



III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SORALUZE



2020-2023



SORLUZEKO
UDALA



ÍNDICE

1.	Introducción	2
2.	Bases legales	3
3.	Procedimiento de trabajo	6
4.	Evaluación y contraste del II Plan de Igualdad de Soraluze	9
5.	Estructura del III Plan de Igualdad de Soraluze	15
6.	III Plan de Igualdad de Soraluze	23
7.	Estructuras de Gestión del III Plan de Igualdad de Soraluze	44
8.	Anexo	47

1- INTRODUCCIÓN

En este documento se recoge la dirección que seguirá el Ayuntamiento de Soraluze para desarrollar sus políticas de igualdad durante los años 2020-2023.

En los últimos años se han dado pasos en el marco legal en materia de igualdad de mujeres y hombres. Además de a nivel internacional o estatal, en las diferentes comunidades forales y a nivel municipal se están dando grandes pasos a nivel legal. En este sentido, al margen de las manifestaciones formales de igualdad reconocidas por las leyes, la consecución de la igualdad real es el principal reto de las políticas de igualdad actuales. Dar pasos hacia esa igualdad real es el objetivo del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Soraluze que se presenta en este documento.

Para asegurar el uso de esta herramienta se han tenido en cuenta las características propias de la localidad y del ayuntamiento, se han marcado objetivos y metas reales, y se han establecido indicadores a la vez medibles y adecuados al contexto.

Este Plan debe ser un instrumento de uso transversal por parte de todos los sectores de la política municipal; en este nivel se ha hecho un esfuerzo especial por combinarlo con programas y planes de otras áreas.

2- BASES LEGALES

Como se ha dicho anteriormente, el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Soraluze se basa en los textos legales aprobados en los últimos años a nivel internacional y a nivel estatal, autonómico o municipal.

Los más importantes son:

- ⇒ Ley 7/1985, de 2 de abril. Reguladora de la base del régimen local. Actualizado al 21-12-2003.
- ⇒ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. (CAPV)
- ⇒ Ley Orgánica 4/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Estado español)
- ⇒ Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres Locales.
- ⇒ Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. (Diputación Foral de Gipuzkoa)
- ⇒ ⇒ VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

Cabe destacar las dos referencias más destacadas que han servido de base para la elaboración del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Soraluze: la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

✓ **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, del País Vasco, establece una serie de criterios a tener en cuenta en el desarrollo de las políticas de igualdad a nivel autonómico. Para ello, además de definir algunos conceptos básicos en las políticas de igualdad, el **artículo 7** de la ley define las **funciones de las administraciones locales**:

- a) *Realiza la adaptación y función de procesos, programas y estructuras para integrar la perspectiva de género.*
- b) *Medidas de actuación de las acciones positivas.*
- c) *La programación correspondiente a las Diputaciones Forales y la planificación contextual de la planificación general del Gobierno.*
- d) *Realizar las adaptaciones y el mantenimiento de las estadísticas actualizadas necesarias para un conocimiento real de las desigualdades de mujeres y hombres. Y poner en marcha las medidas necesarias para impulsar la igualdad.*
- e) *Desarrollar investigaciones y estudios sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.*
- f) *Puesta en marcha de campañas de sensibilización sobre la situación diferencial de mujeres y hombres. Y desarrollar campañas de sensibilización sobre las medidas a poner en marcha para conseguir la igualdad.*

g) Llevar a cabo el seguimiento de la normativa local y el consenso en la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Informar y orientar al país, especialmente a las mujeres, sobre recursos y programas en materia de igualdad. Y difundir información sobre servicios y programas para garantizar los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

i) Realizar y llevar a cabo presentaciones de servicios y programas para garantizar los derechos sociales básicos de las mujeres.

j) La puesta en marcha de los establecimientos, recursos y servicios sociocomunitarios necesarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. (Tiene carácter municipal).

k) Colaborar, tanto entidades públicas como privadas, cauces de participación, establecimiento de relaciones, en función de sus funciones y objetivos, con el fin de promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local.

l) La detección de todas las discriminaciones y exclusiones por razón de sexo y la adopción de medidas para su eliminación.

m) Cualquier otra función que entre dentro de las competencias municipales

Además, el **artículo 10** de la misma ley define las **funciones** de las administraciones locales en materia de igualdad:

a) Diseñar programas y planificaciones en materia de igualdad, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación correspondientes.

b) Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva.

c) Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su administración a todos los niveles y en todas sus fases.

d) Asesorar y colaborar en materia de igualdad de mujeres y hombres a los departamentos de su Administración y al resto de entidades y órganos dependientes de la misma.

e) Realizar actividades de sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.

f) Proponer y promover la adaptación y creación de programas o servicios específicos en su administración que garanticen el ejercicio de los derechos sociales básicos para las mujeres que sufren discriminación.

g) Realizar propuestas y promover la creación y adecuación de recursos y servicios sociales

para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

h) Detectar las situaciones de discriminación que se produzcan en su ámbito territorial, así como diseñar e impulsar medidas para su erradicación.

i) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su administración, proponiendo el tipo de formación necesaria en cada caso y los criterios y prioridades para su acceso.

j) Interlocución con las instituciones, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres y, en particular, con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

k) Cualquier otra función contemplada en esta ley o que les sea encomendada en el ámbito de sus competencias.

✓ VII Plan de igualdad de mujeres y hombres en la CAE

La otra gran referencia a tener en cuenta en la actualidad para la elaboración de un Plan de Igualdad es el VII Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la CAE.

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE tiene 4 ámbitos de intervención: el "Buen Gobierno" (retos de cambio institucional y/o funcionamiento interno en las administraciones públicas) y los 3 grandes ejes de intervención ciudadana (retos de carácter social).

¿QUÉ ES QUE?

Buen Gobierno (organización municipal igualitaria): Se encarga de legitimar, reconocer e impulsar la incorporación del principio de igualdad de mujeres y hombres. Para ello, además de ser un ejemplo para toda la sociedad, se consolidan en el Buen Gobierno las directrices de gobierno, las consignaciones presupuestarias, los acuerdos institucionales, los procedimientos de gestión transparente y los sistemas de vigilancia.

Empoderamiento de las mujeres: Apoyo y promoción del empoderamiento personal, colectivo, social y político de mujeres y niñas. El empoderamiento es un requisito y garantía para la transformación social a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el mundo.

Transformar las economías y la organización social (entorno socioeconómico): Implicar a todos los agentes sociales, políticos y económicos para garantizar los derechos y contribuir a un modelo social más sostenible e igualitario.

Un pueblo libre de violencia machista: Sensibilización, prevención, detección, atención, regeneración y coordinación interinstitucional. Este eje se centra tanto en la prevención como en la atención integral a las víctimas que siguen vivas (hasta su completa recuperación).

3- PROCEDIMIENTO DE TRABAJO

Para la consecución de los objetivos mencionados, se ha seguido un procedimiento de trabajo estructurado en varias fases, teniendo en cuenta las bases legales antes citadas, y tomando como eje el VII Plan de Igualdad de Emakunde.

Fase 1: Formación del grupo motor, diseño de las herramientas de trabajo y definición de la estructura del plan

Fase 2: Analizar, contrastar e interpretar (con el equipo motor, equipo técnico y representación política) la información contenida en la evaluación del II Plan

Fase 3: Elaboración y contraste del I Borrador del plan de igualdad (con el equipo motor, ciudadanía y personal técnico)

Fase 4: II Borrador y contraste (con el equipo motor, personal técnico y representación política)

Fase 5: Enviar el III Borrador a Emakunde e incluir sus sugerencias en el Plan. Audiencia pública

Fase 6: Aprobar el III Plan de Igualdad de Soraluze.

1. Fase: Formación del grupo motor, diseño de las herramientas de trabajo y definición de la estructura del plan

■ *El grupo motor* ha estado formado por el personal técnico del área de paridad municipal, la concejalía y el personal responsable del Plan. Funciones:

- Coordinar todas las acciones para la elaboración del Plan de Igualdad.
- Consolidar la participación de las diferentes áreas.
- Establecer medidas para garantizar la participación de las mujeres del municipio.
- Establecimiento de prioridades.
- Desarrollar todas las acciones y objetivos concretos fijados en el Plan.
- Difusión de los resultados a la sociedad.

■ *Se ha hecho un esfuerzo especial por fomentar la participación de las mujeres de la localidad a lo largo de todo el proceso.*

Dado que a la hora de evaluar el II Plan de Igualdad de Soraluze no se ha conseguido la participación de la ciudadanía ni del grupo feminista, en la elaboración del III Plan de Igualdad se ha vuelto a hacer un esfuerzo especial para acercarnos a dichos grupos y recoger su visión. Con la participación de las mujeres, se ha querido evitar organizar acciones sin contar con ellas.

2. Fase: Análisis, contraste e interpretación de la información contenida en la evaluación del II Plan

Para contrastar la información contenida en la evaluación del II Plan de Igualdad y establecer prioridades de cara al III Plan, se han mantenido reuniones con el grupo motor, personal técnico municipal y representación política que han participado en el proceso de evaluación.

3. Fase: Elaboración y contraste del I borrador del Plan de Igualdad (con el equipo motor, ciudadanía y personal técnico)

Teniendo en cuenta el informe de evaluación del II Plan de Igualdad de Soraluze y la información recogida en las reuniones de la segunda fase, se ha elaborado el I Borrador del III Plan de Igualdad. Este primer borrador ha sido contrastado con el grupo motor y posteriormente con el personal técnico y ciudadanía.

En las reuniones con el personal técnico se ha definido la fecha y responsable de cada una de las acciones del Plan. También se han contrastado los indicadores que se van a utilizar para evaluar cada uno de los objetivos y acciones. También se ha fijado el presupuesto necesario para llevar a cabo diversas acciones, pero en la mayoría de las acciones ha habido dificultades para su cuantificación, por lo que este trabajo deberá realizarse a la hora de elaborar las planificaciones anuales.

4. Fase: Realización del II borrador y contraste (con el equipo motor, personal técnico y representación política)

Con las propuestas recibidas y las prioridades establecidas se ha elaborado el II borrador. Se ha llevado a cabo una reunión con el grupo motor para el contraste y se ha enviado el documento por correo electrónico al equipo técnico, permitiéndoles proponer las correcciones finales.

También se ha enviado el borrador por e-mail a las y los representantes políticos y posteriormente se ha realizado una sesión de trabajo con dichos representantes para que reciban una formación básica sobre el funcionamiento del Plan y puedan incorporar sus aportaciones al informe.

5. Fase: Elaboración del III borrador. Enviar a Emakunde e incluir sus sugerencias en el Plan. Audiencia pública.

Con las aportaciones de las dos primeras fases se ha realizado el III Borrador que se ha remitido a Emakunde para su aprobación y sugerencias. Durante ese tiempo el III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Soraluze estará a disposición de la ciudadanía para poder recibir cualquier aportación.

6. Fase: Aprobación del III Plan de Igualdad de Soraluze.

El Pleno municipal deberá aprobar el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Soraluze.

Participación

Se ha intentado que tanto los procesos de evaluación del II Plan de Igualdad de Soraluze como el diseño del III Plan fueran lo más participativos posibles, pero ha sido difícil conseguir la implicación de la gente. En este sentido, se ha recibido la respuesta más positiva por parte del equipo técnico municipal. Sin embargo, hay que señalar que en el proceso de diseño del III Plan ha habido más participantes que en el proceso de evaluación (destacar la sesión de trabajo con el grupo feminista).

En cuanto al número de personal técnico municipal, hay que tener en cuenta que siendo el Ayuntamiento de Soraluze pequeño, la mayoría de las áreas son unipersonales, y en algunos casos un mismo profesional lleva más de un área. En el caso del desarrollo económico, el área carece de responsable, por lo que se han mantenido reuniones con el responsable político.

GRUPO	SUBGRUPO	Nº de participantes	
		Mujer	Hombre
REPRESENTANTES DEL AYUNTAMIENTO	Secretaría	1	
	Intervención	2	0
	Deporte	1	0
	Cultura, Educación y Juventud	0	1
	Organización territorial		1
	Paridad	1	
	Desarrollo económico		1
	Servicios Sociales	1	0
AGENTES SOCIALES	Grupo feminista	5	
	Reunión ciudadana abierta	0	0
REPRESENTACIÓN POLÍTICA MUNICIPAL		4	2
PARTICIPANTES EN TOTAL		15	5

4-EVALUACIÓN Y CONTRASTE DEL II PLAN DE IGUALDAD DE SORALUZE

Como se ha mencionado anteriormente, el punto de partida para la creación del III Plan de Igualdad ha sido conocer el nivel de respuesta a las necesidades identificadas en el II Plan de Igualdad. Para ello se han llevado a cabo reuniones con el personal técnico de cada área. Con la información recogida en dichas reuniones y de los documentos consultados para contrastar la información, se extraen las siguientes conclusiones:

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

A la hora de valorar el seguimiento realizado al plan, hay que tener en cuenta que el municipio de Soraluze, y por lo tanto el Ayuntamiento, son pequeños y los recursos y presupuestos que dispone son en general reducidos. Teniendo esto en cuenta, a la hora de realizar la evaluación del II Plan de Igualdad se ha constatado que se ha tratado el tema con los recursos de los que disponen tal y como han podido abordarlo.

La mayoría de las áreas municipales son unipersonales (y en algunos casos una persona lleva más de un área) y la carga de trabajo que tienen es alta. Se observa que esto plantea dificultades para la planificación anual de las acciones del Plan de Igualdad. El personal técnico al tener sensibilidad hacia temas relativos a la igualdad, en ocasiones desarrollan acciones, pero sin tiempo para hacer un seguimiento y evaluación. Las reuniones con el área de paridad han sido para dar respuesta a temas o situaciones específicas, puntuales.

Además, hay áreas que tienen dificultades para subsanar las carencias que tienen identificadas por la situación económica. Por ejemplo, en el área de Ordenación del Territorio son conscientes de que el municipio no está adaptado para los trabajos de cuidado y que el alumbrado falla en muchas ocasiones dejando muchas calles a oscuras, pero no tienen presupuesto para hacer frente a las obras.

ÁREA DE PARIDAD

Las políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Soraluze han tenido grandes altibajos. Podemos decir que la creación de estas políticas tuvo lugar en 2007 (aunque antes se había iniciado su elaboración a través de Debegesa). Ese año se crea la Comisión de la Mujer, compuesta por representantes de diferentes partidos políticos y con un presupuesto de 3.400 €. En 2008 se comenzó a ofrecer un servicio de 5 horas semanales y en 2009 se contrató a una técnica de igualdad a media jornada.

En 2011 la situación cambió mucho. Se decidió subcontratar el servicio y se redujo a 15 horas semanales. De 2012 a 2018 fue un servicio de 6 horas semanales. Desde el 2018 hasta la actualidad la situación mejoró ligeramente ampliando el servicio a 9 horas semanales (6 horas presenciales y 3 para organización).

DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD POR ÁREAS

FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO

En el funcionamiento general del Ayuntamiento se incluyen los servicios generales, secretaría e intervención.

Logros	A mejorar
<p>Se han realizado acciones dirigidas a la ciudadanía tales como: 8 de marzo, 25 de noviembre, iniciativas puntuales ...</p> <p>Se está elaborando un protocolo para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se ha formado en el tema al personal técnico y representación política del Ayuntamiento.</p> <p>En las justificaciones de las subvenciones que se ofrecen a nivel municipal se recogen datos desde la perspectiva de género, a través de una plantilla (en la memoria).</p> <p>Incorporación de cláusulas de igualdad en las contrataciones.</p>	<p>Crear un manual de recomendaciones sobre el uso del lenguaje y de las imágenes inclusivas.</p> <p>Implantación de sistemas de recogida de datos por sexo.</p> <p>Organizar cursos para incorporar la perspectiva de género en cada área.</p> <p>Establecer y mantener actualizada la recogida de datos sobre medidas de conciliación del personal trabajador y proponer, en su caso, medidas de mejora.</p> <p>Dar seguimiento a las cláusulas de igualdad en las contrataciones.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en los procesos de participación, teniendo en cuenta especialmente a las mujeres migrantes.</p> <p>Seguimiento de los datos recogidos en la memoria de subvenciones.</p>

PARIDAD

Logros	A mejorar
<p>Se intensifican las campañas de prevención de agresiones del 25 de noviembre, 8 de marzo, 17 de mayo, 28 de junio y fiestas.</p> <p>En el último año se han creado diferentes grupos: grupo de literatura y feminismo, grupo de rugby, etc.</p> <p>El área de paridad trabaja en coordinación con el centro escolar y el instituto.</p> <p>Sistemáticamente se realizan sesiones relacionadas con la coeducación con alumnado de 6 de primaria, y 1, 3, y 4 de la ESO y con el Gazteleku.</p> <p>Existe un protocolo contra la violencia machista.</p>	<p>Dotar al área de paridad de los recursos económicos y personales necesarios.</p> <p>Establecer mecanismos de seguimiento del III Plan de igualdad.</p> <p>Reforzar la relación y colaboración con el colectivo feminista y las asociaciones de mujeres del municipio.</p> <p>Reforzar la comisión informativa de paridad.</p> <p>Crear una columna estable en la revista local que trate temas de igualdad.</p> <p>Analizar la inclusión de la perspectiva de género en la EPA.</p> <p>Realizar un análisis colectivo de la situación de las mujeres migrantes.</p> <p>Generar estrategias en torno a la corresponsabilidad.</p>

SERVICIOS SOCIALES

Logros	A mejorar
<p>Participa en la comisión técnica del protocolo contra la violencia machista.</p> <p>Se cuida el uso no sexista del lenguaje.</p> <p>Se responde a necesidades concretas de mujeres migrantes y/o en situación de exclusión, aunque no se han analizado colectivamente las situaciones.</p> <p>La recogida de datos se realiza desagregada por sexo.</p>	<p>Dotar de recursos personales al área para la atención a víctimas de violencia machista.</p> <p>Seguir reivindicando la necesidad del servicio de ginecología.</p> <p>Analizar la realidad de las mujeres en situación de exclusión múltiple y establecer recursos.</p>

CULTURA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD

Logros	A mejorar
<p>Trata de asegurar la presencia de las mujeres en algunas actividades culturales (por ejemplo, en las sesiones de bertsos.).</p> <p>En la programación cultural se tienen en cuenta las medidas de conciliación. Se adaptan los horarios y se ofrece un servicio de guardería.</p> <p>En el Gazteleku se ha ofrecido formación relacionada con la coeducación y anualmente se trabaja el programa de Beldur Barik.</p> <p>En la biblioteca se han adquirido en el último año 12 libros relacionados con la igualdad.</p> <p>Se ha elaborado una guía de cuentos y libros infantiles no sexistas.</p>	<p>La coordinación con el área de paridad para la incorporación de la perspectiva de género en la programación de fiestas.</p> <p>Impulsar la difusión de mensajes de ruptura de estereotipos en los medios locales.</p> <p>Seguir dotando a la biblioteca de libros y películas relacionados con la igualdad.</p> <p>Identificar en la biblioteca con pegatinas moradas libros y películas relacionados con la igualdad.</p>

DEPORTE

Logros	A mejorar
<p>La relación entre el polideportivo y la ciudadanía es cercana. Intentan responder directamente a las solicitudes.</p> <p>Respecto a los y las adolescentes del centro escolar, hay una relación directa con el profesorado de deporte escolar.</p> <p>Se ha ofrecido apoyo y recursos a la mujer referente en boxeo del municipio.</p> <p>Más de la mitad de las personas abonadas son de mujeres (51,34%).</p>	<p>Reforzar los cauces de coordinación entre los departamentos de deporte e igualdad.</p> <p>Promocionar campañas deportivas libres de estereotipos.</p> <p>Crear una oferta deportiva en función de los intereses del grupo de mujeres adolescentes entre 12 a 16 años.</p> <p>Realizar un análisis de las instalaciones desde la perspectiva de género.</p>

DESARROLLO ECONÓMICO

Logros	A mejorar
Desde DEBEGESA se han organizado cursos específicos dirigidos a las mujeres para trabajar las competencias para la inserción laboral.	<p>Realizar el seguimiento de las campañas de información que se realizan desde DEBEGESA a las empresas locales sobre políticas y proyectos de igualdad.</p> <p>Hacer seguimiento para saber si desde DEBEGESA se divulga información relativa a los protocolos de acoso sexual a las empresas locales.</p> <p>Participar en las campañas que lleva a cabo DEBEGESA para fomentar la corresponsabilidad en las empresas del municipio.</p>

URBANISMO

Logros	A mejorar
<p>Se elaboró un mapa morado</p> <p>Se han dado pasos para mejorar la accesibilidad</p> <p>Se han colocado espejos para mejorar la seguridad</p>	<p>Establecer recursos para mejorar los puntos débiles encontrados en el Mapa Morado.</p> <p>Hacer frente al problema del alumbrado.</p> <p>Ajustar los espacios del municipio para facilitar el trabajo de las personas cuidadoras.</p> <p>Crear un vestuario para las trabajadoras de la brigada.</p>

POLÍTICAS DE IGUALDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS Y LOS AGENTES LOCALES

PERSPECTIVA DEL GRUPO FEMINISTA

A la sesión de trabajo con el grupo feminista han acudido 5 representantes. La principal conclusión de esta sesión ha sido, que si se quiere dar continuidad a las políticas de igualdad en Soraluze hay que incrementar la dedicación laboral de la técnica de igualdad. Las integrantes del grupo feminista concluyen que de no asegurarse este incremento no será posible dar continuidad al Plan de Igualdad.

A lo largo de la sesión de trabajo se han realizado otras reflexiones:

- En relación a los programas que se realizan en los centros educativos se ve la necesidad de empezar a edades más tempranas. Se debería de ampliar los programas coeducativos para abarca a más franjas de edad y poder trabajar el tema con mayor profundidad.
- Identificar las necesidades existentes de las mujeres antes de poner en marcha cursos de empoderamiento.
- En la biblioteca, aunque se están comprando nuevos libros y películas relacionadas con la igualdad, actualmente los que hay son pocos. Estaría bien que de vez en cuando se hicieran recomendaciones para dar a conocer esos libros y películas existentes.
- Necesidad de dar importancia a la visibilidad del trabajo doméstico y de cuidado. Por ejemplo, se podría organizar un curso relacionado con la economía feminista.
- Necesidad de tomar medidas teniendo en cuenta la alta tasa de paro femenino.
- Necesidad de que el ayuntamiento colabore y apoye las iniciativas feministas populares.
- Necesidad de trabajar las relaciones con el alumnado de la ESO para prevenir de la violencia machista.
- Se requieren mecanismos de seguimiento y evaluación del protocolo para casos de violencia machista. El grupo feminista observa la existencia de ciertas lagunas y la comisión debería encargarse de hacer un análisis para dar respuesta a esas lagunas. Por ejemplo, para la correcta aplicación del protocolo debería valorarse si la policía local está debidamente formada y sensibilizada.

SESIÓN ABIERTA PARA LA RECOGIDA DE OPINIÓN DE LA CIUDADANÍA Y GRUPOS

A la sesión abierta dirigida a la ciudadanía no ha asistido nadie. En la evaluación del II Plan de Igualdad se intentó recoger la opinión de la ciudadanía y de los grupos a través de un cuestionario online y la respuesta fue muy reducida (1 mujer y 1 hombre). En el proceso de diseño del III Plan se ha querido abrir el camino a la participación de otra manera, pero no se ha obtenido respuesta por parte de la ciudadanía.

5-ESTRUCTURA DEL III PLAN DE IGUALDAD DE SORALUZE

El III Plan de Igualdad de Soraluze, basado en el VII Plan de Igualdad de Emakunde, se estructura en cuatro líneas de trabajo



Dentro de las líneas de trabajo mencionadas, se han planteado una serie de objetivos y una serie de acciones para poder llevar a cabo dichos objetivos. Los objetivos que se han establecido dentro de cada línea de trabajo y la propuesta de acciones que se han planteado para llevarlos a cabo son los siguientes:

BUEN GOBIERNO

1. OBJETIVO: Puesta en marcha del III Plan de Igualdad de Soraluze y activación de mecanismos de seguimiento
2. OBJETIVO: Reforzar el área de Igualdad del Ayuntamiento
3. OBJETIVO: Formación y sensibilización
4. OBJETIVO: Integrar la perspectiva de igualdad en las formas de trabajo cotidiano
5. OBJETIVO: Establecer medidas para garantizar la paridad en la estructura de participación municipal
6. OBJETIVO: Incorporación de criterios de conciliación en el Ayuntamiento
7. OBJETIVO: Integración del principio de igualdad en la normativa municipal

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

8. OBJETIVO: Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
9. OBJETIVO: Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

10. OBJETIVO: Incorporación de la perspectiva de género en los grupos de empresas y comerciantes de Soraluze
11. OBJETIVO: Que la ordenación pública y los espacios de uso público garanticen la perspectiva de género
12. OBJETIVO: Aumentar la corresponsabilidad en el municipio

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

13. OBJETIVO: Apoyo a la prevención, sensibilización y denuncia de cualquier tipo de violencia hacia las mujeres.
14. OBJETIVO: Mejorar la atención a las víctimas de violencia machista y colaborar en sus procesos de empoderamiento

EJE: BUEN GOBIERNO	
Objetivos	Acciones
G.1. Puesta en marcha del III Plan de Igualdad de Soraluze y activación de mecanismos de seguimiento	<p>G.1.1. Elaborar anualmente un plan operativo que recoja las acciones que cada área llevará a cabo en base al plan de igualdad, con su correspondiente presupuesto.</p> <p>G.1.2. Fijar los mecanismos de coordinación entre la técnica de igualdad y el resto de áreas.</p> <p>G.1.3. Incorporar la perspectiva de género en la memoria anual de cada departamento municipal.</p> <p>G.1.4. Difusión del plan de igualdad.</p>
G.2. Reforzar el área de Igualdad del Ayuntamiento	<p>G.2.1. Dotar al área de igualdad de los recursos económicos y personales necesarios.</p> <p>G.2.2. Reforzar la comisión informativa de paridad</p>
G.3. Formación y sensibilización	<p>G.3.1. Organizar anualmente una formación específica dirigida al personal político y técnico municipal para la integración de la perspectiva de género en sus actuaciones.</p> <p>G.3.2. Impulsar la asistencia del personal político y técnico a jornadas y seminarios sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y sobre políticas públicas relacionadas con cada área.</p> <p>G.3.1. Ofrecer formación en igualdad a las asociaciones deportivas y de tiempo libre.</p>
G.4. Integrar la perspectiva de igualdad en las formas de trabajo cotidiano	<p>G.4.1. Desagregar los datos por sexo en las aplicaciones informáticas, estadísticas, formularios, guías, documentos y cualesquiera otras herramientas (en cumplimiento de la ley para la igualdad de mujeres y hombres).</p> <p>G.4.2. Elaborar y publicar un Manual de Recomendaciones sobre el uso del lenguaje e imágenes inclusivas para el personal del Ayuntamiento.</p> <p>G.4.3. Incorporar la perspectiva de género en todas las programaciones que se organicen desde el Ayuntamiento (fiestas, eventos culturales, oferta deportiva,...).</p>

	<p>G.4.4. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en las imágenes y contenidos publicados directamente por el Ayuntamiento y mediante empresas subcontratadas.</p> <p>G.4.5. Creación de vestuarios para las mujeres de la Brigada.</p>
<p>G.5. Establecer medidas para garantizar la paridad en la estructura de participación municipal</p>	<p>G.5.1. Establecer medidas que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión municipal (40-60%).</p> <p>G.5.2. Recoger los datos desagregados por sexo sobre los procesos de participación.</p> <p>G.5.3. Adecuar los horarios de participación organizados por el Ayuntamiento y, en concreto, conseguir la participación de las mujeres migrantes.</p>
<p>G.6. Incorporación de criterios de conciliación en el Ayuntamiento</p>	<p>G.6.1. Elaboración de un registro con las medidas de conciliación adoptadas por el personal municipal.</p> <p>G.6.2. Dar a conocer al personal del Ayuntamiento la regulación de licencias de maternidad y paternidad, excedencias para el cuidado de familiares, etc.</p> <p>G.6.3. Definir los horarios de las reuniones de la tarde para facilitar la conciliación del personal municipal.</p>
<p>G.7. Integración del principio de igualdad en la normativa municipal</p>	<p>G.7.1. Continuar desarrollando las cláusulas de igualdad existentes en las subvenciones.</p> <p>G.7.2. Elaboración de mecanismos de seguimiento de las cláusulas de igualdad en las subvenciones.</p> <p>G.7.3. Crear recursos que ayuden a incorporar criterios de igualdad en las contrataciones de cada departamento e incorporar criterios de igualdad en las contrataciones (asegurando que las empresas contratadas tienen planes de igualdad en marcha).</p> <p>G.7.4. Creación de normativa sobre procesos de selección de nombres para calles, plazas, etc. para incrementar la presencia de las mujeres.</p> <p>G.7.5. Incorporación de criterios de igualdad en los procesos selectivos de empleo público municipal, capacitación o promociones internas.</p>

	G.7.6. Incluir sistemáticamente en los temarios de oposición municipal la Ley de igualdad y materia relacionada con la igualdad.
--	--

EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
Objetivos	Acciones
A.1. Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	<p>A.1.1. Puesta en marcha de cursos de empoderamiento.</p> <p>A.1.2. Compartir materiales coeducativos con la escuela, la biblioteca, la ludoteca, el Gazteleku.</p> <p>A.1.3. Realizar iniciativas relacionadas con la coeducación dirigidos a jóvenes en espacios educativos no formales (Gazteleku, ludoteka) (impartir formación, ofrecer información ...)</p> <p>A.1.4. Continuar organizando sesiones sobre coeducación en colaboración con los centros educativos.</p> <p>A.1.5. Junto con las Asociaciones Deportivas Federadas dotar de recursos, a los grupos deportivos en los que las mujeres son minoritarias.</p> <p>A.1.6. Abrir canales de comunicación con mujeres de diferentes procedencias.</p> <p>A.1.7. Analizar la realidad de las mujeres en situación de exclusión múltiple.</p>
A.2. Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres	<p>A.2.1. Seguir dotando a la biblioteca de libros y películas relacionados con la igualdad.</p> <p>A.2.3. Identificación de libros y películas relacionados con la igualdad a través de una pegatina morada.</p> <p>A.2.4. Ofrecer cursos de igualdad a la asociación de personas jubiladas Itxaropena.</p>

EJE: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL	
Objetivos	Acciones
E.1. Incorporación de la perspectiva de género en los grupos de empresas y comerciantes de Soraluze	<p>E.1.1. Divulgar información sobre los recursos y formaciones no municipales para la incorporación de la perspectiva de igualdad.</p> <p>E.1.2. Incluir en el Plan Estratégico del Desempleo estrategias específicas para dar respuesta a la alta tasa de paro de las mujeres de Soraluze.</p>
E.2. Garantizar la perspectiva de género en la ordenación pública y los espacios de uso público	<p>E.2.1. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de nuevos planes o proyectos.</p> <p>E.2.2. Establecer los recursos para la ejecución de las debilidades identificadas en el Mapa Morado.</p>
E.3. Aumentar la corresponsabilidad en el municipio	<p>E.3.1. Poner en valor y en evidencia los trabajos realizados y poco valorados por las mujeres; trabajos domésticos, de cuidado, así como trabajos realizados en diferentes ámbitos ...</p> <p>E.3.2. Dar cobertura a las iniciativas ciudadanas relacionadas con los modelos de nuevas masculinidades.</p>

EJE: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	
Objetivos	Acciones
I.1. Apoyo en la prevención, sensibilización y denuncia de cualquier tipo de violencia hacia las mujeres.	I.1.1. Difusión de guías sobre recursos y criterios para la detección precoz de la violencia adaptados a colectivos juveniles.
I.2. Mejorar la atención a las víctimas de violencia machista y colaborar en sus procesos de empoderamiento	<p>I.2.1. Continuar con el seguimiento del protocolo de coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia machista.</p> <p>I.2.2. Continuar con la formación de la comisión técnica implicada en la lucha contra la violencia machista de Soraluze.</p> <p>I.2.3. Analizar la atención profesional ofrecida a las víctimas de violencia machista y completar las deficiencias identificadas.</p>

III PLAN DE IGUALDAD DE SORALUZE

III PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SORALUZE

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.1. Puesta en marcha del III Plan de Igualdad de Soraluze y activación de mecanismos de seguimiento					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.1.1. Elaborar anualmente un plan operativo que recoja las acciones que cada área llevará a cabo en base al plan de igualdad, con su correspondiente presupuesto.	Todas las áreas Colaboran: Paridad	✓	✓	✓	✓	-Documento que recoge el plan operativo anual. -Importe del presupuesto destinado en materia de igualdad por cada área.
G.1.2. Fijar los mecanismos de coordinación entre la técnica de igualdad y el resto de áreas (a través de reuniones mensuales con el personal técnico, por ejemplo).	Paridad	✓	✓	✓	✓	-Número reuniones anuales de coordinación con cada área. - Los canales de comunicación constituidos entre el área de igualdad y resto de áreas
G.1.3. Incorporar la perspectiva de género en la memoria anual de cada departamento municipal.	Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	-Reflexiones incorporadas a las memorias.
G.1.4. Difusión del plan de igualdad.	Paridad Colaboran: Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	-Medios empleados para la difusión del plan de igualdad - Acciones realizadas para la difusión de la información en el Ayuntamiento y en el municipio.

III PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SORALUZE

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.2. Reforzar el área de Igualdad del Ayuntamiento					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.2.1. Dotar al área de igualdad de los recursos económicos y personales necesarios.	Servicios generales	✓	✓	✓	✓	- Importe total y porcentual del presupuesto asignado al área de igualdad. - Recursos personales destinados a la gestión del área de igualdad por dedicación horaria, formación y funciones.
	Paridad					
G.2.2. Reforzar la comisión informativa de paridad	Paridad	✓	✓	✓	✓	-Número total de reuniones de la Comisión.

III PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SORALUZE

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.3. Formación y sensibilización					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.3.1. Organizar anualmente una formación específica dirigida al personal político y técnico municipal para la integración de la perspectiva de género en sus actuaciones.	Paridad	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de ejecución del plan de formación anual: acciones realizadas, duración, número de participantes. - Grado de cumplimiento de los objetivos de cada curso.
	Colaboran: todas las áreas	1.500€	1.500€	1.500€	1.500€	
G.3.2. Impulsar la asistencia del personal político y técnico a jornadas y seminarios sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y sobre políticas públicas relacionadas con cada área.	Paridad	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personal técnico y político que ha asistido a cursos de igualdad. - Número de hombres políticos participantes en Gizonduz.
	Colaboran: Representación política					

III PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SORALUZE

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.3. Formación y sensibilización					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.3.3. Ofrecer formación en igualdad a las asociaciones deportivas y de tiempo libre.	Deporte		✓		✓	<ul style="list-style-type: none"> - Número de sesiones ofertadas - Listado de agentes formados
	Juventud					

III PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SORALUZE

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.4. Integrar la perspectiva de igualdad en las formas de trabajo cotidiano					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.4.1. Desagregar los datos por sexo en aplicaciones informáticas, estadísticas, formularios, guías, documentos y cualesquiera otras herramientas (en cumplimiento de la ley de igualdad de mujeres y hombres)	Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	OBJETIVO: - Que el 90% esté desagregado por sexo. INDICADORES: - Número de sistemas establecidos para la recogida de datos desagregados por sexo.
G.4.2. Elaborar y publicar un Manual de Recomendaciones sobre el uso del lenguaje e imágenes inclusivas para el personal del Ayuntamiento.	Paridad		✓			- Elaboración del Manual de Recomendaciones

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.4. Integrar la perspectiva de igualdad en las formas de trabajo cotidiano					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.4.3. Incorporar la perspectiva de género en todas las programaciones que se organicen desde el Ayuntamiento (fiestas, eventos culturales, oferta deportiva, etc.).	Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	- Nº de reuniones con la técnica de igualdad para analizar las programaciones.
G.4.4. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en las imágenes y contenidos publicados directamente por el Ayuntamiento y mediante empresas subcontratadas	Todas las áreas Colaboran: Paridad	✓	✓	✓	✓	- Nº de análisis realizados
G.4.5. Creación de vestuario para las mujeres de la brigada	Urbanismo		✓			- Vestuario creado

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.5. Establecer medidas para garantizar la paridad en la estructura de participación municipal					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.5.1. Establecer medidas que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión municipal (40-60%)	Secretaría Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	- Número de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las diferentes áreas.
G.5.2. Recoger los datos desagregados por sexo sobre procesos participativos.	Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	- Número de procesos participativos promovidos desde cada área y datos desagregados por sexo de las personas participantes.
G.5.3. Adecuar el lenguaje, los horarios y espacios de participación organizados por el Ayuntamiento y, en concreto, conseguir la participación de las mujeres migrantes.	Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	- Criterios establecidos por cada área en la organización de reuniones participativas

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.6. Incorporación de criterios de conciliación en el Ayuntamiento					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.6.1. Elaborar un registro con las medidas de conciliación que adopte la plantilla municipal.	Secretaría			✓	✓	- Herramientas creadas para el registro
G.6.2. Dar a conocer al personal del Ayuntamiento la regulación de las licencias de maternidad y paternidad, excedencias para el cuidado de familiares, etc.	Paridad		✓			- Nº de medidas divulgadas
G.6.3. Definir los horarios de las reuniones de tarde para facilitar la conciliación de la plantilla municipal.	Secretaría	✓				- Reuniones con la plantilla. - Decisiones tomadas - Herramientas para el registro

III PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SORALUZE

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.7. Integración del principio de igualdad en la normativa municipal					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.7.1. Continuar desarrollando las cláusulas de igualdad existentes en las subvenciones	Secretaría Todas las áreas			✓	✓	<p>OBJETIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que a partir de 2022, en el 100% de las ayudas municipales estén integradas las cláusulas de igualdad. <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criterios generales para la inclusión de cláusulas de igualdad en las ayudas económicas. - Nº de subvenciones con cláusulas de igualdad
G.7.2. Elaborar mecanismos de seguimiento de las cláusulas de igualdad en las subvenciones	Secretaría Todas las áreas		✓	✓		Herramientas creadas para el seguimiento de las acciones

III PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SORALUZE

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.7. Integración del principio de igualdad en la normativa municipal					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.7.3. Crear recursos que ayuden a incorporar criterios de igualdad en las contrataciones de cada departamento e incorporar criterios de igualdad en las contrataciones (asegurando que las empresas contratadas tienen planes de igualdad en marcha,..).	Secretaría			✓	✓	OBJETIVO Incorporar en el 100% a las subcontrataciones municipales cláusulas de igualdad a partir de 2022. INDICADORES - Criterios generales para la inclusión de cláusulas de igualdad en las subcontrataciones municipales. - Nº de contrataciones con cláusulas de igualdad - Número de planes de igualdad con los que cuentan las empresas contratadas
	Todas las áreas					
G.7.4. Crear normativa sobre procesos de selección de nombres para calles, plazas, etc. para incrementar la presencia de las mujeres.	Secretaría				✓	- Normativa
	Urbanismo					

LÍNEA DE TRABAJO	BUEN GOBIERNO					
OBJETIVO	G.7. Integración del principio de igualdad en la normativa municipal					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
G.7.5. Incorporación de criterios de igualdad en los procesos selectivos de empleo público municipal, capacitación o promoción interna.	Secretaría Colaboran: Paridad		✓	✓		<ul style="list-style-type: none"> - Número de procesos en los que se han incorporado criterios de igualdad. - Medidas incorporadas
G.7.6. Incluir sistemáticamente en los temarios de oposición municipal la Ley de igualdad y materia relacionada con la igualdad.	Secretaría Colaboran: Paridad	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - Número de oposiciones en las que se han incluido estos temas. - Materias incorporadas.

LÍNEA DE TRABAJO	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES					
OBJETIVO	A.1. Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
A.1.1. Puesta en marcha de cursos de empoderamiento, analizando en primer lugar las necesidades de las mujeres.	Paridad	✓ 600€	✓ 600€	✓ 600€	✓ 600€	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos de empoderamiento ofertados. - Número de participantes en cada curso. - Grado de cumplimiento de los objetivos de cada curso.
A.1.2. Compartir materiales coeducativos con la escuela, la biblioteca, la ludoteca, el Gazteleku	Juventud Cultura Educación Colaboran: Paridad	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - Material distribuido - Listado de agentes

LÍNEA DE TRABAJO	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES					
OBJETIVO	A.1. Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
A.1.3. Desarrollar iniciativas relacionadas con la coeducación dirigidas a jóvenes en espacios educativos no formales (Gazteleku y ludoteka) (impartir formación, ofrecer información...)	Juventud Colaboran: Paridad	✓	✓	✓	✓	- Nº de iniciativas realizadas
A.1.4. Continuar organizando sesiones sobre coeducación con los centros educativos y plantear trabajar con alumnado de menor edad.	Educación Colaboran: Paridad	✓	✓	✓	✓	- Nº de sesiones organizadas

III PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE SORALUZE

LÍNEA DE TRABAJO	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES					
OBJETIVO	A.1. Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
A.1.5. Junto con las Asociaciones Deportivas Federadas dotar de recursos a los equipos deportivos en los que hay escasa presencia femenina.	Deporte		✓	✓	✓	- Listado de equipos deportivos que se han equipado
A.1.6. Abrir canales de comunicación con mujeres de diferentes procedencias.	Paridad Colaboran: Servicios Sociales	✓		✓		- Topagune - Representación de agentes de distintas procedencias de Soraluze
A.1.7. Analizar la realidad de las mujeres en situación de exclusión múltiple.	Servicios Sociales				✓	- Análisis de la realidad

LÍNEA DE TRABAJO	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES					
OBJETIVO	A.2. Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
A.2.1. Seguir dotando a la biblioteca de libros y películas relacionados con la igualdad.	Biblioteca		✓	✓	✓	- Nº de nuevas películas y libros relacionados con la igualdad
A.2.2. Identificación de libros y películas relacionados con la igualdad a través de una pegatina morada.	Biblioteca	✓	✓	✓	✓	- Libros y películas con pegatinas moradas
A.2.3. Ofrecer cursos sobre igualdad a la asociación de personas jubiladas Itxaropena	Paridad	✓				- Contactos realizados con la asociación de personas jubiladas Itxaropena

LÍNEA DE TRABAJO	TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL					
OBJETIVO	E.1. Incorporación de la perspectiva de género en los grupos de empresas y comerciantes de Soraluze					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
E.1.1. Divulgar información sobre los recursos y formaciones que se organizan fuera del municipio para aprender a incorporar la perspectiva de igualdad	Paridad	✓	✓	✓	✓	- Nº de información divulgada
	Desarrollo económico					
E.1.2. Incluir en el Plan Estratégico del Desempleo estrategias específicas para dar respuesta a la alta tasa de paro de las mujeres de Soraluze.	Desarrollo económico	✓	✓			- Nº de estrategias

LÍNEA DE TRABAJO	TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL					
OBJETIVO	E.2. Garantizar la perspectiva de género en la ordenación pública y los espacios de uso público					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
E.2.1. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de nuevos planes o proyectos	Ordenación del territorio	✓	✓	✓	✓	- Nº de planes o proyectos nuevos con enfoque de género
E.2.2. Establecer los recursos para la ejecución de las debilidades identificadas en el Mapa Morado	Ordenación del territorio		✓	✓		- Nº de acciones llevadas a cabo

LÍNEA DE TRABAJO	TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL					
OBJETIVO	E.3. Aumentar la corresponsabilidad en el municipio					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
E.3.1. Poner en valor y en evidencia los trabajos realizados y poco valorados por las mujeres; trabajos domésticos, de cuidado, así como trabajos realizados en diferentes ámbitos, ...	Paridad		✓	✓		- Nº de acciones realizadas
	Cultura					
E.3.2. Dar cobertura a las iniciativas ciudadanas relacionadas con los modelos de nuevas masculinidades	Paridad		✓		✓	- Nº de iniciativas de nuevas masculinidades

LÍNEA DE TRABAJO	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA					
OBJETIVO	I.1. Apoyo en la prevención, sensibilización y denuncia de cualquier tipo de violencia hacia las mujeres.					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
I.1.1. Difusión de guías sobre recursos y criterios para la detección precoz de la violencia adaptados a colectivos juveniles.	Paridad			✓		<ul style="list-style-type: none"> - Listado de medios utilizados para la difusión. - Acciones realizadas para la difusión de la información.
				2.000€		

LÍNEA DE TRABAJO	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA					
OBJETIVO	I.2. Mejorar la atención a las víctimas de violencia machista y colaborar en sus procesos de empoderamiento					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN/PRESUPUESTO				INDICADORES
		2020	2021	2022	2023	
I.2.1. Continuar con el seguimiento del protocolo de coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia machista.	Paridad Servicios Sociales Policía municipal	✓	✓	✓	✓	- Número de reuniones con el equipo técnico participante en la mesa de coordinación.
I.2.2. Continuar con la formación de la comisión técnica implicada en la lucha contra la violencia machista en Soraluze	Paridad Colaboran: Servicios Sociales Policía municipal		✓		✓	- Número de cursos ofertados. - Listado de necesidades identificadas
I.2.3. Analizar la atención profesional ofrecida a las víctimas de violencia machista y completar las deficiencias identificadas	Servicios Sociales Colaboran: Paridad		✓	✓		- Análisis - Respuesta a las deficiencias

7. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DE SORALUZE

Para una adecuada puesta en marcha del III Plan de Igualdad de Soraluze y para su seguimiento y evaluación se prevé la utilización de 3 estructuras de gestión:

- **Grupo motor:** Está formado por la concejala de paridad y el personal técnico del área de paridad.
- **Área de coordinación del personal técnico** – Estructura de seguimiento y coordinación:
Estará formado por personal técnico de las diferentes áreas del Ayuntamiento y por el alcalde. Tendrá la función de coordinar las políticas de igualdad que se lleven a cabo en su ámbito o área de trabajo y la toma de decisiones sobre las mismas. Realizar evaluaciones y seguimientos para avanzar en los trabajos que se realizan en sus departamentos.
- **Comisión política de paridad**– Estructura de seguimiento y coordinación:
Estará integrado por personal político de los distintos departamentos municipales (gobierno y oposición). Tendrá la función de seguimiento y coordinación de las políticas de igualdad que se lleven a cabo en el ámbito o área de trabajo de igualdad. Reforzar la participación del grupo feminista en la Comisión Informativa de Paridad, ya que últimamente existen dificultades para acercar a las representantes del grupo a las reuniones.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente, cada departamento elaborará un plan operativo anual para establecer las acciones a abordar y prever y preparar los recursos necesarios. El personal responsable de los departamentos contará para ello con la colaboración del departamento de Igualdad. A medida que se vayan ejecutando las acciones previstas, las y los responsables irán completando algunas fichas de seguimiento. Las fichas de evaluación se adjuntan en el anexo, (ver anexos 1.2 y 1.3).

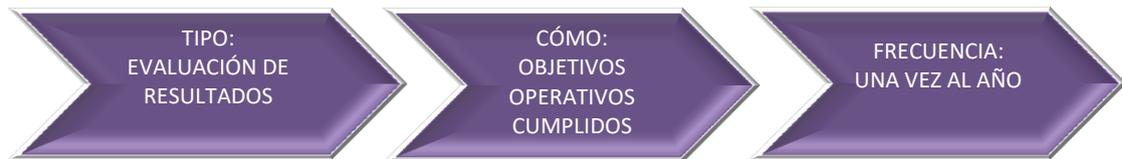
Con los datos que se recogerán anualmente, en el último año, se desarrollará una evaluación del conjunto del Plan que analizará la idoneidad del mismo para alcanzar los objetivos previamente establecidos. Junto a ello, expondrá los nuevos retos para la igualdad de mujeres y hombres de Soraluze.

El III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Soraluze contará con tres niveles de evaluación:

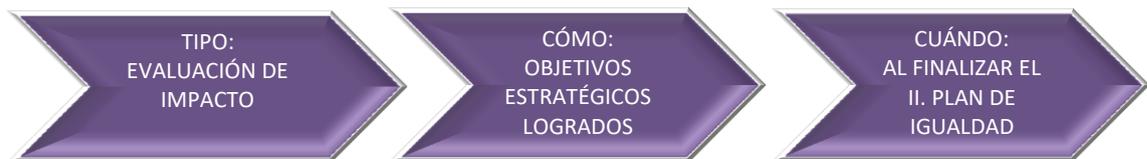
- 1. Evaluación del grado de cumplimiento:** El objetivo será analizar el porcentaje de las acciones que se han llevado a cabo. La evaluación será continua, se mantendrá durante toda la vigencia del Plan y la información extraída se incluirá en un informe final.



- 2. Evaluación de resultados:** Para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos operativos establecidos en el Plan, se analizarán los indicadores establecidos en este informe. Esta evaluación se realizará una vez al año:



- 3. Evaluación de impacto:** Se basará en los resultados esperados a lo largo del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Soraluze. A través de estos resultados esperados se medirá el impacto del Plan de Igualdad. El objetivo será ver el cambio en la situación de los grupos afectados por el Plan de Igualdad. Esta evaluación se realizará al final del Plan.



También se tendrán en cuenta los criterios recomendados por Emakunde a lo largo del proceso:

- Promover la implicación de las personas con responsabilidad política y técnica de la ejecución desde las fases iniciales del proyecto hasta la evaluación.
- Dinamizar los instrumentos de trabajo y la coordinación de todas las direcciones y empresas públicas implicadas, ya que es fundamental que la evaluación no sea solo de auto-referencia, sino que sea un trabajo conjunto de todos los participantes.
- Promover sistemas de comunicación interna y flujos de relación entre las personas implicadas en la evaluación para trabajar conjuntamente y facilitar la información mutua.
- Diseñar procesos participativos para incluir en la evaluación la valoración de las personas usuarias y de otras personas relacionadas con la implantación del Plan.
- Una vez evaluado el programa, es conveniente comunicar los resultados de la evaluación a través de procesos de comunicación internos y externos, procurando ofrecer una imagen equilibrada que muestre tanto los logros como los aspectos a mejorar.
- Utilizar los resultados de la evaluación para mejorar la planificación de los próximos Planes y la puesta en marcha de otros Programas y/o Planes para mejorar los resultados obtenidos por las políticas de igualdad.

8- ANEXOS

1.1 ANEXO: HOJAS DE ACCIONES.

La acción formativa debe ser cumplimentada por quienes la han realizado y remitida al área de paridad

Departamento		Nombre de la acción formativa (curso, charla, jornada)	
Asistentes (desagregado por sexo)		Entidad promotora de la acción	
Fecha		Lugar	
Duración (Nº de horas)		¿Existe documentación adicional? (indicar dónde se encuentra en caso afirmativo)	
Estudios extraídos:			

Notas

1.2 ANEXO. HOJA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES SEMESTRALES

Tiene que enviar la ficha un responsable de las acciones y enviar al ámbito de paridad

Especifica la acción		Número de eje y objetivo	
Responsable		Nº de horas ofertadas (reuniones, acciones realizadas)	
Fecha o plazo de ejecución		Presupuesto corregido	
Objetivos concretos alcanzados:			
Situación en la que actualmente se encuentra esta acción (cambios realizados, acciones realizadas, materiales creados, reuniones mantenidas,...).			
Dificultades o imprevistos acaecidos y consecuencias de:			
Indicadores:			
Participación (sexo, edad) (si es posible)		Nº de mujeres: Tramos de edad: Nº de hombres: Tramos de edad:	
Conclusiones aprendidas:			

1.3 ANEXO. HOJA DE EVALUACIÓN ANUAL DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN (Cumplimentada por el personal técnico de cada área y remitida a la técnica de igualdad)

Especificar objetivo	Eje
Responsable	Nº de horas ofrecidas (reuniones, acciones realizadas,..)
Fecha y plazo de ejecución	Presupuesto corregido
Objetivos concretos alcanzados:	
Resultados esperados	Resultados obtenidos
Acciones no previstas en el plan:	
Indicadores de resultados:	
Indicadores de proceso:	

Valoración cualitativa:

- ⇒ ¿Qué aspectos han facilitado el logro del objetivo?
- ⇒ ¿Qué dificultades ha habido para el desarrollo del objetivo?
- ⇒ ¿Cuáles han participado en la consecución de los objetivos y cómo ha sido el grado de participación de estos?
- ⇒ ¿Qué cambios ha provocado en las personas, en las instituciones, en el municipio?
- ⇒ ¿Se ha tenido en cuenta la participación ciudadana? ¿Qué vías se han puesto en marcha para ello (consejos, asociaciones, blog, ...)?
- ⇒ ¿Con qué agentes sociales se ha contado?
- ⇒ ¿Se han consolidado los servicios, recursos y acciones existentes?
- ⇒ ¿Se han detectado carencias, necesidades que han quedado sin cubrir? En caso afirmativo explicar cuáles han sido
- ⇒ ¿Se han puesto en marcha recursos, servicios u otros mecanismos estables (coordinación, recogida y tratamiento de datos, etc.)?
- ⇒ ¿Qué problemas (tanto acciones como objetivos) ha habido para evaluar el plan?

1.4 ANEXO. PLAN DE ACTUACIÓN ANUAL DEL PLAN DE IGUALDAD

AÑO: _____

	MESES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
LÍNEA DE TRABAJO													
PRESUPUESTO DE LA LÍNEA DE TRABAJO													
LÍNEA DE TRABAJO													
PRESUPUESTO DE LA LÍNEA DE TRABAJO													

1.5 ANEXO: GLOSARIO

- ✓ **EMPODERAMIENTO.** Aumentar el poder. fortalecerse como persona y consolidar su situación social, económica y política. Esta estrategia fue más desarrollada y consolidada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995. Se reconoce un proceso de empoderamiento en tres niveles: empoderamiento individual, empoderamiento colectivo, y empoderamiento social y político.
- ✓ **ACCIÓN POSITIVA.** Medidas temporales para la consecución de la igualdad real. Estas medidas deberían corregir y/o reparar la discriminación que genera el sistema y la práctica de género, aparentemente neutrales.
- ✓ **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** Eliminación de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.
- ✓ **IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** No discriminación indirecta o directa por razón de sexo (ver "discriminación directa" y "discriminación indirecta").
- ✓ **PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:** Reparto de poderes y posiciones de toma de decisiones (entre 40% y 60% según sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.** Se trata de una violencia ejercida sobre las mujeres por el hecho de serlo. Más concretamente, cualquier acto de violencia dirigido a la mujer, basado en el sistema sexo-género, que cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, así como amenazas de realizar tales actos, coerción o privación arbitraria de libertad, ocurridos tanto en la vida pública como en la privada.
- ✓ **CORRESPONSABILIDAD:** Para poder hablar de conciliación hay que hablar de corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación. Este concepto hace referencia al reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, como el cuidado y la educación de las personas dependientes, con el objetivo de poder distribuir el tiempo de mujeres y hombres de forma equitativa.
- ✓ **GÉNERO:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres (frente a las biológicas), que han sido aprendidas, van cambiando con el tiempo y tienen cambios entre culturas y dentro de una misma cultura.
- ✓ **ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Análisis de las diferencias entre las condiciones, necesidades, índices de participación, grado de acceso a recursos y desarrollo, control de activos, capacidad de toma de decisiones, etc., derivadas de los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres.
- ✓ **EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Análisis ex-ante de las propuestas políticas para analizar si afectan de forma diferente a mujeres y hombres, para adecuarlas, neutralizar los efectos discriminatorios y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

- ✓ **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD:** Integración sistemática de las situaciones, necesidades y prioridades de mujeres y hombres en todas las políticas y en todas las fases para promover la igualdad entre hombres y mujeres..
 - ✓ **VIOLENCIA MACHISTA:** Violencia basada en la relación de poder establecida a través del sistema de género sexual. Que incluye todas las formas de violencia ejercidas en todos los espacios físicos y simbólicos a los cuerpos que rompen con los esquemas de género tradicionalmente asignados: intersexuales, transgénero, transexuales, homosexuales, lésbicos, y mujeres y hombres que se niegan a recrear el esquema sexual/género habitual. Hay que entender que muchas de las manifestaciones de violencia directa que sufren estos cuerpos insumisos aparecen en la infancia y, adoptando diversos moldes, se mantienen durante toda la vida.
 - ✓ **INTERSECCIONALIDAD:** Además de la desigualdad que genera ser mujer, las rentas, los países de origen, las discapacidades, las opciones sexuales, las identidades de género, la etnia, la edad, etc. son aspectos que generan o pueden generar más desigualdades.
 - ✓ **CUOTA:** La proporción que se otorga a un colectivo especial o los puestos, sillas o recursos que se le deben asignar, de acuerdo con unas normas y unos criterios, con lo que se pretende corregir un desequilibrio preexistente, normalmente en las posiciones de toma de decisiones o en el acceso a la formación o a los puestos de trabajo.
 - ✓ **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:** Conciliación de la vida familiar, laboral y personal, para disponer de tiempo y espacio en el que mujeres y hombres se responsabilicen en todos los ámbitos de su vida. Esto supondría establecer sistemas de autorización, crear una estructura para ello y organizar el entorno de trabajo.
 - ✓ **MACHISMO.** Vertebración, actitudes y prácticas sociales basadas en un sistema patriarcal que expresa y perpetúa la preponderancia de los hombres sobre los derechos y libertades de las mujeres.
 - ✓ **TASAS DE PARTICIPACIÓN:** Índice de participación de un determinado grupo – Por ejemplo, mujeres, hombres, familia monoparental, etc. – En porcentaje de participación global.
 - ✓ **PATRIARCADO:** Sistema u organización social en la que los hombres se imponen a las mujeres, que a lo largo de la historia han adoptado formas diferentes
 - ✓ **SEXISMO:** Una forma activa y concreta de discriminación. Es una conducta o actitud que reprueba y anula lo que son o hacen las mujeres, las esconde.
 - ✓ **SEXO (en sentido biológico):** Diferenciación por criterios biológicos. Según esta distinción, se clasifican los machos y hembras, considerándose intersexuales aquellos que quedan fuera de este criterio establecido.
 - ☐ **SISTEMA GÉNERO-SEXO:** Estructura socioeconómica que establece y perpetúa roles tradicionales femeninos y masculinos en función de su supuesta base biológica. A través de este sistema o proceso, adquirimos la "identidad de género", es decir, "Nos hacemos mujeres u hombres", según el modelo de la sociedad en la que vivimos. Este proceso de asignación por sexo se inicia antes del nacimiento y se mantiene a lo largo de toda la vida. Los principales
-

factores que nos socializan (familia, escuela, medios de comunicación, etc.) asignan a las mujeres una serie de roles, valores, actitudes, actividades, capacidades y tareas diferentes a los hombres.

- ✓ **ROLES ESTABLECIDOS SEGÚN EL SISTEMA SEXO-GÉNERO:** Conjunto de acciones y comportamientos asignados a hombres y mujeres, enseñados y sostenidos según lo descrito en el sistema sexo-género.
- ✓ **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** Cualquier comportamiento tendente a atentar contra la dignidad de una persona por razón de su sexo y a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo contra ella.
- ✓ **ACOSO SEXUAL.** Cualquier comportamiento verbal o físico, verbal o físico, que se realice o se produzca con el fin de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✓ **DATOS SEGREGADOS POR SEXO:** Recogida y separación de datos e información estadística por sexo que permite realizar un análisis comparativo teniendo en cuenta las particularidades del "género".
- ✓ **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Situación que se vive cuando una persona es tratada con daño por razón de sexo.
- ✓ **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Cuando una ley, normativa, política o práctica, proporcionada por un neutral, tenga un efecto contrario sobre los miembros de uno u otro sexo, salvo que la diferencia de trato se justifique con fines objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero, DO L 39 de 14.2.1976).