

UDAL BATZARRAK
ONARTUA

2020 ABE. 28
DIC. 28

APROBADO
POR EL CONCEJO MUNICIPAL
emari

V PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE EIBAR 2021-2024



Erakunde Autonomikoa

Organismo Autonomo

EUSKO JAURLARITZA

GOBIERNO VASCO

Índice

| | |
|--|----|
| 0.- Introducción | 3 |
| 1.- Enfoque del plan | 3 |
| PRINCIPIOS ORIENTADORES | 3 |
| GARANTÍAS: | 4 |
| 2.- Ámbito legal:..... | 5 |
| 3.- Características del V Plan de Igualdad | 11 |
| 4.- Metodología empleada | 11 |
| 5.- Principales conclusiones recogidas en la evaluación. | 12 |
| ESTRUCTURA DEL V PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE EIBAR | 15 |
| BUEN GOBIERNO | 15 |
| EJES DE INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD | 16 |
| EJES DE INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD | 26 |
| I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES | 26 |
| PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES | 26 |
| PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES | 29 |
| II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS | 32 |
| PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA | 32 |
| III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES | 34 |
| PROGRAMA 6 SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN | 34 |
| PRESUPUESTO ESTIMADO DEL V PLAN DE IGUALDAD DE EIBAR | 37 |
| IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN | 38 |
| 1. Área de Igualdad | 38 |
| 2. Estructura política interáreas | 39 |
| 3. Estructura técnica interáreas | 39 |
| 4. Estructuras de coordinación interinstitucional | 39 |
| 5. Mesa de la Mujer | 40 |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 40 |



0.- Introducción

En el año 2015, a iniciativa del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Eibar, se elaboró el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Eibar, aprobado el 13 de junio de 2016 y cuya vigencia fue de 4 años.

Este plan daba continuidad a la trayectoria y al compromiso del Ayuntamiento de Eibar con respecto a la igualdad; para ello se establecieron **15 áreas** de actuación: Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área Económica, Urbanismo, Obras, Servicios, Policía Municipal, Pegora, Informática, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Servicios Sociales, Euskera, Cultura y Deportes.

En el año 2019, acabada la vigencia del plan, el Ayuntamiento de Eibar lleva a cabo la evaluación del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para conocer el nivel de cumplimiento de las acciones planteadas, el impacto ha tenido en la ciudadanía y las mejoras que deben proponerse para el futuro del trabajo hacia la igualdad en Eibar.

1.- Enfoque del plan

El enfoque del V Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Eibar (2021-2024) sigue los principios orientadores y garantías que se establecen en el VII Plan Para la Igualdad de Mujeres Y Hombres en la CAE.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

- ✓ **PARADIGMA FEMINISTA:** se toma como principio orientador el feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.
- ✓ **ENFOQUE DE GÉNERO:** como metodología de análisis y de trabajo, este enfoque permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades de mujeres y hombres. La perspectiva de género implica la voluntad de construir una agenda que se posiciona en contra de la

discriminación contra las mujeres y que tendrá en cuenta sistemáticamente las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

- ✓ INTERSECCIONALIDAD: las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género, en reciprocidad, otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, procedencia, orientación sexual e identidad de género, edad, diversidad funcional, etc. La interseccionalidad implica la propuesta de una acción más compleja e integradora, que abra la mirada a aquellas situaciones donde las desigualdades contra las mujeres se intensifican.
- ✓ EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: el empoderamiento de las mujeres es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano).

Para lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento.

- ✓ DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE: el desarrollo humano global, para que sea sostenible y promueva cambios estructurales, tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género. Esto implica que las necesidades humanas son otras, porque se incorporan las necesidades de las mujeres y se consideran prioritarias.

GARANTÍAS:

El V Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Eibar cumplirá las garantías establecidas en el VII Plan Para la Igualdad de Mujeres Y Hombres en la CAE, adaptándolas a su ámbito municipal de actuación.

- 1.- Compromiso político real con la igualdad de mujeres y hombres.
- 2.- Recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios.

3.- Política de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía contribuye a la igualdad a través del dinero público.

4.- Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y de la ciudadanía, así como de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las políticas, desde un modelo de participación más democrático, donde se dé legitimidad a sus aportaciones y éstas tengan incidencia real.

5.- Corresponsabilidad y colaboración de los departamentos o áreas municipales para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

2.- Ámbito legal:

Existen una gran cantidad de leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres que el presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Eibar toma como referencia y marco legal.

- ✓ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- ✓ VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- ✓ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- ✓ Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

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

El título primero define las funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (artículo 9.2) y comunitarias (artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea) que imponen a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones. Asimismo, establece la organización institucional básica y los mecanismos para su coordinación, y regula los criterios para la financiación de las medidas contempladas en la ley y las posibles fórmulas de colaboración financiera.

Funciones relativas a la Administración Local:

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.
- m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

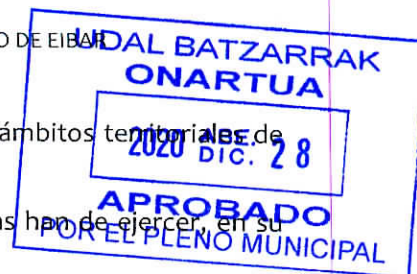
CAPÍTULO II

Organización institucional y coordinación entre las Administraciones Públicas vascas

Sección 1.ª Organismos de igualdad

Artículo 10. Administraciones forales y locales.

1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas



de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

2. Dichas entidades, órganos o unidades administrativas han de ejercer, en su ámbito territorial, al menos las siguientes funciones:

- a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
- i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

CAPÍTULO III

Financiación

Artículo 14. Disposición general.

Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

TÍTULO II

Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las Administraciones Públicas vascas

CAPÍTULO I

Planificación

Artículo 15. Planes para la igualdad de mujeres y hombres.

3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.

4. Antes de su aprobación, los planes o programas referidos en los dos párrafos anteriores han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar al comienzo de cada legislatura, según lo dispuesto en el párrafo 1.

CAPÍTULO II

Estadísticas y estudios

Artículo 16. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas deben:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos *indicadores* que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.



c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

CAPÍTULO III

Capacitación del personal

Artículo 17. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.

1. Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

2. Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las administraciones públicas vascas han de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política.

3. Asimismo, las administraciones públicas vascas deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.

4. En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.

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

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

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

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

Esta ley establece que la igualdad entre mujeres y hombres es *“un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”*.

El artículo 21.1 especifica que *“las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”*.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local 2006

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus socios, entre los que se encuentra EUDEL (Asociación de Municipios Vascos), *“va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”*. Este documento señala que:

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente, este derecho no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.



La Carta en sus principios 5 y 6, establece que:

5. **Integrar la dimensión del género** en todas las actividades de los gobiernos locales y regionales es necesario para que avance la igualdad de mujeres y hombres.

6. **Planes de acción y programas** con los recursos apropiados son herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres

Los gobiernos locales y regionales deben elaborar planes de acción y programas con los medios y recursos, tanto financieros como humanos, necesarios para su aplicación.

3.- Características del V Plan de Igualdad

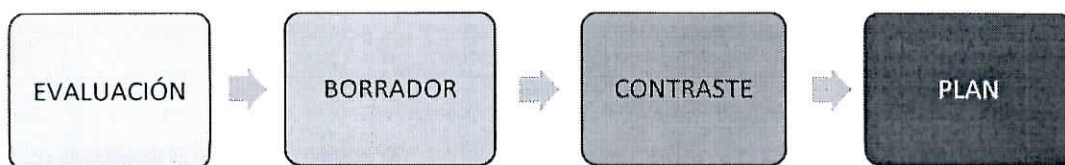
VIGENCIA: 4 años

ELABORACIÓN PARTICIPATIVA: en la elaboración del presente plan han participado el personal técnico de las diferentes áreas municipales, así como asociaciones de mujeres y feministas de Eibar.

EVALUABLE: se trata de un plan diseñado para su correcta evaluación a lo largo de los años de vigencia, por lo que se ha dado especial atención a que las diferentes áreas propongan herramientas adecuadas para llevar a cabo la evaluación.

OBJETIVOS Y ACCIONES VIABLES: los objetivos y acciones establecidas se han planteado teniendo muy en cuenta su viabilidad. Se ha optado por adaptar el número de objetivos y acciones a la capacidad real de actuación de las diferentes áreas municipales, con el fin de lograr su realización.

4.- Metodología empleada



Evaluación del IV Plan para la Igualdad de Eibar

En el año 2019, habiéndose cumplido el plazo de ejecución, se decidió comenzar con la fase de evaluación del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Eibar (2016-2019).

A través de este proceso participativo de evaluación, y utilizando la evaluación realizada a modo de diagnóstico, se analizaron los diferentes objetivos y acciones establecidos en el Plan para poder determinar su grado de cumplimiento y los resultados obtenidos.

El objetivo de la evaluación no se limita a medir el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, sino que busca establecer medidas correctoras y recoger propuestas de cara al diseño del siguiente plan.

Contraste del borrador del V Plan

El borrador, se contrastó con el personal técnico del ayuntamiento y asociaciones de mujeres y feministas de Eibar a través de la Mesa de la Mujer. Así, se pudieron recoger aportaciones y propuestas de acciones.

Elaboración del V Plan de Igualdad de Eibar

Después de reunir las aportaciones y sugerencias obtenidas durante la fase previa, se introdujeron los cambios correspondientes al primer borrador y se pudo crear el documento definitivo.

5.- Principales conclusiones recogidas en la evaluación.

A través de las entrevistas realizadas se recoge la afirmación de que es complicado tener un conocimiento e implementar los diferentes planes municipales (igualdad, inmigración, euskera...), por lo que se destaca la necesidad de realizar sesiones informativas específicas con cada departamento.

Como elemento positivo señalar el hecho de que en áreas relacionadas directamente con la atención a las necesidades sociales de la ciudadanía como son



Servicios Sociales (que incluye Igualdad e Inmigración entre otros departamentos) se planifica desde la perspectiva de género y se impulsa el que el resto de las áreas lo hagan. Una muestra de ello es la puesta en marcha del proyecto “Dinamización del inicio del proceso de integración de la perspectiva de género en la definición del presupuesto municipal” en 2019.

Aunque existen dificultades a la hora de abordar determinados aspectos como son una correcta utilización del lenguaje no sexista o el análisis de los datos desagregados por sexo, se puede afirmar que se han dado avances significativos en estos dos aspectos. Con excepción de algunos casos, se está realizando un esfuerzo claro por emplear un lenguaje correcto y por recoger los datos desagregados en la mayoría de las áreas.

En la reunión de contraste realizada con las mujeres del tejido asociativo se destacó que los servicios ofrecidos en la Andretxea han mejorado de manera notable. Destacaron el hecho de que se haya ampliado la duración a lo largo del año de determinados cursos que antes se realizaban durante 3 o 4 meses. De esta manera, el número de participantes también se ha mantenido.

Valoraron de manera muy positiva que se haya ampliado la jornada laboral de la dinamizadora, así como el trabajo que realiza. Sin embargo, consideran que tiene demasiada carga de trabajo porque muchas mujeres acuden a hacer consultas relativas a los servicios municipales, además de para inscribirse a los cursos u otras actividades. Por ello ven necesaria la contratación de otra persona.

En cuanto al trabajo realizado desde las diferentes áreas municipales, señalaron que en los días señalados (8M, 25N) la Mesa de la Mujer realiza una programación especial, pero creen que desde áreas como Cultura podrían hacer un trabajo mayor.

En el ámbito del deporte señalan que muchas mujeres mayores se están animando a practicar deporte, pero no encuentran cursos adaptados a sus necesidades. En cuanto a las deportistas más jóvenes también perciben un aumento en la práctica de deportes como el balonmano, rugby o fútbol, lo cual es muy valorado por la ciudadanía que está asistiendo a verlas competir. Por ello es necesario

que cuenten con el apoyo municipal para seguir practicando deporte y para que se las reconozca.



ESTRUCTURA DEL V PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE EIBAR

A continuación, se detalla el conjunto de actuaciones que se deberán llevar a cabo en los años de vigencia del plan, respondiendo a una estructura y objetivos concretos.

La estructura se ha diseñado tomando como base el VII Plan de Igualdad de la CAE, se destacan cuatro apartados: Buen Gobierno, Empoderamiento de las Mujeres, Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos y Vidas libres de violencia contra las mujeres.

BUEN GOBIERNO

PROGRAMA I

COMPROMISO POLÍTICO: Permiten concretar y hacer operativa la voluntad política para la igualdad de mujeres y hombres.

PROGRAMA II

CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD: Para que todo el personal de las administraciones públicas tenga los conocimientos suficientes para incorporar el enfoque de género en su intervención.

PROGRAMA III

ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO: Para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad.

PROGRAMA IV

COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN: Para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la administración pública.

PROGRAMA V

PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA: Para que la voz de la ciudadanía, especialmente la de las mujeres, esté presente en el diseño de las políticas públicas.

EJES DE INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD

I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.

PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.

II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 6 SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN



BUEN GOBIERNO

PROGRAMA I

COMPROMISO POLÍTICO: Permiten concretar y hacer operativa la voluntad política para la igualdad de mujeres y hombres.

BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.1 | Garantizar los recursos económicos y humanos para el desarrollo de servicios para el empoderamiento y la prevención y reparación en materia de violencia en la futura Andretxea, tales como: servicio de asesoramiento psicológico y jurídico, oficina de información sexual, servicio de asesoramiento a trabajadoras del hogar y de cuidados, banco del tiempo, etc. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad y Servicios Sociales | | | |
| INDICADORES | Asignación de presupuesto adecuado para el desarrollo de la acción. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.2 | Garantizar la apertura de la “nueva Andretxea” en el período de vigencia del presente plan. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Concejales y concejales de todas las áreas municipales y personal técnico de todas las áreas municipales | | | |
| INDICADORES | Apertura de la nueva Andretxea. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.3 | Aumento del presupuesto anual para programas, acciones incluidas en el V Plan, así como para otras actividades que se valoren de interés para el avance de la igualdad de mujeres y hombres | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Concejales y concejales de todas las áreas municipales y personal técnico de todas las áreas municipales | | | |
| INDICADORES | Aumento progresivo del presupuesto anual | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.1 | Asegurar que las áreas implicadas conozcan y tengan en cuenta las acciones que les corresponde realizar, según el V Plan de Igualdad de Eibar, en su planificación anual. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Existencia de una planificación anual de las acciones que cada área debe realizar. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.2. | Establecer mecanismos de evaluación de las acciones recogidas en el V Plan de Igualdad de Eibar. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Proporcionar modelo de fichas de evaluación a cada área municipal. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

PROGRAMA II

CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD: Para que todo el personal de las administraciones públicas tenga los conocimientos suficientes para incorporar el enfoque de género en su intervención.

BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 5.1 | Formación para la correcta utilización del lenguaje no sexista | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Realización de la formación y número de participantes. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 5.2. | Formación sobre cómo analizar los datos desagregados por género como herramienta para corregir desigualdades. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Realización de la formación y número de participantes. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 5.3. | Formación sobre cómo planificar desde la perspectiva de género. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Realización de la formación y número de participantes. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 5.4. | Formación sobre cómo introducir la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo del Área de Servicios Sociales, profundizando en la atención de casos y en los soportes de todo tipo. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Servicios Sociales | | | |
| INDICADORES | Realización de la formación y número de participantes. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

PROGRAMA III

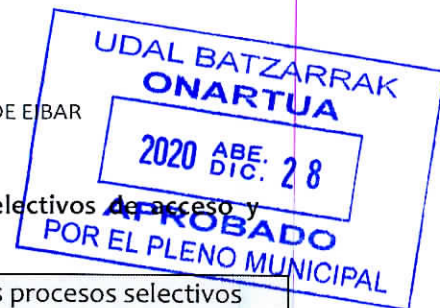
ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO: Para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad.

BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.1. | Desagregar los datos por género en todas las estadísticas, estudios, registros e información cuantitativa municipal | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Los datos recogidos en el ayuntamiento incorporan la variable de género. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.2. | Realizar un Diagnóstico sobre la situación de la incorporación de la variable sexo en formularios, hojas de solicitud, registros administrativos y bases de datos e incorporación de la citada variable en el caso de que no lo esté | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Realización del estudio e incorporación de variable sexo | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.3. | Tomar en consideración la diferente situación de mujeres y hombres a la hora de realizar estudios municipales. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | En los diferentes estudios municipales se recoge la diferente situación de mujeres y hombres en el ámbito de estudio. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |



BG.7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 7.1 | Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Organización y Personal | | | |
| INDICADORES | Inclusión de contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

BG.8. Incorporar la igualdad en la comunicación.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 8. | Incorporar la igualdad en la comunicación. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en cualquier documento, interno o externo, del ayuntamiento. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 8.1. | Garantizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los documentos y materiales de difusión del Área de Deportes y del PMD. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Deportes | | | |
| INDICADORES | Utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en documentos y materiales de difusión. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 8.2. | Diversificar las imágenes de mujeres y hombres, y las actividades practicadas por unos y otras en el PMD. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Deportes | | | |
| INDICADORES | Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en documentos y materiales, así como de imágenes no estereotipadas de las y los deportistas. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 8.3. | Incorporar el criterio de ruptura de estereotipos e igualdad en caso de que se diseñe un nuevo logotipo del PMD de Eibar. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Deportes | | | |
| INDICADORES | Nuevo logotipo que no reproduzca estereotipos. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

BG.10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 10.1. | Desarrollar acciones y recogida sistematizada de información desagregada por género que permita y posibilite integrar la perspectiva de género en los presupuestos. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Acciones de recogida de información desagregada por género anualmente. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

BG.11. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 11.1. | Tomar en consideración la diferente situación de mujeres y hombres a la hora de realizar planes sectoriales o transversales municipales. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | En los diferentes planes sectoriales o municipales se recoge la diferente situación de mujeres y hombres en el ámbito de estudio. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 11.2. | Introducir la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo del Área de Servicios Sociales, con especial atención a lo relativo a la atención de casos y a los diferentes tipos de soportes. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Servicios Sociales | | | |
| INDICADORES | Cambios en los procedimientos de trabajo, atención de casos y soportes informáticos derivados de la inclusión de la perspectiva de género. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |



| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 11.3. | Introducir la perspectiva de género en la supervisión de los proyectos de obra y en los proyectos de Planeamiento de Desarrollo. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Urbanismo | | | |
| INDICADORES | Elementos señalados en la supervisión de proyectos de obra y de planeamiento de desarrollo para que se incluya la perspectiva de género en estos. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 11.4. | Introducir la perspectiva de género en el PGOU (Plan General de Ordenación Urbana) | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Urbanismo | | | |
| INDICADORES | Aspectos específicos del PGOU en los que se visibiliza la introducción de la perspectiva de género. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

BG.12. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 12.1. | Exigir a las entidades subvencionadas una comunicación igualitaria. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Deportes, Cultura, Euskera, Servicios Sociales | | | |
| INDICADORES | Inclusión de cláusulas de igualdad relativas a la comunicación igualitaria en contratos, subvenciones y convenios | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 12.2. | Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las subvenciones públicas otorgadas en materia de deportes y euskara. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Deportes, Cultura, Euskera, Servicios Sociales | | | |
| INDICADORES | Inclusión de cláusulas específicas sobre igualdad en las subvenciones públicas otorgadas. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 12.3. | Incluir criterios de género en la contratación del Servicio de Limpieza a partir del año 2024. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Servicios | | | |
| INDICADORES | Inclusión de criterios de género en la contratación. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

PROGRAMA IV

COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN: Para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la administración pública.

BG.13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 13.1. | Realizar reuniones presenciales informativas de coordinación entre el Servicio de Igualdad y el resto de las áreas municipales mediante, con el fin de planificar las acciones recogidas en el presente Plan de Igualdad. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Reuniones de coordinación y planificación realizadas anualmente. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 13.2. | Mejorar y reforzar la coordinación entre el Área de Cultura, el Servicio de Igualdad/Andretxea y la Mesa de la Mujer. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Cultura, Igualdad/Andretxea, la Mesa de la Mujer. | | | |
| INDICADORES | Estrategias de coordinación utilizadas. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 13.3. | El Área de Cultura ofrecerá la posibilidad de elegir obras que sean de temática feminista a la Mesa de la Mujer para incluirlas en la programación de las Jornadas de Teatro. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Cultura, Igualdad | | | |
| INDICADORES | Obras incluidas en la programación propuestas por la Mesa de la Mujer anualmente. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |



PROGRAMA V

PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA: Para que la voz de la ciudadanía, especialmente la de las mujeres, esté presente en el diseño de las políticas públicas.

BG.15. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 15.1. | Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de diseñar espacios participativos y de consulta en cuanto a los modos de participación, lugares y horarios. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Alcaldía, Secretaría, Organización y Personal, Área económica, Desarrollo Económico, Empleo e Innovación, Urbanismo, Medio Ambiente, Obras, Servicios, Pegora, Policía Municipal, Servicios Sociales, Igualdad, Euskera, Cultura, Comisión Ego Ibarra, Deportes, Informática | | | |
| INDICADORES | Estrategias utilizadas para favorecer la participación de mujeres y hombres. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

EJES DE INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD

I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES

Se busca contribuir al desarrollo individual y colectivo de las mujeres reforzando e impulsando:

1.2. La conciencia de género, autoestima y autonomía de las mujeres.

OBJETIVO 1.2.1: Impulsar la toma de conciencia de género, incrementar la presencia de libros y material audiovisual realizado por mujeres y su reconocimiento y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.2.1 | Aumentar el número de libros y material audiovisual adquiridos de temática feminista y/o escritos por mujeres, teniendo en cuenta la diversidad de estas. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Cultura, Biblioteca | | | |
| INDICADORES | Número de libros y material audiovisual de temática feminista y/o escritos por mujeres | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.2.2. | Continuar con la realización conjunta de las guías de lectura en las fechas simbólicas para la igualdad: 8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio etc., así como con las actividades y proyectos realizados juntamente con motivo de estas fechas. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Cultura, Biblioteca | | | |
| INDICADORES | Realización de guías de lectura y actividades anualmente. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

OBJETIVO 1.2.2.: Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima de las mujeres.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.2.2.1. | Como se ha venido haciendo hasta la actualidad seguir ofreciendo a las mujeres de Eibar el programa de formación por medio de la Escuela de Empoderamiento, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres que viven en el municipio. Se proporcionará una oferta variada de cursos y de espacios de empoderamiento y se hará una publicidad amplia de los mismos. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Número de cursos y contenidos trabajados. Método de difusión. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |



OBJETIVO 1.2.3.: Planificar la organización y los servicios de la futura Andretxea

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.2.3.1. | Elaboración de un presupuesto acorde a las necesidades de la nueva Andretxea. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Presupuesto asignado | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.2.3.2. | Coordinación con el grupo “Nueva Andretxea”. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Reuniones de coordinación Resultado/aportaciones de las reuniones de coordinación | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.2.3.3. | Redistribución de espacios, servicios y funciones estables que permitan trabajar el empoderamiento en clave de proceso. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Realización y resultado de la redistribución del espacio. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.2.3.4. | Según lo recogido en el Plan de Convivencia y Diversidad de Eibar (2018-2022), incluir como requisito la perspectiva de la diversidad cultural e incidencia en la inmigración en las subvenciones del Servicio de Igualdad | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad, Inmigración | | | |
| INDICADORES | Inclusión de la diversidad cultural en las subvenciones concedidas por el Servicio de Igualdad | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

1.3. El autocuidado y salud de las mujeres en todas las edades.

OBJETIVO 1.3.1.: Incrementar el número de mujeres que toman decisiones sobre los distintos ámbitos de su vida, (salud, cuidado, trabajo, formación, ocio) en función de sus deseos, criterios, intereses y necesidades.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.3.1.1. | Derivación, acompañamiento a aquellas mujeres susceptibles de discriminación, vulnerabilidad, falta de empoderamiento y de capacidad de toma de decisiones y de redes de apoyo, al Servicio de Andretxea. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Servicios Sociales | | | |
| INDICADORES | Número de mujeres atendidas. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.3.1.2. | Continuar ofreciendo actividades deportivas municipales adaptadas a las necesidades y capacidades de las mujeres mayores de 60 años | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Deportes | | | |
| INDICADORES | Oferta de cursos adaptados. Número de cursos adaptados | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.3.1.3. | Continuar con la actividad “Andreen Ibilbideak” / “Paseos de mujeres” para la promoción de la salud (física, mental y emocional) y el autocuidado en las mujeres, así como la integración, el encuentro, la creación de redes, fomento de la cultura y conocimiento sobre el entorno, etc. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Paseos realizados y número de participantes. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.3.1.4. | Crear una línea de trabajo específica para mujeres mayores de 60 años en clave de empoderamiento. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Diseño de línea de trabajo específica y acciones realizadas. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.3.1.5. | Ofrecer formación relacionada con la salud integral de las mujeres desde la perspectiva de género/feminista (menopausia, virus del papiloma, autoexploración mamaria, relación entre alimentación y emociones etc.). | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Número de formaciones realizadas y contenidos. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |



OBJETIVO 1.3.2.: Incrementar el número mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivo-sexuales ajustados a sus deseos e intereses, desde la diversidad sentimental y sexual.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.3.2.1 | Como se ha venido haciendo hasta la actualidad, seguir ofreciendo a los centros educativos del municipio y a otros colectivos, que trabajan en el ámbito educativo, como los grupos de tiempo libre, el programa de educación sexual. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Oferta realizada anualmente y participación. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

1.4. Mejora de los recursos, particularmente en los que se dan mayores desigualdades.

OBJETIVO 1.4.1.: Identificar la problemática y necesidad específicas de mujeres mayores de 75 años.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 1.4.1. | Realización de un estudio sobre los problemas específicos y necesidades de mujeres mayores de 75 años. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Servicios Sociales, Igualdad | | | |
| INDICADORES | Realización del estudio | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

Se busca contribuir a la participación social y política de las mujeres reforzando e impulsando:

2.1. La igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos.

OBJETIVO 2.1.1: Hacer del espacio festivo un lugar de igualdad de mujeres y hombres.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.1.1. | Buscar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cuanto a la organización. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Cultura | | | |
| INDICADORES | Participación de hombres y mujeres en la organización. Tareas realizadas por hombres y por mujeres | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.1.2. | Incluir en la programación de fiestas algún evento/concierto o actividad festiva con presencia de mujeres y/o temática feminista/ de género. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Cultura | | | |
| INDICADORES | Contrataciones realizadas. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.1.3. | Contratar grupos musicales compuestos íntegramente por mujeres, como medida de acción positiva, propuestos por la Mesa de la Mujer. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Cultura | | | |
| INDICADORES | Contrataciones realizadas. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

OBJETIVO 2.1.2: Impulsar el desarrollo de medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en los Clubes.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.1.2.1 | Desarrollar acciones de reconocimiento y visibilización de las deportistas de Eibar en el municipio. Especialmente de mujeres deportistas con diversidad funcional. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Deportes | | | |
| INDICADORES | Acciones llevadas a cabo Tipo de acciones llevadas a cabo cada año | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

2.2. La participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.

OBJETIVO 2.2.1.: Fomentar la participación ciudadana activa de las mujeres, tanto a nivel individual como colectivo, en las políticas públicas, a través de la creación de grupos de trabajo en ámbitos específicos.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.2.1.1. | Creación y/o continuidad de los siguientes grupos de trabajo: 8 de marzo, 25 de noviembre, Nueva Andretxea, Mujeres Deportistas, Trabajadoras del Hogar y de Cuidados, Grupo de Diversidad Sexual y de Género etc., garantizando la implicación de las integrantes de la Mesa en dichos grupos. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad, Cultura, Deportes, Inmigración | | | |
| INDICADORES | Reuniones realizadas por los grupos existentes Nuevos grupos de trabajo creados | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |



| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.2.1.2. | Visibilizar a las deportistas y a las mujeres del ámbito deportivo de Eibar a través de los premios del deporte, incluyendo mujeres con diversidad funcional. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Deportes | | | |
| INDICADORES | Premios otorgados a mujeres deportistas y mujeres deportistas con diversidad funcional. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.2.1.3. | Favorecer espacios de participación para las mujeres de origen extranjero. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Inmigración, Igualdad | | | |
| INDICADORES | Acciones realizadas para impulsar la participación Número de participantes | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

2.3. La presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 2.3.1. | Fomentar la participación activa de las mujeres deportistas en las políticas públicas dirigidas al deporte local, a través de la creación de un grupo de trabajo. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Creación de grupo de trabajo y número de reuniones. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

Un valor que parte del reconocimiento de las mujeres como humanas con derechos y que es preciso instalar a través de un modelo coeducativo y con la corresponsabilidad en este proceso de otras instituciones, organizaciones y la sociedad en su conjunto.

3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.

OBJETIVO 3.1.1.: Visibilizar el trabajo del Servicio de Igualdad/Andretxea.

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.1.1.1 | Difusión del vídeo “Andretxea: 15 años trabajando por la igualdad”. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Difusión realizada Número de participantes | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.1.1.2. | Creación del servicio de Telegram como canal oficial para informar a la ciudadanía sobre las actividades, programas, servicios, proyectos, campañas... desarrollados por Servicio de Igualdad-Andretxea. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Creación del servicio de Telegram. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.1.1.3. | Difusión de las actividades, programas, servicios, proyectos, campañas... realizadas por el Servicio de Igualdad-Andretxea, a través de la microsite de igualdad, mail, redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter), Telegram, etc. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Difusión realizada a través de las diferentes redes sociales. Número de seguidoras | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.1.1.4. | Realizar una labor pedagógica a través de las redes sociales de Andretxea, compartiendo recursos e información que contribuyan al fomento de los valores igualitarios. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Recursos e información difundida. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |



| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.1.1.5. | Diseñar de un recorrido a través del que se visibilicen las aportaciones de las mujeres al desarrollo humano sostenible de Eibar. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Museo de la Industria Armera, Andretxea | | | |
| INDICADORES | Recursos e información difundida. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.1.1.6. | Trabajo conjunto con los medios de comunicación locales, para garantizar la inclusión de la igualdad en contenidos relacionados con el avance social, cultural y económico del municipio. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Recursos e información difundida. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

OBJETIVO 3.1.2.: Visibilizar el trabajo de las cuidadoras y la necesidad de que sus derechos sean reconocidos

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.1.2.1. | Realizar acciones de visibilización (charlas, jornadas, campañas de difusión...) del trabajo realizado por las cuidadoras y su valor social | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Servicios Sociales, Igualdad, Inmigración | | | |
| INDICADORES | Acciones realizadas Temas tratados Número de participantes | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

OBJETIVO 3.1.3.: Visibilizar el trabajo de las mujeres del ámbito rural y la necesidad de que sus derechos sean reconocidos

| | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.1.2.1. | Realizar acciones de visibilización (charlas, jornadas, campañas de difusión...) del trabajo realizado por las mujeres del ámbito rural y su valor social | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Acciones realizadas Temas tratados Número de participantes | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

3.2. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación.

OBJETIVO 3.2.1: Fomentar los valores coeducadores en los centros escolares de Eibar.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.2.1 | Incluir en el currículo y la agenda escolar de cada centro, formación específica en feminismo (prevención de la violencia sexista, acoso escolar por género u orientación sexual, diversidad sexual y de género...). | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Formación específica y contenidos trabajados. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

OBJETIVO 3.2.2.: Promover la formación del monitorado de deporte escolar en coeducación.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 3.2.2.1. | Incorporar formación en materia de igualdad de mujeres y hombres en las reuniones de inicio de curso, o bien ofrecer una sesión de formación específica al monitorado de Deportes. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Deportes, Igualdad | | | |
| INDICADORES | Realización de la formación y contenidos trabajados. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

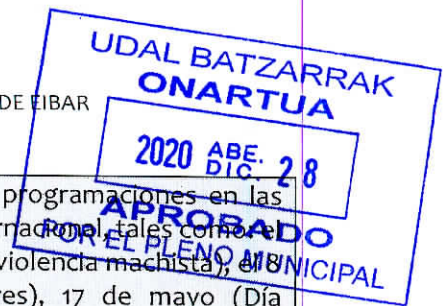
PROGRAMA 6 SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Para cambiar prejuicios, concepciones y costumbres que sostienen la inferioridad de las mujeres y de lo femenino.

6.1. Reducir la violencia estructural y cultural.

OBJETIVO 6.1.1.: Garantizar el Servicio de asesoramiento, orientación y acompañamiento, en materia de diversidad sexual y de prevención y atención de la violencia machista, en el entorno festivo.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.1.1. | Incluir en la programación de fiestas y en los diversos eventos festivos dicho Servicio. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Cultura | | | |
| INDICADORES | Inclusión del Servicio en la programación anual. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |



| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.1.1.2. | Continuar con el desarrollo de campañas y programaciones en las fechas simbólicas para la igualdad a nivel internacional, tales como el 25 de noviembre (Día Internacional contra la violencia machista), el 8 de marzo (Día Internacional de las mujeres), 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBI-fobia) y el 28 de junio (Día Internacional por los Derechos de las personas LGTBI) y hacerlo en grupos de trabajo en red con las asociaciones y entidades locales. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad, Cultura, Euskara | | | |
| INDICADORES | Programación anual y contenidos | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

OBJETIVO 6.1.2.: Tener en cuenta la incidencia de la violencia sexista en las mujeres mayores de 60 años.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.1.2.1. | Realizar campañas de sensibilización y prevención de la violencia sexista dirigida a mujeres mayores de 60 años. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Servicios Sociales, Igualdad | | | |
| INDICADORES | Campañas o acciones realizadas Temas tratados | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

OBJETIVO 6.1.3.: Implicar a los hombres en el trabajo por la Igualdad y en la lucha contra la violencia machista

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.1.3.1. | Impulsar actividades para conseguir implicar a los hombres en el trabajo por la Igualdad y en la lucha contra la violencia machista. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Igualdad | | | |
| INDICADORES | Actividades realizadas Número de hombres que han participado y edad | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.

OBJETIVO 6.3.1.: Aplicar las medidas y acciones recogidas en el trabajo de investigación del Mapa de la Ciudad Prohibida.

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.3.1. | Llevar a la práctica las acciones, consideraciones y reflexiones recogidas en el trabajo del Mapa de la Ciudad Prohibida con relación a la percepción sobre la inseguridad y los espacios identificados. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Urbanismo, Servicios | | | |
| INDICADORES | Número de actuaciones realizadas. Informe de actuaciones realizadas | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.3.1.2. | Actualizar el diagnóstico urbano de Eibar desde la perspectiva de género. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Urbanismo, Igualdad | | | |
| INDICADORES | Revisiones realizadas. Participación de grupos de mujeres o feministas. Número de mujeres que han participado. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| ACCIÓN 6.3.1.3. | Comprobar que todos los ascensores nuevos que se instalen en el municipio cuenten con cámaras de vigilancia. | | | |
| ESTRUCTURAS RESPONSABLES | Obras | | | |
| INDICADORES | Instalación de cámaras en todos los ascensores nuevos. | | | |
| AÑO | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | |



PRESUPUESTO ESTIMADO DEL V PLAN DE IGUALDAD DE EIBAR

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Actividades diversas del Área de Igualdad | 85.000 | 95.000 | 100.000 | 105.000 |
| Subvenciones a asociaciones que promuevan la igualdad | 8.500 | 10.000 | 10.000 | 10.000 |
| Subvención para estudios e investigaciones en materia de igualdad | 9.000 | 9.000 | 9.000 | 9.000 |
| Subvención para formación en Igualdad | 1.700 | 2.000 | 2.000 | 2.000 |
| Gastos piso refugio | 2.550 | 3.000 | 3.000 | 3.000 |
| Servicios socioeducativos piso mujer | 412 | 412 | 412 | 412 |
| Nueva Andretxea | 21.250 | 25.000 | 30.000 | 40.000 |
| TOTAL | 128.412 | 144.412 | 154.412 | 169.412 |

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN

Para el impulso de los objetivos y acciones, el seguimiento y la evaluación del IV Plan de Igualdad, será necesario crear y establecer las siguientes estructuras:

1. Área de Igualdad
2. Estructura política interáreas
3. Estructura técnica interáreas
4. Consejo/Foro para la Igualdad

1. Área de Igualdad

Formado por las trabajadoras adecuadas –en cuanto a número y a capacitación-, adaptado a la medida del municipio y al trabajo que en él se desarrolla. Esto es, debe establecerse una unidad, un servicio o una agente de igualdad, bajo la dirección del o de la concejala responsable o del o de la directora de área.

Participantes

Técnica de igualdad

Concejala de igualdad

Personal adscrito al Área de Igualdad

- Técnica de Igualdad:

Formación: Graduada en Trabajo Social UPV; Máster en Igualdad de mujeres y hombres, UPV.

Dedicación: jornada completa; 80% en el Área de igualdad; 20% atención específica a mujeres

- Dinamizadora Andretxea:

Formación: Licenciatura en Sociología, UPV, Master universitario en estudios feministas y/o género UPV

Dedicación: jornada completa

Funciones

- Coordinar todas las tareas necesarias para la implementación del Plan de Igualdad
- Desarrollar las acciones y objetivos concretos recogidos en el Plan



2. Estructura política interáreas

Formada por personas con responsabilidad política y capacidad de tomar decisiones estratégicas, con los y las responsables políticas de todos los partidos y áreas de ayuntamiento.

Participantes

Alcalde

Representantes políticas y políticos de todas las áreas

Funciones

- Coordinar todas las decisiones relacionadas con las políticas de igualdad que se desarrollan en todos los ámbitos del ayuntamiento.
- Impulsar y facilitar la implicación política por la igualdad, proporcionando una información adecuada.

3. Estructura técnica interáreas

Formada por personas que desarrollan medidas de igualdad de forma transversal en las diferentes áreas o departamentos del ayuntamiento.

Participantes

Personal técnico del ayuntamiento

Funciones

- Diseñar, establecer y validar medidas para la igualdad en los diferentes departamentos y áreas
- Proponer mejoras, cambios, directrices para la flexibilidad del plan, etc.

4. Estructuras de coordinación interinstitucional.

Participantes

- Técnica de Igualdad del ayuntamiento de Eibar
- Dinamizadora Andretxea

Funciones

- Articular la necesaria colaboración y coordinación en materia de igualdad entre las distintas instituciones.

- Participar en los órganos de carácter supramunicipal que tienen por cometido el trabajo por la igualdad: Berdinsarea dependiente de Eudel, Grupo de trabajo Técnico Local de Emakunde, Foro de Igualdad de Debarrena, Escuelas de Empoderamiento de Gipuzkoa, Red de Casas de Mujeres de la Comunidad del País Vasco.

5. Mesa de la Mujer

Participantes

Técnica del Servicio de Igualdad

Representantes de las asociaciones de mujeres

Mujeres a título individual

Dinamizadora de Andretxea

Funciones

- Hacer propuestas en la implantación del Plan de Igualdad.
- Hacer seguimiento, controlar y validar el Plan de Igualdad.
- Asesorar al Servicio de Igualdad
- Participar en la implantación del Plan de Igualdad
- Crear capacidad de análisis y opinión

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso inherente al Plan de Igualdad, porque permite medir la influencia de las acciones propuestas como los objetivos planteados.

Con la idea de facilitar la evaluación, se proponen una serie de indicadores cualitativos y cuantitativos, para cada una de las acciones. Estos indicadores medirán, además del nivel de cumplimiento de las acciones, la influencia que han tenido estas acciones en la realidad.

Al finalizar las acciones de carácter finalista o al final de cada año cuando las acciones vayan a continuar, debe realizarse una evaluación, teniendo en cuenta, además de los indicadores mencionados, los que se incluyen a continuación:



A. SITUACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

| |
|---------------------------|
| EJE |
| |
| OBJETIVO |
| |
| ACCIÓN |
| |
| ÁREAS RESPONSABLES |
| |

B. ELEMENTOS BÁSICOS RELACIONADOS CON LA ACCIÓN

- Descripción (desarrollo de las fases, instrumentos a utilizar ...)
- Área y persona responsable
- Carácter de la actividad (inicio y fin o si se realiza durante el año; cada año o sólo este año):

Por acabar/ continuará

- Nivel de cumplimiento de la acción:

Completa/ parcialmente/ nada

- Primer mes de actividad y duración prevista/ primer mes de actividad y duración real
- Presupuesto previsto/ Presupuesto real
- Resultados esperados/resultados conseguidos (se utilizarán los indicadores propuestos)
- Dificultades a la hora de llevar a cabo la actividad

| SEGUIMIENTO | | | |
|------------------------|------------|--------------|---------------------------------------|
| EJECUCIÓN | REALIZADA | MEDIO | SIN FINALIZAR |
| | | | |
| ACCIONES NO REALIZADAS | MOTIVOS | | |
| | | | |
| EVALUACIÓN | | | |
| INDICADORES | RESULTADOS | DIFICULTADES | ESTRATEGIAS PARA SUPERAR DIFICULTADES |
| | | | |

La recogida de información para rellenar la ficha de evaluación la llevará a cabo el personal técnico de cada área responsable de la acción.

Al final de cada año se realizará una reunión de evaluación con las personas de cada área implicadas en el Plan de Igualdad y la técnica de igualdad con el fin de poder recoger aportaciones y realizar una valoración global de dichas acciones.

El último año de vigencia del plan se realizará una evaluación general de contraste con el personal técnico de las áreas implicadas en el plan y la técnica de igualdad con el fin de detectar posibles deficiencias, buenas prácticas y aportaciones de cara al siguiente plan de igualdad.