusiones.		x			Técnica de Igualdad Foro de Igualdad
	RSC 1.2.2. Diseño y desarrollo de líneas de intervención orientadas a promover la corresponsabilidad masculina a partir del análisis del cuidado.		x			Técnica de Igualdad Foro de Igualdad
RSC.1.3. Repensar y mejorar la oferta de las instituciones públicas	RSC 1.3.1. Realizar, a partir del diagnóstico, adaptaciones sobre los servicios y ayudas que incidan directa o indirectamente en las labores de vigilancia para que se adapten a las necesidades de cuidados en el municipio.			x	x	Foro de Igualdad

	RSC 1.3.2. Sacar a la luz de los resultados de los estudios, pensar y desarrollar iniciativas innovadoras para responder a las necesidades de cuidado desde el ámbito público y comunitario, revolucionando los roles.			x	x	Foro de Igualdad
RSC1.4. Desarrollar programas para mejorar las condiciones de vida de las personas cuidadoras no profesionales	RSC 1.4.1. Fomentar espacios de cuidado y autocuidado para el uso de programas de descanso para cuidadores familiares e informales, apoyo psicológico, formación y apoyo mutuo, etc.					Foro de Igualdad
	RSC 1.4.2. Reforzar los contenidos de corresponsabilidad y reflexiones desde el feminismo en las actividades dirigidas a las familias de las personas usuarias de los Centros de Día y del Servicio de Ayuda a Domicilio, para fomentar la distribución más equitativa de las tareas de cuidado.		x	x	x	Equipo Ejecutivo de la casa de mujeres*
RSC.1.5. Mejorar las condiciones de trabajo de las personas cuidadoras profesionales	RSC 1.5.1. Promover campañas municipales de puesta en valor y reconocimiento de las tareas domésticas y de cuidados, con especial atención a la situación de las mujeres migrantes, de manera que el salario mínimo interprofesional no pueda ser el valor de los cuidados en Zumaia.		x	x		Técnica de Igualdad
	RSC 1.5.2. Promover, canalizar y apoyar desde el Ayuntamiento proyectos de iniciativa social que garanticen los derechos laborales de las personas cuidadoras profesionales.			x	x	Servicios Sociales
						Foro de Igualdad
				x	x	Técnica de Igualdad

	RSC 1.5.3. Cursos de formación para profesionalizar las tareas de guarda, que el Ayuntamiento continúe realizando la mediación para ofrecerlas en los centros de Formación Profesional y que en caso de no conseguirlo ofrezca alternativas que respondan a la demanda.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
	RSC 1.5.4. Participación en la Mesa de cuidados de la Mancomunidad, impulsando la colaboración con el Foro de Igualdad.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
	RSC. 1.5.5. Organizar cursos de formación para certificados profesionales de cuidados, en coordinación con la Mancomunidad y los Ayuntamientos colindantes.		x		x	Técnica de Igualdad
	RSC 1.5.6. Desarrollar campañas y acciones de sensibilización orientadas a la erradicación de la figura interna, impulsando la reflexión feminista desde las asociaciones de cuidadoras y el movimiento feminista.		x	x		Foro de Igualdad
RSC.1.6. Adoptar medidas para mejorar las condiciones de trabajo en la contratación de servicios de competencia municipal.	RSC 1.6.1. Establecer medidas para garantizar condiciones laborales dignas en los pliegos de contratación del servicio de ayuda a domicilio y otros servicios de cuidado.	x	x			Técnica de Igualdad
						Servicios Sociales

2. POTENCIAR EL VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA IGUALDAD, LA SOCIEDAD Y LA ECONOMÍA

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	
RSC 2.1. Reconocer la igualdad como valor social y sensibilizar a la ciudadanía y a agentes locales sobre la necesidad de la igualdad.	RSC 2.1.1. Alrededor de las fechas clave (8 de marzo, 17 de mayo, 28 de junio, 25 de noviembre...) y a lo largo de todo el año se han organizado iniciativas de sensibilización hacia la igualdad.	x	x	x	x	Foro de Igualdad
	RSC 2.1.2. Realizar prácticas específicas con los hombres de la ciudad para sensibilizar sobre la importancia del feminismo y de la construcción de modelos de masculinidad diferentes.	x	x	x	x	Equipo Ejecutivo de la casa de mujeres*
	RSC 2.1.3. Organizar formaciones específicas para la formación en igualdad de representantes de asociaciones locales (asociaciones culturales, asociaciones y clubes deportivos, escuelas deportivas, monitores/as y entrenadores de deporte...).			x	x	Técnica de Igualdad
RSC 2.2. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres en situación de vulnerabilidad	RSC 2.2.1. Recoger y analizar los datos de las mujeres que viven en el medio rural.	x	x			Técnica de Igualdad
	RSC 2.2.2. Visibilizar y reconocer el trabajo de las mujeres en el medio rural; hacer un trabajo desde las vivencias personales recogiendo sus experiencias y conocimientos.			x	x	Foro de Igualdad
	RSC 2.2.3. Promover las medidas necesarias para garantizar la supervivencia del medio rural y estimular a las nuevas generaciones a	x	x	x	x	Desarrollo Económico de la Mancomunidad

	trabajar en el sector primario.					Foro de Igualdad	
	RSC 2.2.4. Analizar las posibilidades de construir redes de apoyo y de integración de las mujeres migradas en Zumaia y poner en marcha estrategias como la casa de acogida, la zona de ocio, el apoyo familiar		x	x		Técnica de Igualdad	
						Malen etxea elkarte	
RSC 2.2.5. Poner en valor la diversidad cultural de Zumaia y poner en marcha experiencias y medidas para fomentar la convivencia.		x	x	x	Técnica de Igualdad		
					Malen etxea elkarte		
RSC 2.3. Profundizar en la coeducación con agentes educativos del municipio.	RSC 2.3.1. Analizar la posibilidad de reforzar los programas de coeducación de los centros y, si es posible, aumentar los recursos previstos (número de horas, dedicación a la Formación Profesional...).	x	x			Técnica de Igualdad	
						Departamento de Educación	
	RSC 2.3.2. Crear y distribuir una unidad didáctica para los centros educativos, trabajando los valores de igualdad, interculturalidad e interseccionalidad y trabajando las referentes de mujeres de Zumaia.		x	x			Técnica de Igualdad
							Departamento de Educación
RSC 2.3.3. Analizar el impacto de los programas de educación sobre los agentes de la comunidad educativa y poner en marcha			x	x		Técnica de Igualdad	
						Departamento de Educación	

	RSC 2.3.9. Ofrecer anualmente la formación adecuada a sus necesidades de las personas educadoras que trabajan en la educación no formal.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad Departamento de Educación
RSC 2.4. Impulsar la autonomía económica de las mujeres	RSC 2.4.1. Realizar un análisis de las condiciones de vida de las mujeres que sufren discriminación múltiple (migrantes, con diversidad funcional, viudas...) y adoptar medidas encaminadas a mejorar su situación económica.			x	x	Concejala de Igualdad Foro de Igualdad
	RSC 2.4.2. Analizar y promover, en colaboración con la Mancomunidad, las oportunidades de oferta de empleo en Zumaia, con el fin de aumentar la tasa de actividad de las mujeres en los sectores en los que están subrepresentadas o en expansión.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
	RSC 2.4.3. Mapear las actividades emprendedoras de las mujeres y fomentar su visibilidad en eventos locales, ferias, etc.			x	x	Técnica de Igualdad

3. DESARROLLO Y ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS MUNICIPALES

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	

RSC 3.1. Fomentar una cultura igualitaria en las estructuras y valores de los Servicios Sociales.	RSC 3.1.1. Ofrecer formación en igualdad al personal de los Servicios Sociales desde una perspectiva interseccional	x		x		Técnica de Igualdad
	RSC 3.1.2. Creación y sistematización de estructuras de coordinación entre Servicios Sociales, Centro de Salud, Malen Etxea y demás agentes del municipio	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Malen etxea elkartea
						Centro de Salud
Servicios Sociales						

IM. VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

1. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE (S)
		2023	2024	2025	2026	
IM 1.1. Canalizar los medios y campañas de prevención de la violencia machista.	IM 1.1.1. Desarrollar programas de sensibilización para profundizar en la detección de violencia machista	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Servicios Sociales
						Área de Juventud

	IM 1.1.2. Prevención de las agresiones sexistas durante las fiestas en colaboración con el movimiento feminista, los bares y las comisiones de fiestas	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Foro de Igualdad
						Bares
	IM 1.1.3. Crear y desplegar los medios necesarios	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Servicios Sociales
IM 1.2. Aumentar el conocimiento de los recursos	IM 1.2.1. Poner en marcha campañas de información dirigidas a la población de Zumaia en general, aprovechando modelos de otros pueblos.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
	IM 1.2.2. Poner en marcha mecanismos de acercamiento a las mujeres extranjeras, ancianas y colectivos de mujeres en general con dificultades de acceso	x	x	x	x	Foro de Igualdad
	IM 1.2.3. Realizar un trabajo especial en la gestión lingüística a la hora de canalizar el trabajo y las iniciativas con determinadas colectivos de mujeres	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Técnica de Euskera
IM 1.3. Fomentar la concienciación sobre violencia machista entre niños/as y jóvenes	IM 1.3.1. Reflexionar sobre los programas preventivos que se llevan a cabo en las escuelas, teniendo en cuenta a toda la comunidad educativa (alumnado, profesorado y familias) y marcar la estrategia para los próximos años para realizar el trabajo de forma integral con las escuelas: definir los destinatarios de las tareas, los temas clave a tratar, etc.	x	x			Técnica de Igualdad
						Departamento de Educación
						Comunidad educativa

	IM 1.3.2. Continuar trabajando desde los programas juveniles la prevención de la violencia machista, de forma continuada e indirecta en el contexto de las fechas puntuales y en el día a día.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Área de Juventud
	IM 1.3.3. Organización de iniciativas relacionadas con el ocio para jóvenes, centradas en la prevención de la violencia machista y el empoderamiento de las chicas.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
						Área de Juventud
IM 1.4. Actitud firme del Ayuntamiento ante la violencia machista	IM 1.4.1. Organizar campañas de sensibilización en fechas como el 25 de noviembre y el 17 de mayo, a través de diferentes iniciativas, en colaboración con el movimiento feminista de sensibilización ciudadana.	x	x	x	x	Foro de Igualdad
	IM 1.4.2. Crear iniciativas a favor de las vidas habitables en colaboración con el Foro de Igualdad y el movimiento feminista, a través de reivindicaciones (8 marzo, 25 noviembre, 17 mayo, 28 junio...)	x	x	x	x	Foro de Igualdad

2.GARANTIZAR UNA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLE (S)
----------------------	----------	------------	-----------------

		2023	2024	2025	2026		
IM 2.1. Garantizar la recuperación integral (jurídica, económica, sanitaria...) de las mujeres víctimas de violencia machista desde una perspectiva de empoderamiento	IM 2.1.1. Ofrecer formación a todo el personal implicado en el proceso de atención para la correcta atención ante casos de violencia machista, así como a las personas que trabajan con niños/as y jóvenes.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad	
						Agentes del protocolo	
						Área de Juventud	
						Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*	
						Servicios Sociales	
	IM 2.1.2. Fomentar la reflexión para ofrecer un carácter integral a los servicios que ofrece y canaliza el pueblo y/o comarca			x	x	x	Técnica de Igualdad
							Servicios Sociales
	IM 2.1.3. Medir la satisfacción de los recursos (jurídicos, económicos, sanitarios) disponibles para las mujeres víctimas de violencia y, si fuera necesario, establecer los medios para completarlos.			x	x	x	Técnica de Igualdad
							Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
							Servicios Sociales
	IM 2.1.4. Diseño y desarrollo de iniciativas de reparación social y pública en colaboración con las mujeres.	x	x	x	x	x	Foro de Igualdad
							Equipo Ejecutivo de casa de mujeres*

						Técnica de Igualdad
IM 2.2. Orientar procesos colectivos de empoderamiento	IM 2.2.1. Crear un espacio colectivo orientado a la mejora liderada por las mujeres a través de la Escuela de Empoderamiento.	x	x	x	x	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
IM 2.3. Mejorar la coordinación interinstitucional para la atención integral a las mujeres víctimas de violencia machista	IM 2.3.1. Sistematizar la evaluación del Protocolo de coordinación interinstitucional	x	x	x	x	Servicios Sociales
						Centro de Salud
						Técnica de Igualdad
	IM 2.3.2. Sistematizar los mecanismos de participación entre agentes de la mesa de seguimiento	x	x	x	x	Servicios Sociales
						Centro de Salud
						Técnica de Igualdad
IM 2.3.3. Completar y enriquecer en la mesa de seguimiento la base de datos utilizada para recoger la información de las mujeres.			x	x	x	Servicios Sociales
						Centro de Salud
						Técnica de Igualdad
IM 2.4. Fomentar la implicación y actitud activa de agentes locales	IM 2.4.1. Trabajar los protocolos con diferentes agentes del pueblo, incluido el movimiento	x	x			Foro de Igualdad

en la prevención, detección, atención y reparación integral de la violencia machista	feminista. Con el objetivo de crear una red local sólida.					Agentes locales
						Equipo Ejecutivo de casa de mujeres*
	IM 2.4.2. Seguimiento del protocolo de respuesta institucional unificada.	x	x	x	x	Técnica de Igualdad
	IM 2.4.3. Seguir trabajando junto con la comisión de fiestas para contrastar, consensuar y poner en marcha el protocolo de fiestas, con la implicación de los diferentes departamentos del ayuntamiento.		x	x		Punto de coordinación interdepartamental
						Comisión de Fiestas
IM 2.4.4. Analizar si el Ayuntamiento debe poner en marcha otros servicios en el contexto de las fiestas, con la implicación de los diferentes departamentos del ayuntamiento y de la comisión de fiestas: punto de protección e información de las fiestas, teléfono de emergencias... En colaboración con el movimiento feminista.	x	x				Punto de coordinación interdepartamental
						Comisión de Fiestas

12. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

A continuación se describen los diferentes aspectos del sistema de gestión que permitirán el desarrollo del Plan:

12.1. Estructuras de desarrollo y gestión

El Ayuntamiento creará y pondrá en marcha el IV. Plan , siguiendo los principios generales recogidos en el artículo 3 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las estructuras sanitarias necesarias para garantizar el correcto desarrollo del Plan: *“Los poderes públicos vascos tienen el deber de cooperar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para posibilitar intervenciones más eficaces y acordes con el uso racional de los recursos”*.

Además, el Plan se elaborará desde la perspectiva de la transversalidad, asumiendo el Plan para la Igualdad todas las áreas y servicios del Ayuntamiento, tanto como compromiso formal reflejado en la gestión económica y ejecución de las medidas, como a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Este compromiso se reflejará en el proceso de asunción de responsabilidades y formación en políticas de igualdad, sesiones, reuniones, participación, etc.

La transversalidad y la implicación de todas las áreas serán fundamentales para el desarrollo del Plan. De hecho, además de la labor e implicación del Técnico de Igualdad, será necesario la de los técnicos de otras áreas, ya que el Plan afecta a muchas áreas diferentes y la transversalidad del trabajo será mucho más eficaz para lograr un impacto real.

Para alcanzar los retos que se pretenden alcanzar a través del Plan serán necesarios diversos marcos de trabajo o estructuras. Cada una de ellas tendrá funciones y tareas específicas. Cuatro son las principales estructuras que proponemos para **el desarrollo**:

1. **Área de participación ciudadana, inmigración, igualdad y juventud**
2. **Mesa técnica**
3. **Foro de Igualdad**
4. **Casa de las Mujeres***

A continuación se describen las estructuras propuestas, su composición y funciones.

La responsable principal del desarrollo del **Plan será la Técnica de Igualdad**. Será el responsable de la promoción y seguimiento más estrecho del plan, el responsable de la ejecución de los planes de gestión y evaluaciones anuales, aunque también participen otros departamentos, etc.

Cabe destacar que la Técnica de Igualdad tiene más de 150 horas de formación y un Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres (UPV/EHU).

El puesto de Técnica de Igualdad se encuentra en plantilla orgánica y dentro de la RPT, con jornada completa, pero al 50% para el desarrollo de políticas de Igualdad.

1.- ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, INMIGRACIÓN, IGUALDAD Y JUVENTUD

IV Igualdad. Garantizar un impulso, desarrollo y seguimiento coherente y coordinado del Plan.

Partícipes

- Responsable política de igualdad.
- Técnica de Igualdad.

Funciones

- Impulsar y coordinar las medidas que se lleven a cabo en el contexto del Plan con el fin de lograr la coherencia del mismo.
- Coordinar todas las estructuras y agentes implicados en el desarrollo del Plan.
- Seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos.
- Proponer medidas correctoras y valorar su aplicación.
- Comunicación del plan.
- Definir las responsabilidades y gestionar los instrumentos necesarios para mantener los objetivos conseguidos.
- Seguimiento y evaluación continua del Plan.

Funcionamiento

- Este espacio estará en permanente coordinación y reunirá cuantas veces sea necesario.

El espacio central encargado de garantizar el trabajo interdepartamental y la estrategia transversal. Se trata de un espacio que ya cumple otras funciones y que está vigente desde hace tiempo en el Ayuntamiento de Zumaia. Como estrategia efectiva hemos decidido que la estructura de seguimiento y coordinación para garantizar la transversalidad del Plan será una Mesa Técnica que funcione semanalmente en vez de crear una nueva estructura. En él se realiza un seguimiento del trabajo de todos los departamentos, incluyendo la igualdad. Hasta el momento el desarrollo del Plan se ha centrado en esta estructura y se ha valorado muy positivamente, incorporando a las funciones de esta estructura las tareas que a continuación se detallan:

2.- Mesa técnica

Garantizar un desarrollo técnico coherente y coordinado del IV. Plan, así como su seguimiento.

Partícipes

- Responsables de las áreas municipales.
- Técnica de Igualdad.

Funciones

- Impulsar y coordinar todas las medidas que se lleven a cabo en el contexto del Plan para garantizar la coherencia del mismo.
- Facilitar y facilitar la comunicación para facilitar la incorporación de una estrategia de transversalización en el ayuntamiento.
- Prestar apoyo al personal de los departamentos para que trabajen con la visión del mundo, dando respuesta a las dudas o preocupaciones que puedan tener.
- Alimentar y mantener actualizada la herramienta de seguimiento del Plan para la Igualdad.
- Elaborar al finalizar cada ejercicio una memoria anual sobre las actividades realizadas, medios empleados y seguimiento de los recursos para el IV. Plan para la Igualdad. Verificar el cumplimiento de los objetivos previstos en el plan.
- Coordinar algunas acciones puntuales cuando sea necesario.

Funcionamiento

- Este espacio se reúne semanalmente, sin embargo, si fuera necesario, se realizarán reuniones específicas para el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Además, continuará siendo la dinámica habitual y en estas reuniones se tratarán, si fuera necesario, temas relacionados con la igualdad junto con el resto de temas.

Conscientes de que no todo el personal técnico participa en este foro y de que su participación e implicación en el desarrollo de la estrategia transversal y en la efectiva integración del Plan en la actividad municipal es fundamental. Durante los años **de desarrollo del Plan, cada Jefatura de Área se comprometerá a informar y tratar anualmente a sus compañeros y compañeras de área de las acciones a llevar a cabo en el marco del Plan para la Igualdad, de forma que se garantice la correcta integración del Plan en la actuación municipal.**

3. Foro de Igualdad

Marco para la participación de agentes feministas y asociaciones de mujeres de la localidad

Partícipes

Podrán ser miembros de pleno derecho del Foro de Igualdad de Zumaia: Cualquier persona, asociación, organización o fundación que participe en el Consejo y que busque el desarrollo de acciones de promoción de la igualdad desde la perspectiva de la defensa y defensa de los derechos de las mujeres.

- Movimiento Feminista
- Casa Malen
- Mujeres rurales
- Coordinadora de la Casa de las Mujeres*
- Ciudadanía
- Responsable política de igualdad
- Técnica de Igualdad

Funciones

- Liderar las políticas municipales en materia de igualdad de mujeres y hombres y hacer las labores de liderazgo.
- Impulso y seguimiento de los planes de actuación municipales en materia de igualdad de oportunidades. Asimismo, supervisar el cumplimiento de los principios del plan de igualdad municipal.
- Promover medidas y proponer fórmulas para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en las distintas instancias de planteamiento de programas, acciones y ofertas especiales, especialmente a nivel municipal.
- Campañas de sensibilización e información para mejorar la calidad de vida de las mujeres en igualdad de oportunidades.
- Facilitar la participación de todas las mujeres en los asuntos municipales.
- Fomentar la cooperación y la colaboración entre asociaciones y entidades que lleven a cabo acciones directas o indirectas de promoción de la mujer.
- Cualquier otra función que le pueda encomendar dentro de las competencias del Foro.

Funcionamiento

- Las funciones del Foro para la Igualdad se ejercerán mediante la emisión de informes, dictámenes, propuestas y peticiones a los órganos de gobierno municipales.
- La frecuencia del Foro dependerá de las necesidades que surjan dentro de los principales

retos anuales.

12.2. Recursos económicos para el desarrollo del Plan

El Departamento de Igualdad dispondrá anualmente de un presupuesto propio que permita llevar a cabo las acciones del Plan. De esta forma, tal y como se preveía en el plan de acción, el Ayuntamiento de Zumaia destinará anualmente al Departamento de Igualdad los recursos necesarios para llevar a cabo el plan de gestión, o a otros departamentos responsables del desarrollo de las acciones del Plan, ya que el resto de departamentos deberán prever un presupuesto para el desarrollo de las acciones que les corresponden.

Por otro lado, hay que señalar que en algunos años el Plan puede requerir un presupuesto mayor, por lo que esto también es algo a tener en cuenta a la hora de definir los presupuestos.

12.3. Sistema de evaluación del Plan

La evaluación es **un proceso clave para conocer el grado de cumplimiento del Plan y el impacto de las iniciativas puestas en marcha**. En este sentido, el Ayuntamiento de Zumaia llevará a cabo tres tipos de evaluación, referida al nivel de cumplimiento, a resultados y a impacto.

Estableciendo un sistema de evaluación adecuado podremos alcanzar los siguientes objetivos:

- IV Igualdad de Zumaia. Conocer los resultados de la aplicación del Plan.
- Detectar problemas relacionados con las medidas del plan y con el proceso de recogida de datos.
- Identificar los factores que han facilitado o favorecido las políticas de igualdad.
- Conocer el impacto y/o impacto esperado de la estrategia de transversalidad en el funcionamiento interno del Ayuntamiento, así como de las políticas de igualdad en la ciudadanía.

Los **criterios generales de** evaluación serán los siguientes:

- **Impacto:** Incidencia y modificaciones del Plan en el ámbito municipal y municipal.
- **Eficacia:** Grado de cumplimiento de los retos y objetivos del plan y grado de desarrollo de las medidas.
- **Cobertura:** Número de personas beneficiarias del Plan y número y calidad de la participación obtenida en el desarrollo del Plan.
- **Ejecución:** grado de cumplimiento del cronograma establecido y adecuación del presupuesto asignado al Plan.
- **Calidad:** La calidad de los datos y de la información recabada en el seguimiento y evaluación del Plan.

12.3.1. Indicadores de impacto

Es importante tener un Plan de Igualdad y desarrollarlo, pero es tan importante (o más importante) como el nivel de cumplimiento medir el impacto que estamos alcanzando con el trabajo que estamos llevando a cabo. Para ello se han definido una serie de indicadores de progreso.

Aquí tenéis el listado de indicadores de consumo. La herramienta de Excel permitirá el seguimiento de los mismos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES UTILIZADOS
BUEN GOBIERNO	
1.- COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	Dotación presupuestaria anual del Ayuntamiento para el desarrollo de las políticas de igualdad y % sobre el presupuesto total N° de medidas adoptadas para mejorar el funcionamiento del Área de Igualdad Consolidación del Foro de Igualdad: Sí/No
NO2. Incrementar y mejorar la planificación, seguimiento, evaluación y coordinación para la igualdad	Número de departamentos que han contribuido al seguimiento del plan de gestión Número de acciones desarrolladas por cada Departamento de forma autónoma en relación al Plan Número de foros en los que participa la técnica de igualdad a nivel supramunicipal.
NO3. ASUMIR EL CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA VISIÓN DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES	Número de formaciones en materia de igualdad formadas en el Ayuntamiento. Número de personas que han recibido formación en igualdad en el Ayuntamiento, desagregado por género y departamento y valoración que realizan. Número de representantes municipales en formación en igualdad, desagregados por género. Número de formaciones ofertadas en ámbitos concretos de actuación (ámbitos de actuación y tipo de formación ofertada) y número de personas que han participado por sexo y departamento
NO4. INCORPORAR LA VISIÓN DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES Y PROCEDIMIENTOS LABORALES	Número de sistemas de recogida de datos en los que se ha incorporado la variable sexo/papel Número de documentos y/o formularios en los que se han introducido nuevos indicadores y descripción del indicador Número de proyectos y departamento identificados para la inserción del enfoque El número de cláusulas de igualdad pactadas y el número y tipo de departamentos por los que se rigen los contratos, subvenciones y/o pliegos Se amplían los criterios para garantizar una comunicación no sexista e inclusiva: Sí/No

	Número de departamentos que han aplicado criterios de igualdad en los contratos.
	El número de proyectos que han incorporado el enfoque desde el principio y el número de departamentos que lo han hecho.
	Se acuerda al proceso de Evaluación Previa en Función del Género: Sí/No y número de procesos aplicados
	El número y tipo de presupuestos que han sido elaborados desde el punto de vista
	Número de personas participantes en los procesos de participación desagregado por género.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EI-1. EMPODERAMIENTO PERSONAL, COLECTIVO Y SOCIOPOLÍTICO DE LAS MUJERES	Número de mujeres* que participan en la Escuela de Empoderamiento según perfil.
	Valoración del número de mujeres* que han participado en la sesión de valoración de la Escuela de Empoderamiento según perfil.
	Número de medidas específicas adoptadas para fomentar el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad
	Número de grupos estables creados gracias a los cursos de la Escuela de Empoderamiento.
A2.PARTICIPACIÓN FEMENINA Y AUMENTO DEL IMPACTO	Número de reuniones del Foro de Igualdad y número y características de las mujeres participantes
	Número de personas participando en los diferentes Foros Municipales por sexo/género
	Número de reuniones del Grupo motor de la casa de mujeres*, número de mujeres participantes y características

TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y ORGANIZACIÓN SOCIAL

SEE1. AVANZAR HACIA LA ECONOMIA FEMINISTA DE GUARDA	Número de reuniones realizadas en colaboración desde los Servicios Sociales con el diagnóstico realizado para conocer las realidades de las mujeres mayores
	Número y características de las medidas adoptadas para hacer frente a las diferentes necesidades de cuidados

	Número de intervenciones y de elaboración para hacer más inclusivos los espacios públicos.
	Número de reuniones mantenidas con la Mesa de Cuidados de la Mancomunidad
	Número de personas seleccionadas en el curso de formación para certificados profesionales de cuidados
	Número de medidas para garantizar condiciones laborales dignas en los pliegos de contratación del servicio de ayuda a domicilio y otros servicios de cuidado
SEE2. POTENCIAR EL VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA IGUALDAD, LA SOCIEDAD Y LA ECONOMÍA	Número de formaciones organizadas para la formación en igualdad de representantes de las asociaciones locales y datos desagregados por sexo de las partes intervinientes
	Número de acciones llevadas a cabo para visibilizar y poner en valor las experiencias de las mujeres que trabajan en el ámbito de las operaciones y desagregación por sexo de los datos de los partícipes
	Número de iniciativas llevadas a cabo en Zumaia para llevar a cabo el sostenimiento de redes de mujeres migradas y datos de las partícipes por sexo
	Se han creado estructuras de coordinación entre agentes implicados en la educación formal e informal: Sí/No, en caso de crearse, número de reuniones realizadas y datos de las partes partícipes por sexo
	Número de formaciones impartidas a educadores y educadoras que trabajan en educación no formal y datos de los y las participantes desagregados por sexo
SEE3. DESARROLLO Y ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS MUNICIPALES	Número de formaciones ofertadas al personal de los Servicios Sociales y datos de las partes partícipes, desagregados por sexo.
	Se ha creado y sistematizado la estructura de coordinación entre Servicios Sociales, Centros de Salud, Malen Etxea y otros agentes del municipio: Sí/No
VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA	
IM1. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA	Número de mecanismos de acercamiento puestos en marcha a las mujeres extranjeras y de edad avanzada
	Número de personas que han participado en la reflexión sobre los programas de prevención en las escuelas diferenciadas por género y agente.
	Número de jóvenes que han participado en las acciones organizadas para la prevención de la violencia machista y el empoderamiento de las chicas, desagregado por género y valoración que hacen.

IM2.GARANTIZAR UNA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA	Número de personas que han participado en la reunión de la mesa de coordinación interinstitucional y número de personas que han participado en la misma, según género y agente.
	Número de reuniones de coordinación entre área de igualdad, policía local y servicios sociales relacionadas con la violencia machista.
	Número de personas que han participado en las reuniones de protocolo con la comisión de fiestas, desagregado por género y agente y valoración que hacen.
	Nº de actividades grupales organizadas para mujeres víctimas de violencia machista*, nº de mujeres* invitadas a las actividades y nº de mujeres* que han participado en las mismas.

12.3.2. Planes de gestión anuales

El Ayuntamiento elaborará anualmente los planes de gestión anuales para el desarrollo del Plan con el fin de facilitar su desarrollo.

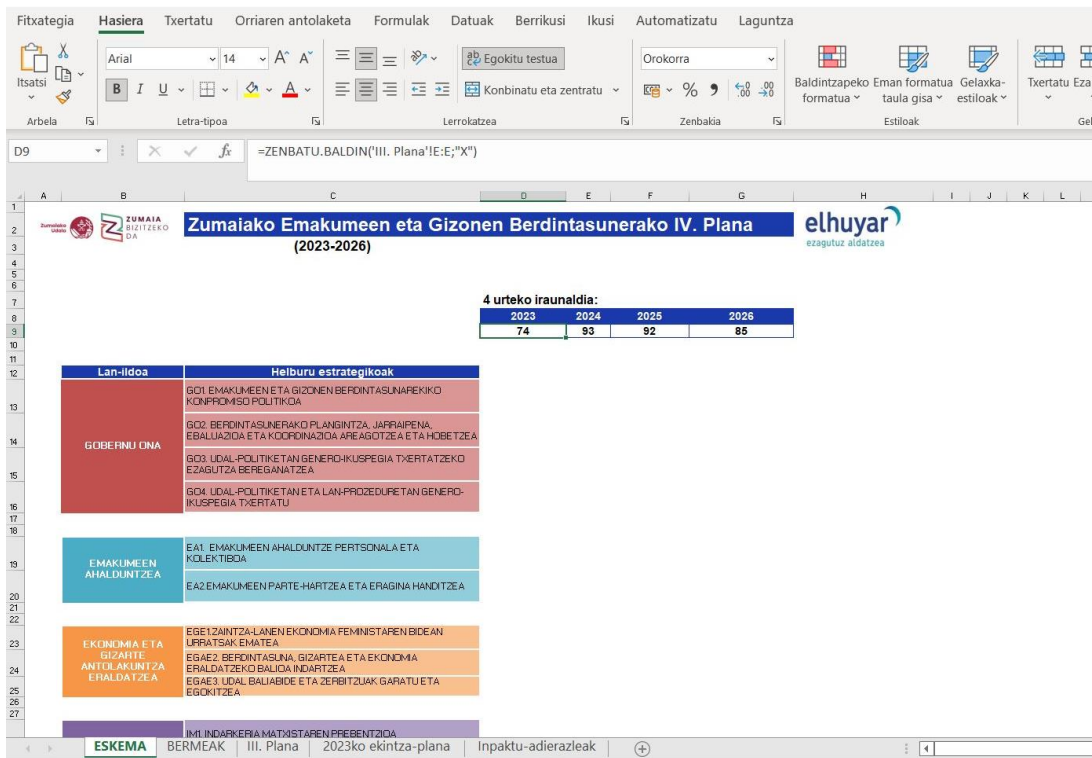
- En cada uno de los años de vigencia del Plan se elaborará un Plan Anual de Gestión que permita definir los objetivos y medidas concretas a tener en cuenta. Dichas programaciones serán elaboradas por el Departamento de Igualdad y contrastadas y elaboradas con el resto de Departamentos municipales afectados. En el plan se especifica el año de ejecución de cada acción, si bien los planes anuales facilitarán el seguimiento y la adaptación a las necesidades del momento. Este plan de gestión se adaptará además a cada departamento. Es decir, la herramienta de Excel permite filtrar quién es o quiénes son los responsables de cada acción y, por lo tanto, asignar a cada departamento únicamente las acciones correspondientes a ese año.
- Al inicio de cada año, el Departamento de Participación Ciudadana, Inmigración, Igualdad y Juventud elaborará la memoria correspondiente al plan de gestión desarrollado el año anterior, utilizando para ello la información facilitada por los Departamentos Municipales.
- Los informes anuales de memoria se presentarán en los puntos de seguimiento del Plan.

12.3.3. Seguimiento del Plan

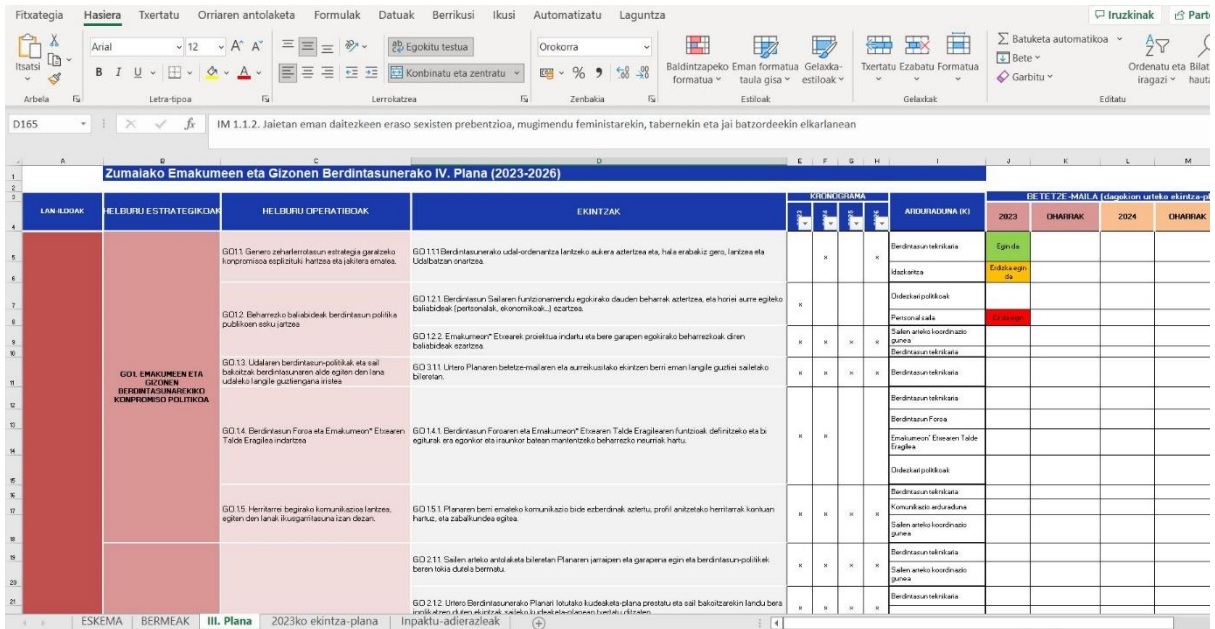
Para poder realizar el seguimiento del plan, Elhuyar ha creado una herramienta Excel que permite a la Técnica de Igualdad realizar este seguimiento de una manera sencilla.

El documento Excel se divide en tres páginas o apartados: Referido a la visión general del Plan, en su conjunto y a sus indicadores.

El primer apartado nos ayudará a ver la fotografía general del Plan, es decir, el planteamiento general y el planteamiento global.



En el segundo apartado podremos ver los detalles del Plan. Detalle de todas las acciones, año de desarrollo, responsable, etc. Además, este apartado permite realizar un seguimiento del grado de cumplimiento de las acciones y recoger qué se ha hecho y qué no anualmente. De esta forma, se irá recogiendo anualmente el grado de cumplimiento de las acciones y observaciones al respecto, permitiendo un seguimiento estrecho de las mismas.



El seguimiento de los indicadores de impacto se podrá realizar a través del tercer apartado. Para ello, teniendo en cuenta siempre las acciones concretas, se han identificado una serie de indicadores de uso que se relacionan con los objetivos (presentados anteriormente), con el fin de medir el impacto que está teniendo el trabajo que se está realizando.

IV PARA LA IGUALDAD EN ZUMAIA. PLAN | Sistema de Gestión del Plan

		HELBURU-ESTRATEGIKOEN INPAKTU-ADIERAZLEEN TAULA				
			2023	2024	2025	2026
1						
2	LAN-ILDOAK	HELBURU ESTRATEGIKOAK				
3		INPAKTU-ADIERAZLEAK				
4		Berdintasun politikak garatzeko Udalaren urtekako aurrekontu kopurua eta aurrekontu osoarekiko zer % den				
5		Berdintasun sailaren funtzionamendua hobetzeko hartu diren neurri kopurua				
6		Berdintasun Foroa egonkortu da: Bai/Ez				
7		Kudeaketa-planaren segimenduari ekarpena egin dioten sail-kopurua				
8		Sail bakoitzak era autonomoan Planari loturik garatu duen ekintza kopurua				
9		Berdintasun teknikariak udalaz gaindi parte hartzen duen foro-kopurua.				
10		Udalean berdintasunaren alorrean egindako trebakuntza-kopurua.				
11		Udalean berdintasunaren alorrean trebakuntza jaso duten pertsona-kopurua, generoaren eta sailaren arabera bereizita, eta egiten duten balorazioa.				
12		Berdintasuneko trebakuntza jaso duten udal-ordetzari kopurua, generoaren arabera bereizita.				
13		Jarduera eremu zehatzetan eskaini den trebakuntza kopurua (zein jarduera eremuri eta zein trebakuntza mota eskaini den) eta parte-hartu duten pertsonen kopurua sexua eta sailaren arabera				
14	GOBERNU ONA	Sexu/genero-aldagaia tratatu den datu-bilketak egiteko sistematan kopurua				
15		Adierazle berriak sartu diren dokumentu edota inprimaki kopurua eta adierazlearen deskribapena				
16		Genero-ikuspegia bertatzeko identifikatutako proiektu kopurua eta saila				
17		Adostu diren berdintasun-klausula kopurua eta hauek aplikatu diren kontratu, diru-haguntza edota plegu kopurua eta sail-mota				
18		Komunikazio ez-sexista eta inklusiboa bermatzeko irizpideak zabaldu dira: Bai/Ez				
19		Kontratuetan berdintasun-klausulak aplikatzeko irizpideak aplikatu dituzten sail-kopurua.				
20		Hasieratik genero-ikuspegia tratatu duten egitasmo-kopurua eta lanketa hau egin duten sail-kopurua.				

De la alimentación de la herramienta se encargará principalmente la Técnica de Igualdad, aunque lo ideal sería que cada Jefatura de Área completase el nivel de cumplimiento de las acciones correspondientes.

Toda esta información puede servir para alimentar los citados informes de memoria.

13. COMUNICACIÓN DEL PLAN

La comunicación es una de las claves del éxito de los Planes de Igualdad. La comunicación es necesaria para comunicar a la ciudadanía y agentes las intenciones del Ayuntamiento, así como para conseguir su participación activa e implicación en el desarrollo del Plan. Además, la comunicación es una de las debilidades que se han identificado a lo largo del proceso de evaluación del Plan y análisis de la situación actual, ya que se desconoce a la ciudadanía el trabajo que se hace desde el Ayuntamiento.

Por ello, uno de los retos que se plantean es profundizar en la comunicación asociada al Plan para la Igualdad en los próximos años, así como en cómo realizar la comunicación relacionada con las políticas de igualdad en general. Para ello, anualmente a principios de año, se identificarán las acciones previstas en el plan de gestión y los hitos comunicativos existentes para llevarlas a cabo, así como se acordará su comunicación.

Comunicación en el desarrollo del plan habrá 3 momentos importantes:

1. Comunicación inicial:

Una vez aprobado el plan, se informará de ello tanto a nivel municipal como local:

- A todo el personal municipal y, en particular, al personal con responsabilidades concretas en el desarrollo de las acciones del Plan:
 - Se realizarán sesiones de presentación tanto al personal municipal como al de los Organismos Autónomos. Además, las Jefaturas de Área trabajarán el tema a principios de año en la elaboración del plan de gestión con las acciones correspondientes a cada área.
 - Se remitirá a todo el personal municipal el informe del Plan.
- A todos los representantes políticos/as:
 - Se remitirá a toda la representación política el informe del Plan.
- A la ciudadanía:
 - Se informará a la ciudadanía a través de los medios de comunicación de la finalización del proceso y de la vigencia del nuevo Plan.
 - El plan se insertará en la página web del Ayuntamiento para que esté en todo momento disponible para todos los ciudadanos.
 - La documentación será enviada por email a las personas que han participado en el proceso.
 - Cualquier persona que desee o necesite más información podrá dirigirse al Departamento de Igualdad.

2. Años de desarrollo del Plan para la Igualdad

- A nivel municipal:
 - El desarrollo del Plan se comunicará al personal a través de las estructuras de seguimiento existentes a nivel municipal, utilizando para ello los espacios anteriormente citados.

- A nivel local: Algunas acciones relacionadas con el Plan requerirán de una mayor elaboración comunicativa que otras, en la medida en que requieran la participación o implicación de la ciudadanía. Habrá que ir adaptándose en cada caso.
 - En la página web del Ayuntamiento se dispondrá de información actualizada sobre el Plan, así como de redes sociales, principalmente para la difusión de acciones puntuales.
 - En los diferentes foros creados con las mujeres y agentes del municipio, como por ejemplo en las valoraciones anuales con personas usuarias de la Escuela de Empoderamiento, se informará del Plan y se facilitarán, en la medida de lo posible, espacios de seguimiento del mismo, si la ciudadanía estuviera interesada.

3. Comunicación final del Plan

Una vez desarrollado el plan en su conjunto, se difundirá la información sobre los resultados obtenidos en la evaluación tanto a nivel municipal como a nivel local. La forma concreta de su elaboración se determinará al finalizar la vigencia del Plan, en función del proceso iniciado en ese momento y de forma coherente con el mismo.

Anexo: Plan de gestión 2023

A continuación, teniendo en cuenta el diseño del Plan, se recogen las acciones a desarrollar en el año 2023:

ACCIONES	RESPONSABLE(S)
GO 1.2.1. Analizar las necesidades existentes para el buen funcionamiento del Departamento de Igualdad, estableciendo los recursos (personales, económicos,...) para afrontarlas.	Representantes políticos/as Departamento de personal
GO 1.2.2. Mujeres* que refuercen el proyecto e implementen los recursos necesarios para su adecuado desarrollo.	Punto de coordinación interdepartamental Técnica de Igualdad
GO 3.1.1. Informar anualmente a todo el personal sobre el grado de cumplimiento del Plan y acciones previstas en las reuniones de área.	Técnica de Igualdad
GO 1.4.1. Adoptar las medidas necesarias para definir las funciones del Foro de Igualdad y del Grupo Promotor de la Casa de las Mujeres* y mantener de forma estable y permanente ambas estructuras.	Técnica de Igualdad Foro de Igualdad Equipo Ejecutivo de casa de mujeres* Concejala de Igualdad
GO 1.5.1. Analizar los diferentes canales de comunicación para la difusión del Plan, teniendo en cuenta la población de diferentes perfiles y realizar su difusión.	Técnica de Igualdad Responsable de Comunicación Punto de coordinación interdepartamental
GO 2.1.1. El seguimiento y desarrollo del Plan en las reuniones de organización interdepartamental y la garantía de igualdad.	Técnica de Igualdad Punto de coordinación interdepartamental
GO 2.1.2. Elaborar anualmente el Plan de Gestión asociado al Plan de Igualdad y trabajarlo con cada Departamento para que las acciones que lo impliquen se incorporen al Plan de Gestión del Departamento.	Técnica de Igualdad Responsable de cada departamento

GO 2.1.3. Realizar un seguimiento continuo de los planes de gestión anuales y del nivel de cumplimiento del Plan, aplicando medidas correctoras en los casos en que sea necesario.	Técnica de Igualdad Punto de coordinación interdepartamental
GO 2.1.4. Elaborar a final de año una memoria del desarrollo del Plan que recoja el trabajo realizado durante todo el año.	Técnica de Igualdad
GO 2.1.5. Informar anualmente al personal de su área de las acciones a llevar a cabo en el marco del Plan de Igualdad por cada responsable de Departamento, haciendo hincapié en el carácter transversal de las políticas de igualdad, para que todos/as conozcan el Plan de Igualdad.	Responsables de Departamento
GO 2.1.6. Presentar anualmente de forma detallada el presupuesto asociado al Plan de Igualdad.	Técnica de Igualdad Interventora Representantes políticos/as
GO 2.1.7. Mantener una reunión con la Mesa Política al menos al inicio de la legislatura, para presentar las elaboraciones previstas en el Plan y dar cuenta del trabajo realizado.	Representantes políticos/as Técnica de Igualdad
GO 2.2.1. Continuar participando en espacios e iniciativas supramunicipales (Beldur Barik, Foro de Coeducación, grupo de trabajo para el mainstreaming, Red de Técnicas de Igualdad de Gipuzkoa...) para seguir aprendiendo conjuntamente..	Técnica de Igualdad
GO 3.1.1. Identificar las necesidades específicas de formación en igualdad que actualmente tiene el personal técnico y personal de cada Área Municipal y, en función de sus resultados, realizar una oferta ajustada a las necesidades específicas de cada Departamento.	Técnica de Igualdad Departamento de personal Punto de coordinación interdepartamental
GO 3.1.2. Formación más detallada por temas a tratar: cláusulas de igualdad (y cláusulas sociales), Evaluación Preliminar de Impacto en Género, presupuestos sensibles... para todos los departamentos.	Técnica de Igualdad Departamento de personal Punto de coordinación interdepartamental
GO 3.1.3. Difusión periódica (general y personalizada) de la formación desde entidades	Técnica de Igualdad

supramunicipales	Departamento de personal
GO 3.2.1. Ofrecer formación básica para la formación de representantes políticos/as en materia de igualdad en cada legislatura.	Técnica de Igualdad
GO 3.2.2. Ofrecer una formación específica asociada a cada ámbito de actuación para abordar con mayor detalle el significado de incorporar la perspectiva de actuación en cada ámbito de actuación.	Punto de coordinación interdepartamental
	Técnica de Igualdad
GO 4.1.1. Realizar un análisis de la cultura de la organización en el Ayuntamiento, entre otras cosas, para analizar las relaciones entre trabajadores/as del Ayuntamiento desde una perspectiva de ventas y poner en marcha medidas de mejora en base a los resultados.	Técnica de Igualdad
	Departamento de personal
	Punto de coordinación interdepartamental
GO 4.2.1. Adaptar los sistemas de recogida de datos en función del sexo/género: identificar los sistemas de recogida de datos que no contemplen la variable sexo/out; analizar las opciones/barreras técnicas existentes para incorporar la variable sexo/género y decidir cómo hacerlo en colaboración con los departamentos implicados.	Técnica de Igualdad
	Punto de coordinación interdepartamental
	Personal Administrativo
	Informático
GO 4.2.2. Analizar progresivamente los datos recogidos desde el punto de vista de la Identificar, adecuar y analizar gradualmente la evolución de los indicadores en determinados documentos y/o formularios.	Punto de coordinación interdepartamental
	Técnica de Igualdad
GO 4.3.2. Informar de los criterios trabajados para que todos los departamentos y personal del Ayuntamiento utilicen criterios comunes.	Técnica de Igualdad
GO 4.4.1. Identificar en colaboración con los departamentos los proyectos estratégicos y la perspectiva de consumo previstos para los próximos años para realizar el proceso de forma conjunta.	Punto de coordinación interdepartamental
GO 4.4.4. Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres: Premios y selección, dinamización de iniciativas, presentaciones, actos públicos, tablados, acciones callejeras...	Punto de coordinación interdepartamental
EA 1.1.1. Analizar el perfil de las mujeres participantes en el Grupo Motor casa de mujeres* y,	Técnica de Igualdad

atendiendo a su interseccionalidad, abrir el espacio a los diferentes colectivos de mujeres.	Equipo Ejecutivo de casa de mujeres*
EA 1.1.2. Recogida, seguimiento y evaluación de los datos de personas usuarias de los servicios que se ofrecen.	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
EA 1.2.1. Fomentar la diversidad de la oferta de la Escuela de Empoderamiento, tanto en contenidos como en horarios y/o duración.	Grupo motor casa mujeres* técnica Igualdad
EA 1.2.2. Medidas específicas para fomentar el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad: creación de grupos estables, organización de sesiones de opresión específicas, fomento del acercamiento de las mujeres* de los siguientes perfiles en colaboración con Gizartekintza..	Grupo motor casa mujeres* técnica Igualdad
EA 1.1.1. Analizar el perfil de las mujeres participantes en el Grupo Motor casa de mujeres* y, atendiendo a su interseccionalidad, abrir el espacio a los diferentes colectivos de mujeres.	Técnica de Igualdad Equipo Ejecutivo de casa de mujeres*
EA 1.1.2. Recogida, seguimiento y evaluación de los datos de partes usuarias de los servicios que se ofrecen.	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
EA 1.2.1. Fomentar la diversidad de la oferta de la Escuela de Empoderamiento, tanto en contenidos como en horarios y/o duración.	Grupo motor casa mujeres* técnica Igualdad
EA 1.2.2. Medidas específicas para fomentar el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad: creación de grupos estables, organización de sesiones de opresión específicas, fomento del acercamiento de las mujeres* de los siguientes perfiles en colaboración con Gizartekintza..	Grupo motor casa mujeres* técnica Igualdad
EA 1.2.4. Adoptar medidas específicas para fomentar el empoderamiento de las mujeres rurales	Dinamizadora de casa de Mujeres* Técnica de Igualdad
EA 1.2.5. Promover iniciativas de empoderamiento digital que faciliten trámites y gestiones digitales para hacer frente a la brecha digital.	Grupo motor casa mujeres* técnica Igualdad

<p>EA 1.2.6. Realizar un seguimiento de los perfiles de las mujeres* participantes y analizar su evolución, proponiendo en caso contrario medidas correctoras.</p>	<p>Dinamizadora casa de Mujeres* Técnica de Igualdad</p>
<p>EA 1.2.7. Realizar anualmente una sesión de valoración del curso y recepción de propuestas de valoración del curso siguiente con las mujeres participantes en la Escuela de Empoderamiento*, aprovechando la ocasión para crear redes entre ellas.</p>	<p>Dinamizadora casa de Mujeres* Técnica de Igualdad</p>
<p>EA 1.2.8. Trabajar de forma específica la comunicación de la Escuela de Empoderamiento para que llegue a los foros que no llegan en la actualidad: utilizar los canales de comunicación existentes, crear canales de comunicación específicos, buscar alianzas de difusión...</p>	<p>Encargada de Comunicación Técnica de Igualdad</p>
	<p>Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*</p>
<p>EA 2.1.1. Realizar un trabajo específico para activar y fortalecer el Foro de Igualdad, redefinir las funciones, junto con las mujeres y agentes feministas del pueblo: analizar las diferentes opciones y poner en marcha los procesos o acciones necesarias</p>	<p>Foro de Igualdad</p>
<p>EA 2.1.2. Extender el uso del hogar a las diferentes asociaciones de mujeres del municipio.</p>	<p>Grupo motor casa de mujeres* La Técnica de Igualdad</p>
<p>EA 2.2.1. Recoger los datos de las personas organizadas en los diferentes agentes y asociaciones del municipio, desagregados por sexo, y adoptar medidas para fomentar la participación de las mujeres en caso necesario.</p>	<p>Técnica de Igualdad</p>
	<p>Punto de coordinación interdepartamental</p>
<p>EA 2.2.2. Recogida de los datos de las personas participantes en los diferentes Foros Municipales,</p>	<p>Técnica de Igualdad</p>

desagregados por sexo, y puesta en marcha de una campaña para incrementar la participación en los Comités.	Punto de coordinación interdepartamental
STE 1.1.1. Acordar e implantar las medidas necesarias tomando como referencia varios estudios municipales realizados en colaboración entre Malen etxea, Movimiento Feminista y Emakumeen* Etxea en relación a las necesidades y recursos de cuidados.	Foro de Igualdad
STE 1.2.1. Garantizar la participación del Foro de Igualdad en el proceso de diagnóstico de la realidad de las mujeres mayores desde los Servicios Sociales para garantizar la incorporación del enfoque de la atención, desde el principio al final del proceso.	Foro de Igualdad
STC 1.5.3. Cursos de formación para profesionalizar las tareas de cuidado, que el Ayuntamiento continúe realizando la mediación para ofrecerlas en los centros de Formación Profesional y que en caso de no conseguirlo ofrezca alternativas que respondan a la demanda.	Técnica de Igualdad
STC 1.5.4. Participación en la Mesa de cuidados de la Mancomunidad, impulsando la colaboración con el Foro de Igualdad.	Técnica de Igualdad
STE 1.6.1. Establecer medidas para garantizar condiciones laborales dignas en los pliegos de contratación del servicio de guarda a domicilio y otros servicios de cuidado.	Técnica de Igualdad Servicios Sociales
STE 2.1.1. Alrededor de las fechas clave (8 de marzo, 17 de mayo, 28 de junio, 25 de noviembre...) y a lo largo de todo el año se han organizado iniciativas de sensibilización hacia la igualdad.	Foro de Igualdad

STE 2.1.2. Realizar prácticas específicas con los hombres de la ciudad para sensibilizar sobre la importancia del feminismo y de la construcción de modelos de masculinidad diferentes.	Equipo Ejecutivo de casa de mujeres*
STC 2.2.1. Recoger y analizar los datos de las mujeres que viven en el medio rural.	Técnica de Igualdad
STC 2.2.3. Promover las medidas necesarias para garantizar la supervivencia del medio rural y estimular a las nuevas generaciones a trabajar en el sector primario.	Desarrollo Económico de la Mancomunidad
	Foro de Igualdad
STE 2.3.1. Analizar la posibilidad de reforzar los programas de coeducación de los centros y, si es posible, aumentar los recursos previstos (número de horas, dedicación a la Formación Profesional...).	Técnica de Igualdad
	Departamento de Educación
STE 2.3.5. Analizar las posibilidades de crear estructuras de coordinación entre diferentes agentes que trabajan en la educación formal e informal (Eihera, AHAL, Gatexola, Aholusex)... y unificar el trabajo a nivel local.	Técnica de Igualdad
	Departamento de Educación
STE 2.3.6. Continuar participando en la Mesa Comarcal de Coeducación, analizando las condiciones de creación de la Mesa de Coeducación de Zumaia.	Técnica de Igualdad
	Departamento de Educación
STC 2.3.7. Organizar iniciativas sobre temas concretos que afectan especialmente a la juventud	Técnica de Igualdad

(uso de redes sociales, discursos de odio...) y, si se considera necesario, realizar tratos específicos con chicas y chicos (roles y estereotipos en torno a ellos, autodefensa feminista...).	Departamento de Educación
STC 2.3.8. Consolidar y reforzar la oferta del servicio de asesoramiento sexual para jóvenes.	Técnica de Igualdad Departamento de Educación
STE 2.3.9. Ofrecer anualmente la formación adecuada a sus necesidades de las personas educadoras que trabajan en la educación no formal.	Técnica de Igualdad Departamento de Educación
STC 2.4.2. Analizar y promover, en colaboración con la Mancomunidad, las oportunidades de oferta de empleo en Zumaia, con el fin de aumentar la tasa de actividad de las mujeres en los sectores en los que están subrepresentadas o en expansión.	Técnica de Igualdad
STC 3.1.1. Ofrecer formación en igualdad al personal de los Servicios Sociales desde una perspectiva interseccional	Técnica de Igualdad
STC 3.1.2. Creación y sistematización de estructuras de coordinación entre Servicios Sociales, Centros de Salud, Malen Etxea y agentes del municipio	Malen Etxea Centro de Salud Servicios Sociales Técnica de Igualdad
IM 1.1.1. Desarrollar programas de sensibilización para profundizar en la detección de violencia machista	Servicios Sociales Área de Juventud Técnica de Igualdad
IM 1.1.2. Prevención de las agresiones sexistas durante las fiestas en colaboración con el movimiento feminista, los bares y las comisiones de fiestas	Foro de Igualdad Bares Técnica de Igualdad
IM 1.1.3. Crear y desplegar los medios necesarios	Servicios Sociales

	Técnica de Igualdad
IM 1.2.1. Poner en marcha campañas de información dirigidas a la población de Zumaia en general, aprovechando modelos de otros pueblos.	Foro de Igualdad
IM 1.2.2. Poner en marcha mecanismos de acercamiento a las mujeres extranjeras, ancianas y colectivos de mujeres en general con dificultades de acceso	Técnica de Igualdad
IM 1.2.3. Realizar un trabajo especial en la gestión lingüística a la hora de canalizar el trabajo y las iniciativas con determinados colectivos de mujeres	Técnica de Euskera
	Técnica de Igualdad
IM 1.3.1. Reflexionar sobre los programas preventivos que se llevan a cabo en las escuelas, teniendo en cuenta a toda la comunidad educativa (alumnado, profesorado y familias) y marcar la estrategia para los próximos años para realizar el trabajo de forma integral con las escuelas: definir las personas destinatarias de las tareas, los temas clave a tratar, etc.	Agentes del protocolo
	Comunidad educativa
	Técnica de Igualdad
IM 1.3.2. Continuar trabajando desde los programas juveniles la prevención de la violencia machista, de forma continuada e indirecta en el contexto de las fechas puntuales y en el día a día.	Área de Juventud
	Técnica de Igualdad
IM 1.3.3. Organización de iniciativas relacionadas con el ocio para jóvenes, centradas en la	Área de Juventud

prevención de la violencia machista y el empoderamiento de las chicas.	Foro de Igualdad
IM 1.4.1. Organizar campañas de sensibilización en fechas como el 25 de noviembre y el 17 de mayo, a través de diferentes iniciativas, en colaboración con el movimiento feminista de sensibilización ciudadana.	Foro de Igualdad
IM 1.4.2. Crear iniciativas a favor de las vidas habitables en colaboración con el Foro de Igualdad y el movimiento feminista, a través de reivindicaciones (8 marzo, 25 noviembre, 17 mayo, 28 junio...)	Técnica de Igualdad
IM 2.1.1. Ofrecer formación a todo el personal implicado en el proceso de atención para la correcta atención ante casos de violencia machista, así como a las personas que trabajan con niños y jóvenes.	Departamento de Educación
	Área de Juventud
	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
	Servicios Sociales
IM 2.1.4. Diseño y desarrollo de iniciativas de reparación social y pública en colaboración con las mujeres.	Foro de Igualdad
	Equipo Ejecutivo de la casa de mujeres*
	Técnica de Igualdad
IM 2.2.1. Crear un espacio colectivo orientado a la mejora liderada por las mujeres a través de la Escuela de Empoderamiento.	Dinamizadora de la Casa de las Mujeres*
IM 2.3.1. Sistematizar la evaluación del Protocolo de coordinación interinstitucional	Servicios Sociales
	Centro de Salud
	Técnica de Igualdad
IM 2.3.2. Sistematizar los mecanismos de participación entre agentes de la mesa de seguimiento	Servicios Sociales
	Centro de Salud

	Técnica de Igualdad
	Foro de Igualdad
IM 2.4.1. Trabajar los protocolos con los diferentes agentes del pueblo, incluido el movimiento feminista. Con el objetivo de crear una red local sólida.	Agentes locales Equipo Ejecutivo de la casa de mujeres*
IM 2.4.2. Seguimiento del protocolo de respuesta institucional unificada.	Técnica de Igualdad
IM 2.4.4. Analizar si el Ayuntamiento debe poner en marcha otros servicios en el contexto de las fiestas, con la implicación de los diferentes departamentos del ayuntamiento y de la comisión de fiestas: punto de protección e información de las fiestas, teléfono de emergencias... En colaboración con el movimiento feminista.	Punto de coordinación interdepartamental Comisión de Fiestas