

# III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Ordizia – 2021-2024





1. Introducción .....	3
2. Marco normativo .....	5
3. III Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Ordizia .....	9
3.1. Objeto, principios y garantías del Plan .....	9
3.2. Ámbitos de intervención y objetivos del Plan.....	11
3.3. Medidas, plazos y responsables del Plan.....	15
4. Modelo de gestión del Plan.....	30
4.1. Estructuras de gestión del Plan.....	30
4.2. Estructuras de coordinación interinstitucional.....	34
4.3. Presupuesto para el desarrollo del Plan.....	34
5. Comunicación del Plan .....	35
6. Seguimiento y evaluación del Plan .....	39



# 1. Introducción

El Ayuntamiento de Ordizia ya tiene una trayectoria en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. Los dos anteriores Planes del Ayuntamiento de Ordizia se elaboraron teniendo en cuenta el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres vigente en aquel momento en la CAPV:

- I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ordizia (2009-2012)
- II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ordizia (2012-2019)

Además, a nivel interno, es necesario mencionar el compromiso adquirido en 2015 por el Ayuntamiento de Ordizia: el Acuerdo para la implantación de la estrategia de transversalidad de género en la actuación del Ayuntamiento de Ordizia, aprobado en el Pleno.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del actual Plan, el Ayuntamiento ha valorado que es un momento adecuado para realizar una pausa para valorar el trabajo realizado hasta el momento, analizar la situación actual, y con las lecciones y conclusiones obtenidas el diseñar el III. Plan.

Precisamente en este informe hemos recogido el III Plan para Igualdad de Mujeres y Hombres de Ordizia. En concreto, se recogen los siguientes apartados:

- Introducción
- Marco normativo
- III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- Modelo de gestión del Plan
- Comunicación del Plan
- Seguimiento y evaluación del Plan

## **Principales retos actuales**

Finalizada la vigencia del II. Plan de Igualdad se ha valorado que es un buen momento para hacer un parón, hacer un balance del trabajo realizado hasta ahora y de la situación actual, y con lo aprendido y las conclusiones extraídas diseñar el III. Plan de Igualdad.

Aunque el objetivo principal del informe ha sido conocer el trabajo que se ha realizado hasta ahora desde el Ayuntamiento, la recopilación de esta



# 1. Introducción

información nos ha proporcionado también información sobre los retos futuros.

Los principales retos que hemos identificado (en forma resumida) son:

## **De cara al Ayuntamiento:**

1. Analizar y reforzar los recursos con los que cuenta el Departamento de Igualdad.
2. Elaboración de las condiciones de trabajo para el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género: fortalecimiento de las estructuras, fomento de la colaboración interdepartamental, formación específica, etc.
3. Incidir en las subcontrataciones municipales, adoptando medidas para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

## **De cara al Municipio:**

1. En el ámbito de empoderamiento y participación socio-política de las mujeres, estructurar la Escuela de Empoderamiento municipal
2. Crear un espacio significativo de interlocución entre el Ayuntamiento y el movimiento feminista.
3. Seguir trabajando en la sensibilización en igualdad de la ciudadanía, y, en concreto, promover procesos de transformación con los hombres del municipio.
4. Analizar el impacto de los proyectos de coeducación en adolescentes y jóvenes para identificar los aspectos a mejorar.
5. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad en la crisis de cuidados incrementada por el COVID 19 y, en general, a la crisis social y económica. Al mismo tiempo, es fundamental trabajar en pro de una nueva organización social de los trabajos de cuidados (La vida en el centro)
6. Desarrollar una intervención integral en materia de violencia contra las mujeres.

La evaluación del trabajo realizado y de la situación actual se recoge en el siguiente archivo (eus):



1. Egungo egoeraren  
balantze txostena labu



## 2. Marco normativo

En este apartado, se presenta el marco normativo y legislativo relacionado con las políticas de igualdad. Para ello, se describe lo que dicen las leyes, normas, acuerdos... más significativos existentes a nivel mundial, en la Unión Europea, en el Estado Español y en la Comunidad Autónoma Vasca.

### **Convención sobre la supresión de todo tipo de discriminación contra la mujer (1979)**

Tal y como se recoge al inicio de la declaración de la Ley 4/2005, la Convención sobre la supresión de todo tipo de discriminación contra la mujer (aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el estado español en febrero de 1984) proclamó el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Las y los representantes de la ONU asumieron la siguiente responsabilidad en el artículo 2º de dicha convención: "Garantizar el cumplimiento efectivo de dicho principio mediante la aplicación de la ley u otros medios que resulten adecuados".

### **Tratado de Ámsterdam (1999)**

Desde que entró en vigor el Tratado de Ámsterdam (el 1 de mayo de 1999), la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea.

De acuerdo con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, los objetivos de suprimir las desigualdades entre mujeres y hombres y el de fomentar la igualdad entre ambos sexos deben integrarse en todas las políticas y las acciones de la Unión y de sus estados miembros.

### **Estatuto de Autonomía de Euskadi (1979)**

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi establece el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2.d del citado Estatuto, por su parte, señala lo siguiente: "las autoridades públicas tienen la obligación de promover las condiciones para la igualdad de personas y colectivos, así como la de suprimir los obstáculos que impiden alcanzar dicho objetivo, para que la igualdad pueda ser real y efectiva".

### **Planes para la Igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca**

Con el fin de desarrollar la Ley 2/1988, el Gobierno Vasco ha aprobado hasta el momento siete planes de igualdad para la Comunidad Autónoma Vasca. En dichos planes se recogen las líneas directrices fundamentales de la intervención



de las administraciones vascas en lo que respecta al impulso de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

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

En este momento, la apuesta se centra en que se garantice la aplicación real del derecho a la igualdad que ya ha sido reconocido formalmente en los textos legales.

La principal referencia en el diseño del III Plan para la Igualdad de Ordizia es el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres vigente en la CAE. El Plan ha sido, y se alinea con las líneas y estructuras del III. Plan. Ya que este Plan tiene por objeto establecer las líneas de trabajo para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres por parte de las diferentes instituciones públicas vascas y avanzar en el proceso hacia una sociedad igualitaria que contribuya a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

**El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres** consta de dos apartados, una hacia dentro de las instituciones y otra hacia la ciudadanía:

- Medidas para mejorar **la gobernanza** a favor de la igualdad. Tanto en el organismo como en el funcionamiento de la Administración Pública Vasca, con el fin de impulsar el principio de igualdad e integrarlo.
- **Ejes para la intervención en temas de igualdad.** Se señalan **tres ámbitos prioritarios**: impulsar el cambio de valores y el empoderamiento personal, colectivo y social de las mujeres; transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos; conseguir unas vidas libres de violencia contra las mujeres.

### **Ley 4/2005 para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres**

El objetivo de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco es, precisamente, la aplicación práctica del derecho a la igualdad. Esta ley plantea diversos mecanismos y medidas específicas para que las administraciones públicas vascas pongan en marcha políticas y actuaciones de mayor influencia, de tal forma que el fenómeno de la desigualdad —estructural y universal— de mujeres y hombres desaparezca de la sociedad.



## 2. Marco normativo

### **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006)**

La Carta Europea está dirigida a los municipios y gobiernos regionales de Europa. *“La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local 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”. Las administraciones locales y regionales son las esferas de gobierno más próximas a la población, y es por ello que “representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.* EUDEL (Asociación de Municipios de la CAE) es uno de los socios de la iniciativa, y, por tanto, muchos municipios de Euskal Herria han firmado la Carta, entre ellos Elorrio, con el fin de ratificar el compromiso con la igualdad.

### **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

La ley desarrolla la regulación de todas las competencias de forma detallada. De esta forma, en el artículo 21.2 se detallan las obligaciones de los ayuntamientos en relación con la consecución de una igualdad efectiva: “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”.

El III Plan para la Igualdad de Ordizia conviene con las líneas del VII. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE citado anteriormente. El objetivo de dicho Plan es establecer las directrices de trabajo que deben impulsar los organismos públicos vascos en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres, con el fin de conseguir un avance efectivo en la igualdad tanto en la economía, la cultura y la vida social como en todos los ámbitos de la vida política.

### **III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa (2020-2023)**

En el ámbito territorial, se ha de tener en cuenta el III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2020-2023), aprobada este año por la Diputación Foral de Gipuzkoa. La principal línea de trabajo es la del Buen Gobierno, y además recoge diversas estrategias de intervención, siguiendo la lógica del VII Plan para la Igualdad:



## 2. Marco normativo

- Empoderamiento de las mujeres
- Transformar la economía y la organización social para la igualdad
- Vidas libres de violencia machista contra las mujeres

Por lo tanto, a la hora de diseñar el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Ordizia, se ha tenido en cuenta el marco normativo mencionado, siguiendo las directrices que las normas y planes, en su caso, obligan o recomiendan.





## 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

### 3.1. Objeto, principios y garantías del Plan

El III Plan para la Igualdad de Ordizia se alinea con el VII Plan para la Igualdad de CAPV. En este sentido, el Ayuntamiento de Ordizia asume los objetivos, principios y valores recogidos en este último, y los tomará como garantía para el desarrollo del Plan.

- **OBJETO DEL PLAN:** Se trata de cambiar los valores, para cambiar los valores que mantienen y justifican la dependencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. En este sentido, será necesario revisar la presunta neutralidad de las políticas puestas en marcha desde el Ayuntamiento para alinear toda la intervención pública con el cambio de valores.
- **PRINCIPIOS RECTORES:** Teniendo en cuenta el principio de igualdad y los principios generales recogidos en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el III Plan asume el VII Plan de Emakunde. Los principios recogidos en el Plan son los siguientes:
  - **Perspectiva de género:** Se pretende construir una agenda contra la discriminación hacia las mujeres, que tenga en cuenta sistemáticamente que hombres y mujeres tienen situaciones, necesidades e intereses diferentes.
  - **Paradigma feminista:** Se incluyen las líneas y dimensiones del pensamiento feminista como teoría y práctica política que permite explicar y comprender cómo y por qué se producen discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres.
  - **Empoderamiento de las mujeres:** El empoderamiento de las mujeres es fundamental para lograr la igualdad. El empoderamiento de las mujeres es un principio que rige la agenda de trabajo integral, ya que el empoderamiento de las mujeres es un objetivo, un instrumento y un proceso con diferentes niveles: personal, colectivo, social y político.
  - **Interseccionalidad:** Acepta la intersección entre el género y otras discriminaciones en el diseño de su estrategia. Aunque en el patriarcado todas las mujeres tienen la misma identidad de género, la diversidad de las mujeres se relaciona con el género y con otras fuentes de discriminación y desigualdad (lengua, clase, etnia, origen, orientación sexual e identidad de género, edad, diversidad funcional, etc.) en reciprocidad.



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

- **GARANTÍAS:** Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos operativos recogidos en el Plan y lograr el efecto previsto, se establecen las siguientes garantías:
  - Mantener un **compromiso político** real con la igualdad de mujeres y hombres.
  - Seguir destinando los **recursos** presupuestarios, humanos y técnicos necesarios.
  - **Transparencia** de la política y rendición de cuentas a la ciudadanía para informar sobre cómo se contribuye a la igualdad a través del dinero público, creando los instrumentos necesarios para ello.
  - **Participación y diálogo** de los movimientos de mujeres y pueblos, así como de los agentes económicos y sociales, en el desarrollo de las políticas.
  - **Corresponsabilidad de los departamentos municipales** en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.



# 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

## 3.2. Ámbitos de intervención y objetivos del Plan

Las áreas de intervención del Plan son las siguientes:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	EXPLICACIÓN
1. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD	La incorporación de la perspectiva de género en la administración contribuye a mejorar la gobernanza para la igualdad. Si integramos la perspectiva de género en nuestro día a día, <b>consideraremos sistemáticamente las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres en la intervención pública.</b> Y ello, además de reforzar el compromiso del Ayuntamiento de Ordizia por la igualdad, hace más justa su intervención pública.
2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Para construir una sociedad basada en la igualdad de mujeres y hombres se hace imprescindible incidir en el empoderamiento de las mujeres, fomentando su participación y dejando a las mujeres de ser un objeto de la historia, la política, la economía y la cultura como sujeto de su vida.
3. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	Transitar de un modelo de sociedad androcéntrico y machista a una sociedad igualitaria, pasa por superar la jerarquía sexual y las desigualdades de género, reforzar <b>otros valores sociales</b> y construir nuevos modelos de poder. La división sexual del trabajo ha supuesto la existencia de relaciones, roles y valores masculinos en el ámbito productivo y público, mientras que en el ámbito del cuidado, la reproducción y lo privado se han impuesto valores, roles y relaciones femeninas.



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

<b>4. MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA</b>	La <b>violencia machista</b> es una de las manifestaciones más graves del desequilibrio de poder existente entre mujeres y hombres. La violencia machista no es sólo la violencia que se ejerce hacia las mujeres. Se emite tanto en el ámbito físico como simbólico, y sufren las mujeres y los hombres que rompen los esquemas tradicionales de sexo/género/sexualidad.
-------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A continuación se enumeran los **objetivos que hemos marcado para cada una de estas áreas de intervención:**

<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>
<b>1. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD</b>	1.1. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar el Plan para la Igualdad.
	1.2. Incrementar la comunicación interna y externa del Plan para la Igualdad.
	1.3. Visibilizar en el municipio el compromiso municipal adquirido con la igualdad de género.
	1.4. Mejorar las condiciones para el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género.
	1.5. Compartir, coordinar y cooperar en el trabajo en igualdad a nivel interno municipal, así como promover relaciones con estructuras supramunicipales a nivel externo.
	1.6. Formar en igualdad al personal que integra el Ayuntamiento de Ordizia, ofreciendo formación específica en igualdad.
	1.7. Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y análisis municipales.
	1.8. Incorporar la perspectiva de género en la comunicación municipal.
	1.9. Incorporar cláusulas de igualdad en las contrataciones y subvenciones municipales.



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

	1.10. Incorporar el principio de igualdad en la normativa municipal.
	1.11. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección municipal y promoción interna.
	1.12. Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones y políticas sectoriales de los departamentos municipales.
	1.13. Garantizar un entorno de trabajo igualitario y seguro.
	1.14. Diseñar, realizar el seguimiento y evaluar las políticas feministas en colaboración con agentes feministas y grupos de mujeres del municipio.
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>
2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	2.1. Fomentar la conciencia de género, la autonomía y la autoestima de las mujeres para el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.
	2.2. Potenciar la participación sociopolítica de las mujeres en todos los ámbitos y espacios, de cara a su empoderamiento social y político.
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>
3. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	3.1. Reconocer la igualdad como valor social, y sensibilizar a la ciudadanía y a los agentes locales sobre la necesidad de la igualdad.
	3.2. Profundizar en la coeducación con los agentes educativos del municipio.
	3.3. Socializar el valor de los trabajos de cuidado para la sostenibilidad de la vida, siguiendo la filosofía de poner la vida en el centro.



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS
4. MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA	4.1. Que el Ayuntamiento mantenga una actitud operativa ante la violencia machista.
	4.2. Trabajar la prevención de la violencia machista y sensibilizar a la ciudadanía para conseguir un municipio libre de violencia machista.
	4.3. Garantizar una protección y atención integral a las mujeres víctimas de la violencia sexista, e impulsar sus procesos de empoderamiento.



## 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

15 .

### 3.3. Medidas, plazos y responsables del Plan

A continuación, hemos recogido las medidas, los plazos y las áreas responsables definidas en el Plan:<sup>1</sup>

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE(S)
1.1. Implementar, realizar el seguimiento y evaluar el Plan para la Igualdad.	1.1.1. <b>Aprobar</b> el Plan para la Igualdad en el Pleno e <b>iniciar</b> su puesta en marcha.	2021	Igualdad Todos los departamentos
	1.1.2. Desarrollar el Plan para la Igualdad, diseñando el <b>plan de trabajo anual</b> (a través de la herramienta de seguimiento del Plan).	2021-2024	Igualdad
	1.1.3. Realizar un <b>seguimiento continuo</b> del Plan para la Igualdad a través de la herramienta de seguimiento, recogiendo a final de año en la memoria el cumplimiento de las medidas y objetivos.	2021-2024	Igualdad
	1.1.4. <b>Asesorar y apoyar al personal técnico</b> de otros departamentos municipales para el cumplimiento de la herramienta de seguimiento del Plan.	2021-2024	Igualdad
	1.1.5. Realizar una <b>evaluación más exhaustiva</b> del Plan al final de su periodo de vigencia.		Igualdad

<sup>1</sup> NOTA: Los indicadores de cumplimiento de cada una de estas medidas se han definido en la herramienta de Excel que hemos creado para realizar el seguimiento del Plan.



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE(S)
1.2. Incrementar la comunicación interna y externa del Plan para la Igualdad.	1.2.1. <b>Informar sobre el desarrollo</b> del Plan al personal técnico municipal, a la representación política y agentes feministas del municipio. Por ejemplo, presentando memorias anualmente, publicando un boletín específico cada año, etc.	2021-2024	Igualdad Comunicación
	1.2.2. Realizar anualmente <b>acciones de comunicación</b> dirigidas a la ciudadanía para dar a conocer el desarrollo del Plan, y así dar a conocer la actuación del Área de Igualdad y las acciones que se llevan a cabo: revista municipal, página web, redes sociales, reuniones abiertas...	2021-2024	Igualdad Comunicación
1.3. Visibilizar en el municipio el compromiso municipal adquirido con la igualdad de género.	1.3.1. <b>Informar a la ciudadanía</b> sobre la aprobación del Plan para la Igualdad por parte del Ayuntamiento, a fin de ratificar su compromiso.	2021	Igualdad Equipo de Gobierno
	1.3.2. Realizar <b>declaraciones municipales</b> en los días significativos del año (8 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre...), y darlas a conocer a la ciudadanía a través de las redes sociales, página web...	2021-2024	Equipo de Gobierno Igualdad
	1.3.3. Adoptar medidas para garantizar una <b>representación igualitaria en las intervenciones públicas</b> que realiza el Ayuntamiento, y para revertir los roles y estereotipos de género tradicionales: ruedas de prensa, actos, entrega de premios...	2021-2024	Equipo de Gobierno
	1.3.4. Incorporar la perspectiva de la igualdad en las <b>medidas de excepción derivadas del COVID-19</b> .	2021	Equipo de Gobierno Igualdad





### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE(S)
1.4. Mejorar las condiciones para el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género.	1.4.1. Reforzar los <b>medios personales y materiales</b> necesarios para desarrollar la intervención en igualdad. Por ejemplo, ampliando la dedicación en igualdad de la actual técnica, o contratando a otra/o técnica/o de igualdad.	2021	Equipo de Gobierno
	1.4.2. Prever anualmente el <b>presupuesto</b> necesario para desarrollar la intervención en igualdad.	2021-2024	Equipo de Gobierno Igualdad Intervención
1.5. Compartir, coordinar y cooperar en el trabajo en igualdad a nivel interno municipal, así como promover relaciones con estructuras supramunicipales a nivel externo.	1.5.1. Crear grupos de trabajo específicos para desarrollar actuaciones concretas de igualdad, y realizar su seguimiento periódico en la Comisión de Ciudadanía.	2021-2024	Igualdad Comisión de Ciudadanía
	1.5.2. Crear un <b>grupo de trabajo con los departamentos transversales</b> y reunirse con una periodicidad determinada para revisar los diferentes procedimientos en marcha y hacer un seguimiento de los trabajos que tienen entre manos.	2021-2024	Departamentos transversales
	1.5.3. Mantener un contacto permanente con el <b>personal técnico</b> de igualdad de otros municipios del <b>Goierri</b> , y desarrollar iniciativas conjuntas.	2021-2024	Igualdad
	1.5.4. Participar en programas y <b>estructuras supramunicipales</b> del ámbito de la igualdad: <i>Red de Técnicas/os de Gipuzkoa, Berdinsarea, Beldur Barik, Red de Escuelas de Empoderamiento de Gipuzkoa, etc.</i>	2021-2024	Igualdad



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE(S)
1.6. Formar en igualdad al personal que integra el Ayuntamiento de Ordizia, ofreciendo formación específica en igualdad.	1.6.1. Realizar <b>sesiones formativas</b> de sensibilización en materia de igualdad de género y transversalidad de género para todo el personal técnico municipal y representación política.	2021	Igualdad Comisión de Organización
	1.6.2. A medida que se vaya desarrollando la estrategia de transversalidad, <b>identificar las necesidades formativas</b> del personal municipal en el ámbito de la igualdad, y elaborar propuestas para cada caso.	2021-2022	Igualdad Personal
	1.6.3. Organizar <b>formaciones específicas</b> relacionadas con la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de cada departamento.	2022-2024	Igualdad Personal
1.7. Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y análisis municipales.	1.7.1. Adecuar todos los impresos municipales utilizados para la recogida de datos relacionados con las personas, con el fin de introducir la <b>variable sexo</b> en los mismos.	2021-2022	Informática Igualdad
	1.7.2. Presentar los <b>nuevos impresos</b> municipales a todos los departamentos municipales.	2022	Informática Secretaría
	1.7.3. Adecuar las <b>bases de datos</b> departamentales, para registrar la información desagregada por sexo.	2022-2023	Informática Todos los departamentos
	1.7.4. Asesorar a los departamentos municipales para realizar el análisis de la información recibida incorporando la perspectiva de género.	2023-2024	Igualdad
1.8. Incorporar la perspectiva de género en la comunicación	1.8.1. Presentar y aprobar en el Pleno la instrucción elaborada para la <b>comunicación municipal inclusiva y no sexista</b> , dando a conocer al personal técnico y representación política.	2021	Secretaría Igualdad



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE(S)
municipal.	1.8.2. Realizar un <b>análisis</b> para hacer seguimiento al cumplimiento de los criterios de comunicación establecidos.	2022	Igualdad
	1.8.3. <b>Comunicar los resultados</b> del análisis al personal municipal, técnico y representación política.	2022	Igualdad
	1.8.4. Si se considera necesario, organizar una <b>sesión de formación</b> para interiorizar los contenidos recogidos en la guía de comunicación del Ayuntamiento.	2022-2023	Igualdad
1.9. Incorporar cláusulas de igualdad en las contrataciones y subvenciones municipales.	1.9.1. Analizar la elaboración actual de los <b>pliegos</b> e identificar los aspectos de mejora, en colaboración con los departamentos transversales y, si es necesario, creando un <b>grupo de trabajo específico</b> .	2021-2022	Igualdad Secretaría Departamentos transversales
	1.9.2. Teniendo en cuenta las mejoras identificadas, <b>elaborar un nuevo procedimiento de contratación municipal</b> en colaboración con los departamentos municipales.	2021-2022	Secretaría Departamentos transversales Todos los departamentos
	1.9.3. Realizar una <b>prueba piloto</b> para la puesta en marcha del nuevo procedimiento.	2023-2024	Secretaría Departamentos transversales Todos los departamentos
	1.9.4. Analizar la posibilidad de realizar el mismo ejercicio que con las contrataciones en las <b>convocatorias de subvenciones</b> y, en su caso, tomar medidas para introducir criterios de igualdad en dichas convocatorias.	2021-2024	Igualdad Secretaría



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE(S)
1.10. Incorporar el principio de igualdad en la normativa municipal.	1.10.1. Elaborar un procedimiento general de elaboración de normativa municipal, y establecer la obligación de realizar una <b>Evaluación Previa de Impacto de Género</b> .	2023	Secretaría Igualdad
	1.10.2. Desarrollar una prueba piloto para testar el procedimiento acordado.	2024	Secretaría Igualdad
	1.10.3. Valorar la prueba piloto y concretar los siguientes pasos.	2024	Secretaría Igualdad
1.11. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección municipal y promoción interna.	1.11.1. Elaborar <b>criterios</b> para la incorporación de la perspectiva de género en los <b>procesos de selección y promoción</b> municipal. Por ejemplo, introduciendo contenidos sobre igualdad de género en el temario, introduciendo criterios para equilibrar la representación en los ámbitos en los que exista segregación horizontal o vertical, etc.	2023-2024	Secretaría Igualdad
1.12. Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones y políticas sectoriales de los departamentos municipales.	1.12.1. Mantener un contacto permanente con los departamentos municipales para trabajar en la <b>integración de la perspectiva de género en sus intervenciones</b> , prestando especial atención a aquellas iniciativas que tengan un impacto significativo en el municipio, como es el caso del <i>Herri hezitzaileen programa</i> .	2021-2024	Igualdad Todos los departamentos
	1.12.2. Si se considera necesario, elaborar <b>directrices adaptadas</b> a las necesidades de cada departamento municipal, que ayuden a incorporar la perspectiva de género en el trabajo diario.	2021-2024	Igualdad Todos los departamentos



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE(S)
	1.12.3. Teniendo en cuenta las conclusiones extraídas de los estudios realizados desde los departamentos municipales incorporando la perspectiva de género, <b>identificar medidas de mejora y desarrollar intervenciones</b> en colaboración con los departamentos municipales: análisis de fiestas, diagnóstico realizado en el ámbito deportivo, <i>Mapa de la Ciudad Prohibida</i> , etc.	2021-2024	Igualdad Departamentos implicados
1.13. Garantizar un entorno de trabajo igualitario y seguro.	1.13.1. <b>Analizar la situación laboral tanto del personal municipal como de los servicios subcontratados</b> desde la perspectiva de género, y poner en marcha medidas correctoras para mejorar los aspectos identificados, en colaboración con la representación del personal.	2023-2024	Secretaría Personal
	1.13.2. Crear/adaptar un <b>protocolo</b> para prevenir y combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y difundirlo al personal técnico y a la representación política.	2022-2023	Secretaría Igualdad
1.14. Diseñar, realizar el seguimiento y evaluar las políticas feministas en colaboración con agentes feministas y grupos de mujeres del municipio.	1.14.1. Mantener una relación permanente con la <b>Coordinadora Feminista</b> de la localidad, difundiendo las actividades que organicen o atendiendo a las necesidades que puedan tener.	2021-2024	Igualdad



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE (S)
<b>2.1. Fomentar la conciencia de género, la autonomía y la autoestima de las mujeres para el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.</b>	2.1.1. <b>Fortalecer</b> y llevar a cabo el proceso de reflexión iniciado para estructurar la <b>Escuela de Empoderamiento</b> .	2021-2024	Igualdad
	2.1.2. Consensuar la <b>programación anual</b> de la Escuela de Empoderamiento en colaboración con las mujeres de la Coordinadora Feminista y con las participantes de la Escuela, garantizando la incorporación de la perspectiva feminista interseccional. Por ejemplo, organizar cursos para profundizar en la teoría feminista, organizando tertulias para que las mujeres compartan sus vivencias, y reflexionen y aprendan conjuntamente, etc.	2021-2024	Igualdad Coordinadora Feminista
	2.1.3. Organizar el <b>programa de dinamización</b> (cursos) de la Escuela de Empoderamiento, y realizar las tareas de gestión y seguimiento de los mismos.	2021-2024	Igualdad
	2.1.4. Crear y difundir los <b>soportes comunicativos</b> para difundir los cursos de la Escuela de Empoderamiento entre las mujeres de la localidad.	2021-2024	Comunicación Igualdad
	2.1.5. Participar en la <b>Red de Escuelas de Empoderamiento</b> de Gipuzkoa, compartiendo soportes de sistematización y evaluación, y organizando iniciativas conjuntas.	2021-2024	Igualdad
	2.1.6. Organizar iniciativas para que las mujeres que trabajan en diferentes ámbitos se conozcan y se <b>fomenten sus relaciones, creando redes</b> . Por ejemplo, organizar encuentros entre mujeres del pueblo que están implicadas en la cultura, en el deporte...	2021-2024	Igualdad



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE (S)
	2.1.7. Organizar anualmente el <b>Espacio de Empoderamiento</b> dirigido a <b>mujeres de diversos orígenes</b> , en colaboración con el Departamento de Migración y Diversidad.	2021-2024	Igualdad Migración y Diversidad Bienestar Social
	2.1.8. Organizar <b>cursos gratuitos de euskera</b> , especialmente para facilitar la euskaldunización de personas de otras procedencias.	2021-2024	Euskera
	2.1.9. Analizar la posibilidad de poner en marcha un servicio de asesoramiento en el Ayuntamiento (sobre todo dirigido a las personas que sufren discriminación múltiple) para <b>informar sobre derechos de empleo</b> , y si se considera oportuno, ponerlo en marcha.	2021-2022	Migración y Diversidad Bienestar Social
	2.1.10. Adaptar o crear programas y servicios específicos para la mejora de la situación económica de las mujeres en situación de vulnerabilidad agravada por el COVID-19 (mujeres mayores, viudas, inmigrantes, mujeres vinculadas al cuidado, madres únicas, con diversidad funcional...), en colaboración con los Servicios Sociales. Por ejemplo, analizar la posibilidad de ofrecer un servicio de atención a la infancia y, si se considera oportuno, ponerlo en marcha para fomentar el empleo de las mujeres migrantes.	2021-2024	Bienestar Social Igualdad
<b>2.2. Potenciar la participación sociopolítica de las mujeres en todos los ámbitos y espacios, de cara a su empoderamiento social y político.</b>	2.2.1. Analizar la posibilidad de crear una <b>Casa de las Mujeres</b> y, en su caso, desarrollar el proyecto.	2023-2024	Igualdad Equipo de Gobierno Coordinadora Feminista
	2.2.2. Teniendo en cuenta las conclusiones extraídas del <b>estudio</b> realizado en torno a las <b>directivas de las asociaciones de Ordizia</b> , diseñar y desarrollar <b>medidas</b> de mejora para <b>fomentar la participación</b> de las mujeres en ellas.	2022-2024	Igualdad - Cultura Deporte - Bienestar Social Euskera



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE (S)
	2.2.3. Definir medidas <b>que garanticen la participación</b> cuantitativa y cualitativa de determinados colectivos de mujeres en el diseño de los procesos participativos que organiza el Ayuntamiento.	2021-2024	Todos los departamentos
	2.2.4. Poner en marcha <b>iniciativas para visibilizar y reconocer la contribución realizada y el papel de las mujeres</b> en diferentes ámbitos (cultural, deportivo, rural, etc.). Por ejemplo, organizando exposiciones, conferencias, actividades deportivas... creando un <i>txoko</i> feminista en la biblioteca municipal, etc.	2021-2024	Todos los departamentos
	2.2.5. Desarrollar criterios e iniciativas concretas que refuercen la <b>presencia simbólica de las mujeres</b> en el espacio público.	2021-2024	Urbanismo - Cultura - Igualdad





### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE (S)
3.1. Reconocer la igualdad como valor social, y sensibilizar a la ciudadanía y a los agentes locales sobre la necesidad de la igualdad.	3.1.1. Organizar actos a lo largo del año para <b>sensibilizar a la ciudadanía</b> en igualdad (8M, 17 de mayo, 28 de junio, 25N...)	2021-2024	Igualdad Todos los departamentos
	3.1.2. Realizar <b>actividades específicas con los hombres</b> de la localidad para sensibilizar sobre la importancia del feminismo y la construcción de otros modelos de masculinidad.	2021-2024	Igualdad <i>Asociación Kimetz</i>
	3.1.3. Organizar <b>formaciones específicas</b> para la formación en igualdad de <b>representantes de asociaciones locales</b> (culturales, deportivas y clubes, monitores y entrenadores del deporte escolar...).	2021-2024	Igualdad - Cultura - Deporte Bienestar Social
3.2. Profundizar en la coeducación con los agentes educativos del municipio.	3.2.1. Analizar la posibilidad de <b>reforzar los programas de coeducación</b> de los centros y, si es posible, aumentar los recursos previstos (número de horas, formación profesional, etc.).	2021-2022	Igualdad - Centros educativos
	3.2.2. Analizar el <b>impacto que los programas</b> de coeducación tienen en los agentes de la comunidad educativa, y poner en marcha posibles medidas de mejora.	2021-2022	Igualdad - Centros escolares
	3.2.3. Continuar con la dinámica actual de la <b>Mesa de Coeducación</b> , y coordinarla con la Comisión de Educación.	2021-2024	Igualdad - Educación - Centros escolares
	3.2.4. Organizar cursos de <b>formación</b> en igualdad y coeducación para educadores/as de <b>educación no formal</b> (Gazteleku, colonias...).	2021-2024	Juventud Igualdad
	3.2.5. Continuar con el trabajo que el Gazteleku lleva a cabo en el ámbito de la coeducación y trabajar, entre otras cosas, estrategias y pautas para prevenir y	2021-2024	Juventud Igualdad



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE (S)
	concienciar sobre la violencia machista (relaciones entre jóvenes, buenos tratos...).		
	3.2.6. Organizar iniciativas sobre <b>temas concretos que afectan especialmente a la juventud</b> (uso de redes sociales...) y, si se considera necesario, realizar trabajos específicos con chicas y chicos (roles y estereotipos de género, autodefensa feminista...).	2021-2024	Juventud Igualdad
	3.2.7. Analizar la necesidad de poner en marcha un servicio de <b>asesoramiento para la educación sexual</b> dirigido a jóvenes y adolescentes del municipio y, si se considera oportuno, ponerlo en marcha.	2023-2024	Juventud Igualdad
	3.2.8. Poner en marcha iniciativas para combatir la <b>discriminación que sufren los grupos LGTBI</b> entre la población joven.	2021-2024	Juventud Igualdad
	3.2.9. Analizar la <b>oferta de deporte</b> escolar desde la perspectiva de género, y poner en marcha las <b>medidas de mejora</b> identificadas.	2021-2022	Deporte Igualdad
3.3. Socializar el valor de los trabajos de cuidado para la sostenibilidad de la vida, siguiendo la filosofía de poner la vida en el centro.	3.3.1. Considerando las conclusiones obtenidas del <i>diagnóstico realizado en Ordizia sobre cuidados</i> , desarrollar las <b>líneas de trabajo</b> identificadas.	2021-2024	Igualdad Bienestar Social Migración y Diversidad
	3.3.2. Hacer <b>campañas de sensibilización</b> para fomentar el reparto <b>corresponsable de los trabajos de cuidado</b> .	2021-2024	Igualdad Bienestar Social Migración y Diversidad
	3.3.3. Adoptar medidas para promover la <b>conciliación corresponsable</b> en las actividades organizadas por los departamentos municipales.	2021-2024	Todos los departamentos



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE (S)
4.1. Que el Ayuntamiento mantenga una actitud operativa ante la violencia machista.	4.1.1. Revisar el <b>protocolo de respuesta</b> ante la violencia hacia las mujeres, aprobarlo en el Pleno para su entrada en vigor.	2021	Equipo de Gobierno Igualdad
	4.1.2. Seguir trabajando en el contexto del <b>protocolo</b> de atención a mujeres víctimas de violencia de <b>Goierri</b> , y proponer y desarrollar medidas para reforzar la comisión de coordinación y seguimiento.	2021-2024	Igualdad Bienestar Social
	4.1.3. Ofrecer un curso de <b>autodefensa para las mujeres del Ayuntamiento</b> y un curso de nuevos modelos de <b>masculinidad</b> para los hombres del Ayuntamiento.	2021	Igualdad
4.2. Trabajar la prevención de la violencia machista y sensibilizar a la ciudadanía para conseguir un municipio libre de violencia machista.	4.2.1. Informar a la ciudadanía en general, y a las mujeres en particular, de los <b>medios y recursos</b> existentes en el Ayuntamiento y demás instituciones para <b>hacer frente a la violencia sexista</b> . Por ejemplo, difundiendo información sobre los recursos y servicios disponibles y, si es necesario, creando más recursos y soportes.	2021-2024	Igualdad Bienestar Social Comunicación
	4.2.2. Organizar <b>sesiones formativas para sensibilizar</b> a las diferentes mujeres de la localidad sobre la violencia sexista desde un punto de vista interseccional: mujeres mayores, mujeres jóvenes, mujeres de otras procedencias, mujeres con diversidad funcional...	2021-2024	Igualdad Bienestar Social
	4.2.3. Organizar actividades de sensibilización dirigidas a los <b>hombres</b> para reflexionar sobre la violencia machista y fomentar actitudes tractoras.	2021-2024	Igualdad



### 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE (S)
	4.2.4. <b>En el contexto de las fiestas</b> , fomentar la <b>colaboración y coordinación</b> entre los <b>agentes</b> implicados en la prevención y lucha contra la violencia machista, y desarrollar iniciativas de forma compartida. Por ejemplo, en colaboración con el movimiento feminista local, organizar brigadas feministas para ayudar a las mujeres a ir a casa de noche.	2021-2024	Igualdad - Cultura - Fiestas Comercio Coordinadora Feminista
	4.2.5. Realizar <b>campañas específicas</b> de violencia machista en el contexto de las fiestas, creando para ello los soportes necesarios o renovando los actuales. Por ejemplo, instalando un punto de información; difundiendo un único número de teléfono a nivel local para la asistencia y difundiéndolo a través del panel informativo, etc.	2021-2024	Igualdad Fiestas
	4.3.1. <b>Sistematizar</b> , recopilar y dar a conocer a nivel consistorial y municipal los <b>datos</b> sobre los casos de violencia machista existentes en el municipio.	2021-2024	Bienestar Social - Igualdad Comunicación
4.3. <b>Garantizar una protección y atención integral a las mujeres víctimas de la violencia sexista, e impulsar sus procesos de empoderamiento.</b>	4.3.2. Evaluar, en colaboración con los Servicios Sociales, la atención a mujeres víctimas de violencia sexista, identificando y poniendo en marcha las medidas necesarias para <b>una intervención integral y el empoderamiento de las mujeres.</b>	2021-2024	Bienestar Social Igualdad
	4.3.3. Reflexionar y, si se considera oportuno, desarrollar posibles iniciativas para <b>reconocer y reparar el daño causado</b> a las mujeres que han sufrido violencia sexista.	2023-2024	Bienestar Social Igualdad
		2021-2024	Igualdad Bienestar Social



## 3. III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

29 .

TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL			
OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZO	RESPONSABLE (S)
	4.3.4. Organizar <b>formación</b> en materia de violencia machista de manera continuada con <b>profesionales</b> que atienden a las mujeres, especialmente con la Policía Municipal.		

El plan integro está recogido en este archivo (eus):



3. Ordiziako  
Berdintasunerako III. f



### 4.1. Estructuras de gestión del Plan

El Ayuntamiento establecerá las **estructuras de coordinación necesarias** para garantizar el adecuado desarrollo del Plan, de acuerdo con los principios generales recogidos en el artículo 3 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres: *Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de forma que se puedan llevar a cabo intervenciones más eficaces y acordes con el uso racional de los recursos.*

El III Plan se trabajará desde una **perspectiva transversal**, es decir, asumirán todos los departamentos del Ayuntamiento el compromiso de incorporar la perspectiva de género tanto en los procedimientos como en las políticas que desarrollen desde sus departamentos. Este compromiso se plasmará, entre otras cosas, en la asunción de responsabilidades y en la participación en sesiones de formación, reuniones, etc. en materia de políticas de igualdad.

Para la consecución de los objetivos que se persiguen a través del Plan serán necesarios diferentes ámbitos de trabajo o estructuras. Cada uno de ellos tendrá funciones y tareas concretas.

El Plan contempla un total de **22 objetivos y 84 medidas**. Las medidas que se proponen para alcanzar estos objetivos tienen un carácter continuo o puntual. Es decir, algunas medidas tendrán un desarrollo anual, aumentando progresivamente su cumplimiento. Otros, por el contrario, serán puntuales, por lo que se desarrollarán en un año concreto.

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

- Departamento de Igualdad
- Comisión Informativa de Ciudadanía
- Mesa de Coeducación
- Coordinadora Feminista



## 4. Modelo de gestión del Plan

### ÁREA DE IGUALDAD

**Garantizar un desarrollo y seguimiento coherente y coordinado del III Plan para la Igualdad.**

#### Participantes:

- Técnica de Igualdad <sup>2</sup>
- Concejala de Igualdad

#### Funciones:

- Impulsar y coordinar las medidas que se desarrollen en el contexto del Plan para lograr la coherencia del mismo.
- Desarrollar las medidas propuestas por la ciudadanía y el Plan.
- Prestar a los departamentos municipales el apoyo y asesoramiento necesario para el desarrollo de las medidas.
- Coordinar todas las estructuras y agentes implicados en el desarrollo del Plan.
- Seguimiento del cumplimiento de objetivos y tiempos.
- Proponer medidas correctoras y valorar su implantación.
- Realizar la comunicación del Plan, tanto a nivel consistorial como municipal.
- Definir las responsabilidades y gestionar las herramientas necesarias para el mantenimiento de los objetivos conseguidos.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan.

En el proceso realizado no se ha considerado necesario reponer la estructura de coordinación técnica entre departamentos municipales, la Comisión Técnica de Igualdad. Se ha acordado aprovechar las estructuras ya creadas en el Ayuntamiento para realizar un seguimiento continuo del Plan, y garantizar la coordinación interdepartamental. Por tanto, se plantea realizar el seguimiento continuo a través de la **Comisión de Ciudadanía**.

---

<sup>2</sup> Técnico en Igualdad (Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres – UPV/EHU 2016) y con experiencia en el I y II Ayuntamiento de Ordizia. Experiencia en la implementación de planes.



## 4. Modelo de gestión del Plan

### COMISIÓN INFORMATIVA DE CIUDADANÍA

Garantizar un desarrollo técnico coherente y coordinado del III Plan para la Igualdad, así como el seguimiento del mismo.

#### Participantes:

- Técnica de Igualdad
- Alcalde/sa
- Personal responsable técnico y político del resto de departamentos que componen la Comisión

#### Funciones:

- Impulsar y coordinar las medidas que se estén desarrollando en el contexto del Plan, de forma que el mismo tenga coherencia.
- Facilitar al personal técnico de los departamentos el trabajo con perspectiva de género, dando respuesta a las dudas o inquietudes que puedan tener.
- Facilitar la formación y asesoramiento al personal técnico de los departamentos para, entre otras cosas, garantizar el desarrollo de las medidas contempladas en el Plan.
- Elaborar al final de cada año un informe anual sobre las actividades realizadas, los medios empleados y el seguimiento de los recursos, valorando el nivel de cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan.

En el ámbito educativo, el Ayuntamiento puso en marcha hace unos años la **Mesa de Coeducación** para garantizar la coordinación de los agentes de educación formal. Teniendo en cuenta que la coeducación es un tema estratégico para la igualdad y los buenos resultados obtenidos hasta la fecha por la Mesa, en los próximos años se propone trabajar con esta estructura. Además, y tal y como se recoge en el Plan, se considera conveniente coordinarse con la Comisión de Educación.

### MESA DE COEDUCACIÓN

Desarrollar las políticas para la igualdad en el ámbito de la educación formal.

#### Participantes:

- Agentes de educación formal (representantes de los centros escolares)
- Técnica de Igualdad
- Algunos departamentos: Juventud, Deporte...

#### Funciones:

- Garantizar la coordinación entre los agentes de educación formal para impulsar políticas de igualdad en los centros escolares.
- Organizar y planificar las acciones conjuntas a favor de la igualdad.





## 4. Modelo de gestión del Plan

- Formar y sensibilizar a los agentes de educación formal.
- Asesorar a los centros escolares de Ordizia en materia de igualdad.
- Coordinar el proyecto de intervención en coeducación en los centros escolares.

Además, se ve la necesidad de mantener y reforzar la colaboración con el movimiento feminista local y las asociaciones de mujeres para desarrollar políticas de igualdad. Aunque hace unos años hubo la Comisión de Igualdad, en la actualidad no existe y no se considera prioritaria la puesta en marcha de un nuevo espacio, ya que actualmente existe la Coordinadora Feminista, y se ve conveniente establecer una dinámica de colaboración entre el Departamento de Igualdad y la Coordinadora Feminista.

### COORDINADORA FEMINISTA

Realizar el seguimiento del Plan, y realizar aportaciones.

#### Participantes:

- Miembros de asociaciones que trabajan por la igualdad
- Miembros del movimiento feminista
- Técnica de Igualdad
- Concejala de Igualdad

#### Funciones:

- Participar activamente y reflexionar en torno a las políticas de igualdad.
- Asesorar al Ayuntamiento en materia de igualdad.
- Organizar acciones puntuales en colaboración con el Ayuntamiento.
- Fomentar la colaboración entre asociaciones y agentes que trabajan por la igualdad y que están dispuestos a trabajar: grupos de mujeres y grupos feministas.
- Generar capacidad de opinión y análisis, y disponer de un espacio de reflexión.

Además de estas estructuras, se propone la creación de grupos de trabajo específicos para el desarrollo de medidas concretas. Dado que el objetivo principal de estos grupos será el desarrollo de la medida prevista, una vez desarrollada la misma se disolverían.



### 4.2. Estructuras de coordinación interinstitucional

En cuanto a las estructuras de coordinación interinstitucional, cabe destacar las siguientes:

- Desde 2016 el Ayuntamiento de Ordizia participa en **BERDINSAREA**-Red municipal por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres de Euskadi.
- Red de Trabajo de Técnicas de Igualdad de Gipuzkoa promovido desde 2013 por la Diputación Foral de Gipuzkoa – Órgano de igualdad.
- Comisión de seguimiento y coordinación del protocolo de atención adecuada y coordinada a mujeres víctimas de violencia en el Goierri desde 2014 (bajo la responsabilidad de Goieki – Agencia de Desarrollo del Goierri).
- Red informal de coordinación y colaboración de las técnicas de Igualdad del Goierri desde 2020 (Ordizia, Beasain, Zaldibi, Legorreta, Segura y Lazkao).

### 4.3. Presupuesto para el desarrollo del Plan

El Ayuntamiento de Ordizia fijará anualmente un presupuesto que asegure el desarrollo del III Plan para la Igualdad.

El presupuesto previsto para el año 2021 para garantizar **la intervención del Departamento de Igualdad y la organización de las actividades** será de **70.000 euros**. Este presupuesto no contempla, por tanto, los gastos de personal ni las partidas presupuestarias para la igualdad del resto de departamentos municipales.



La **comunicación** es necesaria para dar a conocer a la ciudadanía y agentes sociales la intervención que se está desarrollando en el ámbito de la igualdad, así como para lograr su participación activa e implicación en el desarrollo del Plan. Además, el proceso llevado a cabo ha puesto de manifiesto la necesidad de que en los próximos años este sea un aspecto **especialmente cuidar y reforzar**. Por lo tanto, a lo largo del desarrollo del Plan será fundamental la realización de acciones de comunicación tanto a nivel consistorial como a nivel municipal, especialmente por parte del Departamento de Igualdad, así como de la intervención municipal en materia de igualdad en general.

Por ello, se prevé **elaborar anualmente un plan de comunicación asociado al Plan para la Igualdad**. En ella se recogerán los mensajes, medios y recursos a socializar durante el desarrollo del Plan.

En el desarrollo del Plan habrá **3 hitos de comunicación**:

### **Comunicación inicial del Plan:**

Una vez aprobado el Plan, se informará de ello tanto a nivel consistorial como municipal:

- **A todo el personal técnico municipal y, en particular, al personal técnico con responsabilidades concretas en el desarrollo de las acciones del Plan:**
  - Se celebrará una reunión para explicar los pormenores del Plan.
  - Se enviará el informe del Plan a todo el personal municipal.
- **A toda la representación política:**
  - Se celebra una reunión para explicar los pormenores del Plan.
  - Se enviará el informe del Plan a toda la representación política.
- **A la ciudadanía:**
  - Se ha celebrado una reunión para explicar los pormenores del Plan.
  - Se enviará la versión definitiva del Plan a todas las personas que hayan participado en su elaboración.



## 5. Comunicación del Plan

- Se realizará una rueda de prensa para explicar el proceso realizado y el Plan diseñado.
- El Plan se pondrá disponible en la web municipal.

- **Grupos feministas y asociaciones de mujeres:**

- Se les enviará el Plan en su totalidad.

### **Comunicación a realizar en los años de desarrollo del Plan:**

- **A nivel municipal:**

- El personal técnico municipal y la representación política será informada a través de la Comisión de Ciudadanía.
- A principios de año, para elaborar la memoria y valoración del año anterior y planificar los próximos meses, y a medio año, para elaborar y aprobar los presupuestos y realizar el seguimiento anual teniendo en cuenta las medidas del Plan.
- Si se considera necesario, se crearán soportes de comunicación específicos para comunicar el desarrollo del Plan. Por ejemplo, publicando y difundiendo el boletín municipal.

- **A nivel local:**

- En la página web del Ayuntamiento se mantendrá actualizada la información sobre el Plan, y se pondrá a disposición de la ciudadanía un informe-memoria de las medidas desarrolladas anualmente a lo largo del año.
- En las comisiones que se creen con los diferentes agentes (Mesa de Coeducación, Coordinadora Feminista...) se informará al menos dos veces al año del Plan para la Igualdad.
- Se realizarán acciones de comunicación para comunicar el desarrollo del Plan a través de diferentes canales: reuniones abiertas, boletín municipal, web, redes sociales...



## 5. Comunicación del Plan

### **Comunicación final del Plan:**

Una vez desarrollado el III Plan en su conjunto, se difundirá la información sobre los resultados obtenidos en la evaluación tanto a nivel municipal como local.



# 6. Seguimiento y evaluación del Plan

Es muy importante definir un **sistema de seguimiento y evaluación continua** del Plan. El Departamento de Igualdad realizará un seguimiento continuo de las medidas recogidas en el cronograma, en el propio documento Excel del Plan. A través de este seguimiento conoceremos el grado de cumplimiento de las medidas previstas, y el impacto que están teniendo las medidas que se han identificado como claves.

El **grado de cumplimiento de las medidas** se recogerá de forma muy sencilla: si el grado de cumplimiento de las medidas ha sido elevado, medio, bajo o no se ha desarrollado:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA					PLANAREN SEGIMENDUA			
HELBURUAK	NEURRIAK	EPEA				ABURRADUNA (A)	NEURRIEN BETETZE MAILA	
		2021	2022	2023	2024		BETETZE MAILA	OHARRAK
BAG 11. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egia eta ezabatzea.	11.1. Berdintasunerako Plana Udabertean onartu eta abiatu.	x				egindakoa eta onartutakoa	0	
	11.2. Berdintasunerako Plana garatu urte sartutako lan-plangintza diseinatuz (Planaren segimendurako tresnaren bidez).	x	x	x	x	egindakoa eta onartutakoa	0	
	11.3. Berdintasunerako Plana eraginkorren segimendua egiteko segimendurako tresnaren bidez, urte bakoan memoria-konturaren bidez neurrien nahiz helburuen betetze-maila.	x	x	x	x	egindakoa	0	
	11.4. Beste udal-erakundeekin elkarlanean aholkularitza eta laguntza eman, Planaren segimendurako tresna berritzea.	x	x	x	x	egindakoa	0	
BAG 12. Berdintasunerako Planaren berritzea larpo-komunikazioa eragotzea.	11.5. Planaren indaraldian bukatu Planaren ebaluazio sakonagoa egitea.					x	egindakoa	
	12.1. Udal-herrialdean eta erdian arlo politikoan Planaren garapeneren berri eman. Adibidez, urtero memoria-konturak aurkeztuz, urtero berriak eta berriak berriak, etab.	x	x	x	x	egindakoa eta onartutakoa		
	12.2. Herriaren begirako komunikazio-ekintzak egitea. Planaren garapeneren berri emateko, eta era horretan, Berdintasun Sailaren jarduna ezagutarazteko eta ekintzen berri emateko udal-erakunde, webgunea, sare sozialak, bilera irekiak...	x	x	x	x	egindakoa eta onartutakoa		
	13.1. Udal Berdintasunerako Plana onartzen, herriarekin harrekin eta erlazioa lantzeko jarduerak berritzea.	x				egindakoa eta onartutakoa		
	13.2. Udalaren erakundearen inbentarioa lantzeko 9. aldarrik 20. artikuluko 36. lerroa.							

Para conocer el impacto del Plan que se está desarrollando, por otro lado, se han definido los **indicadores de impacto de las medidas clave** en la tabla de indicadores de impacto (ver documento Excel). Esta tabla se completará con una periodicidad anual para conocer la evolución de los indicadores. De esta manera, podremos conocer el grado de éxito de las medidas que estamos trabajando, y decidir si debemos poner en marcha medidas correctoras.

NEURRI GAKOEN INPAKTU-ADIERAZLEEN TAULA								
ESKUEZ BETETZE EREMUA	HELBURUA	NEURRI GAKOAK	INPAKTU-ADIERAZLEAK	2021	2022	2023	2024	
	BAG 1.1.	1.1.3. Berdintasunerako Planari etengabeko segimendua egiteko segimendurako tresnaren bidez, urte bukaeran memoria-konturaren jasoaz neurrien nahiz helburuen betetze-maila.	Neurrien nahiz helburuen betetze-maila (%)					
		1.2.2. Herriarekin begirako komunikazio-ekintzak egitea, urtero, Planaren garapeneren berri emateko, eta era horretan, Berdintasun Sailaren jarduna ezagutarazteko eta ekintzen berri emateko: udal-aldizkaria, webgunea, sare sozialak, bilera irekiak...	Urtero egindako komunikazio-ekintza kopurua eta tipologia					
	BAG 1.4.	1.4.1. Berdintasunerako esku-hartzea bideratzeko beharrezkoak diren bitarteko pertsonalak eta materialak indartu. Adibidez, egungo berdintasun-tekniari lanaldi osoz Berdintasuneari jardutera pasatzea, edo teknikari bat gehiago kontratatzea.	Teknikaria berdintasun-gaietarako dedikazio osoz jarri izana, eta/edo beste teknikari/administrari bat kontratatzea izana	Aurrekontuaren % eta eboluzioa				
		1.5.1. Berdintasuneko politikak garatzeko berariazko lantaldeak sortu, eta aldi berean horien segimendua egitea Herriartasuna Batzordean.	Sortutako berariazko lantaldeak eta horien dinamika	Herriartasun Batzordearen Berdintasunerako Plana landu den bilera-kopurua				
	BAG 1.5.							



## 6. Seguimiento y evaluación del Plan

**Cada año**, coincidiendo con el final del año natural, se cumplirán los apartados de cumplimiento e impacto del Plan, y se compartirán y analizarán los resultados tanto en la **Comisión de Ciudadanía como en la Coordinadora Feminista**. A la vista de todo ello, se definirá el plan de gestión o plan de trabajo del próximo año.

El Plan será objeto de un **seguimiento continuo** y una revisión



anual más exhaustiva del grado de éxito del mismo. Sin embargo, una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan, se realizará una **evaluación más exhaustiva** del grado de cumplimiento del Plan y de las medidas, y de la incidencia que está teniendo su incidencia.

