

UDAL BATZARRAK
ONARTUA
2016 EKA: 13
APROBADO
POR EL PLENO MUNICIPAL

IV PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE EIBAR

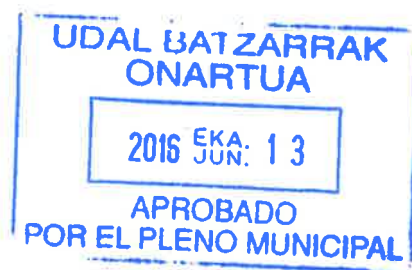
2016-2019





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL	3
PRINCIPIOS RECTORES	8
ESTRUCTURAS	10
METODOLOGÍA	12
PRINCIPALES RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL III PLAN	13
IV PLAN DE IGUALDAD: ESTRUCTURA Y DIRECTRICES.....	18
IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN.....	39
EVALUACIÓN.....	42



INTRODUCCIÓN

En el año 2010 se elaboró a iniciativa del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Eibar, el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Eibar, que se aprobó en abril del 2011 y cuya vigencia fue de 4 años.

Este plan daba continuidad a la trayectoria y al compromiso del ayuntamiento con respecto a la igualdad; para ello se establecieron ocho áreas de actuación: Administración Local, Cultura, Participación Social, Euskera y Servicios Educativos, Actividad Económica, Servicios Sociales y Planificación Urbana.

En el año 2015, acabada la vigencia del Plan, el Ayuntamiento de Eibar se encuentra ante un nuevo reto: evaluar el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para conocer el nivel de cumplimiento de las acciones planteadas, el impacto ha tenido en la ciudadanía y las mejoras que deben proponerse para el futuro del trabajo hacia la igualdad en Eibar.

Así, a través de este documento se presenta el cuarto plan de igualdad que se pondrá en marcha en 2016 y que tendrá una vigencia de 4 años: un plan que se ha elaborado basándose en los resultados obtenidos de la evaluación del tercer plan y en la participación de la ciudadanía y demás agentes implicados.

MARCO LEGAL

En los últimos años se han publicado diversas leyes y normativas, tanto a nivel internacional, estatal o autonómico. El objetivo de todas ellas es el reconocimiento del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y el establecer las directrices para trabajar en su favor. Así, podríamos decir que este plan se sitúa bajo el paraguas de ese amplio ámbito legal.

A continuación se especifican los recursos legales más importantes con los que contamos hoy en día en el marco legal de las políticas de igualdad.

Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

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

El VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAPV

II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2012-2020), Diputación de Gipuzkoa

Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, sobre las Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.

Como expresa el Artículo 17, en el marco de lo dispuesto en la presente ley y en la legislación que sea de aplicación, los municipios podrán ejercer competencias propias en los siguientes ámbitos materiales: Deporte, Cultura, Servicios Sociales, Medio Ambiente, materia urbanística, Euskera.....

Así, en este contexto, se detalla en el apartado 27 una mención a las administraciones locales muy clara y se declara la capacidad legítima que los ayuntamientos tienen para llevar a cabo actividades en el ámbito de la Ordenación y gestión de las políticas de igualdad de género y fomento de la equidad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como dice la Ley orgánica del 22 de marzo 3/2007, la igualdad es un principio universal que se ha reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. El fin de la ley es hacer que el derecho a un trato y oportunidades igualitario entre mujeres y hombres sea efectivo, sobre todo haciendo desaparecer la desigualdad, las circunstancias de las mujeres y altibajos del momento, en cualquier ámbito de la vida, y, especialmente, en los ámbitos de la política, el trabajo, la economía, la sociedad y la cultura, y el ámbito civil, desarrollando los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, para lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria.

Para llegar a estas conclusiones, la ley establece los principios del trabajo de los poderes públicos, regula los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, sin tener en cuenta si éstas últimas son públicas o privadas, y recoge las medidas para eliminar y corregir cualquier tipo de desigualdad basada en el sexo del sector público y privado.



IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

Como menciona la misma ley, en el artículo 21. 2, “*las instituciones locales interiorizarán el derecho a la igualdad al llevar a cabo sus competencias y, para ello, trabajarán de forma conjunta con otras administraciones públicas*”.

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

En la ley 4/2005, se resuelven las funciones que cada administración de la Comunidad Autónoma Vasca debe implementar en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, con la intención de introducir el principio de igualdad en todos los niveles de la administración y de llevar a cabo políticas de igualdad efectivas. La implantación de dichas funciones viene del desarrollo de diferentes competencias normativas. Por ejemplo, el artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, los artículos 2) ,6) y 7) de la Ley de Territorio Histórico, el artículo 9.2 de la Constitución española y el artículo 3.02 del Acuerdo de la Unión Europea. La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece estas funciones para las administraciones locales en el artículo 7 de la ley:

En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades de que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.

b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.

c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.

d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.

f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAPV

El VI Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres de la CAPV establece las líneas de trabajo que las instituciones vascas deben impulsar en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo como objetivo el avanzar hacia una verdadera igualdad en todos los espacios del ámbito económico, cultural, vida social y vida política.

Este plan recoge dos pilares fundamentales; por un lado, medidas para mejorar la gobernanza para la igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, un conjunto de programas que se estructuran en tres ejes.

Estos serían **los tres ejes** mencionados y los programas propuestos para cada uno:

Eje I.: Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres

Programa 1: Cambio de valores

Programa 2: Apoyo al empoderamiento personal

Programa 3: Apoyo al empoderamiento colectivo

Programa 4: Apoyo al empoderamiento social y político



Eje II. : Avanzar en la organización social corresponsables

Programa 5. Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo

Programa 6. Conciliación corresponsable

Eje III. : Erradicar la violencia contra las mujeres

Programa 7. Sensibilización y prevención

Programa 8. Detección y atención

Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, sobre las Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

La ley 1/2004 establece las medidas a seguir y los sistemas de protección que los poderes públicos y los diferentes niveles de las administraciones deben seguir.

Artículo 1. Objeto de la ley

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres víctimas de esta violencia.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

PRINCIPIOS RECTORES



Compromiso e implicación

Para llevar a cabo el plan que se presenta en este documento es imprescindible que el ayuntamiento de Eibar adquiera un compromiso firme. Así, es necesario que todos los ámbitos y agentes del ayuntamiento, al nivel y método de trabajo que les corresponda, introduzcan el plan en el funcionamiento del ayuntamiento, que ayuden en su desarrollo y lleven a cabo el seguimiento y la evaluación.

Participación

En estos últimos años en Eibar se han dado avances en el esfuerzo por acercar el ayuntamiento a la ciudadanía. En este sentido, la cercanía y participación de la ciudadanía también son imprescindibles para llevar adelante este plan de igualdad. De hecho, difícilmente puede llevarse a cabo un plan para la ciudad sin contar con la propia ciudad y sin que la misma se implique.

Además de la participación de las personas a título individual, de las asociaciones o instituciones, la de los y las técnicas y del personal político del ayuntamiento también es imprescindible.

Adecuación

Siguiendo las aportaciones expresadas en la evaluación del III Plan de Eibar, se ha establecido el principio de idoneidad como guía principal. El plan debería adecuarse a la realidad de la ciudad, prestando atención a la situación específica de la ciudad, tomando en cuenta la situación de las asociaciones y agentes sociales de la ciudad, adaptándola a los recursos existentes.

Pluralidad

Eibar es una ciudad plural. Una ciudad que se compone de personas de diferente sexo, procedencia, cultura, género, religión, nivel económico, edad o modelo de vida. Este será uno de los puntos de partida de este plan, y un eje de la adecuación mencionada con anterioridad;

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

crear un plan que se adecúe a la realidad de toda la ciudadanía y a la hora de gestionar el plan se seguirá el mismo criterio.

Adecuación de los recursos

Un plan no puede llevarse a cabo si no se le asignan los recursos necesarios para ello. Al mismo tiempo, el propio plan debe tener en cuenta cuáles son los recursos que le ofrece la ciudad. Así, realizando un análisis sobre estos, iremos haciendo esos recursos duraderos y obteniendo mayores resultados, impulsando la implicación, coordinación y trabajo en común de todos los ámbitos.

Adecuación a documentos de referencia y a las líneas de trabajo

Adecuarse a las leyes vigentes y al plan autonómico y foral: VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV, II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2012-2020), Diputación de Gipuzkoa, Ley de Igualdad del CAPV (ley 4/2005), leyes estatales y acuerdos internacionales entre otros.





ESTRUCTURAS

Estructuras que participaron en el proceso de evaluación:



1.1. Grupo promotor

Grupo formado por la técnica de igualdad, la concejala encargada del Área de Igualdad y la asistencia técnica, que diseñará, coordinará y dinamizará el proceso.

Funciones:

- Recopilación de la información
- Coordinación y dinamización del proceso
- Toma de decisiones
- Socialización de los resultados

1.2 Personal técnico de las diferentes áreas

En este grupo estuvieron las personas representantes de las diferentes áreas en las que se ha aplicado el plan.

Funciones

- Contraste del borrador del plan

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

- Proponer mejoras que se tomen en el IV Plan y que sean factibles

1.3. Participación de *las asociaciones de mujeres de la ciudad*

Funciones

- Aportar datos e ideas durante todo el proceso
- Impulsar propuestas adaptadas a la realidad de la ciudad
- Contrastar el borrador del plan



METODOLOGÍA



Evaluación del III Plan para la Igualdad de Eibar

En el año 2015, habiéndose cumplido el plazo de ejecución, se decidió comenzar con la fase de evaluación del III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Eibar (2011-2014). A través de este proceso participativo de evaluación, se analizó el funcionamiento de las herramientas empleadas en las actividades con el objetivo de establecer las bases del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Eibar. Este análisis, que se explica con más detalle posteriormente, además de estudiar el seguimiento realizado y los resultados obtenidos, llevó a cabo un pequeño acercamiento a la situación y estableció propuestas de mejora a tener en cuenta en este IV Plan.

Contraste del borrador del IV Plan

El borrador, se contrastó con el personal técnico del ayuntamiento, asociaciones de la ciudad y Emakunde. Así, se pudieron recoger las correcciones y propuestas de mejora.

Elaboración del IV Plan de Igualdad de Eibar

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

PRINCIPALES RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL III PLAN

El III Plan de Igualdad de Eibar vigente durante los años 2011-2014 dio frutos tanto dentro del propio ayuntamiento como fuera de él, y así se ha probado en su evaluación. Después de realizar la evaluación del trabajo llevado a cabo en este proyecto de grandes ambiciones, estos son los principales resultados:

1. CONCLUSIONES RELATIVAS AL AYUNTAMIENTO DE EIBAR

Al analizar las diferentes áreas del ayuntamiento en lo que se refiere al conocimiento del III Plan de Igualdad y a su cumplimiento, se constata un alto nivel de desconocimiento, así como un desequilibrio importante entre las áreas que han cumplido en su mayoría las acciones recogidas en el mismo y las que no lo ha hecho. Se puede afirmar que la falta de transversalidad en el ámbito de la igualdad es un elemento decisivo que dificulta enormemente la implementación del Plan de Igualdad.

En ocasiones, parece que el concepto “transversalidad” se asume en la teoría pero no se lleva a la práctica. Entre las funciones de la técnica de igualdad está el contrastar, resolver dudas o proporcionar herramientas al personal técnico de las áreas, pero éste tiene que adquirir el compromiso y asumir la responsabilidad de introducir la perspectiva de género en el trabajo del área. En algunos casos este extremo no está claro y se presupone que el Servicio de Igualdad debe asumir todas las tareas que estén relacionadas con la igualdad.

Además, el desarrollo de las políticas de igualdad del ayuntamiento no puede quedar solamente en manos del personal técnico, sino que exige un compromiso político firme que haga posible que las acciones del plan de igualdad vigente se lleven a cabo.

Después de realizar las entrevistas con las diferentes direcciones de las áreas municipales y el personal técnico, se observa que un modelo a seguir debería ser el llevado a cabo con la implantación del euskera en el ayuntamiento. El hecho de que exista un Área de Euskera, independiente, facilita la transversalidad y el cumplimiento del Plan de Acción para la Promoción del Euskera.

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR



Se observa que algunas áreas no trabajan acciones correspondientes a todos los ejes estratégicos y este es uno de los motivos por los que el personal técnico no tiene una visión global de los retos que se plantean en el plan de igualdad.

Así, la Gobernanza a favor de la Igualdad se contempla en los últimos Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, no como un eje, sino como un apartado introductorio al que se le concede una especial importancia. Esto es debido a que las medidas que se plantean constituyen la base para la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de las instituciones, pero además, son de obligado cumplimiento porque responden a los requerimientos definidos por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto en sus principios generales como en las diferentes medidas de su articulado.

Por otro lado, el hecho de que haya áreas que no estén implicadas en el eje de Violencia Contra las Mujeres o en el de la Organización Social Corresponsable hace que tal vez haya que cuestionarse el planteamiento metodológico del siguiente plan de igualdad.

Se observa que la comunicación entre el Servicio de Igualdad y el resto de las áreas implicadas en el III Plan de Igualdad es desigual. Así mismo, aun cuando esa comunicación se da, no se realiza de una manera fluida y estable. A pesar de haberse intentado en diferentes formatos sigue habiendo dificultades a la hora de plantear un marco estable de coordinación con las y los responsables de áreas y departamentos.

Una herramienta muy importante en el ámbito de la Igualdad entre mujeres y hombres, es el recoger datos desagregados por sexo. Según la evaluación realizada, dicha herramienta no se emplea de manera homogénea en las diferentes áreas y departamentos. Por otra parte, en la mayoría de los casos en los que se recogen los datos desagregados por sexo, no se sabe cómo explotarlos a posteriori, qué tipo de conclusiones se pueden extraer de los mismos para tratar de incidir en realidades en las que la situación de mujeres y hombres no es igualitaria.

El nivel de sensibilización es también muy diferente de unas áreas a otras, e incluso dentro de cada área, pues se constata que parte del personal técnico asume la falta de recursos a la hora de integrar la perspectiva de género en su trabajo y opina que necesitaría realizar formación para ello, mientras que otra parte afirma estar formada y no percibe esta necesidad.

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

El conocimiento sobre cuestiones de género varía según el tema. En general el personal técnico sabe cómo hacer un uso no sexista del lenguaje, pero, no cómo introducir la perspectiva de género en su área o en un plan estratégico específico. El hecho de que la oferta formativa a la que tiene acceso el personal técnico se limite a 3 cursos por persona, hace que la mayoría de las personas opte por cursos relacionados directamente con su trabajo y no con otros temas como puede ser la igualdad.

2. CONCLUSIONES DEL TEJIDO ASOCIATIVO DE MUJERES

Tras la reunión de contraste realizada con representantes de las diferentes asociaciones de mujeres y de mujeres a título individual, identificamos necesidades concretas que estas mujeres consideran urgentes.

Por un lado, valoran de manera positiva la existencia de Andretxea y el hecho de contar con una dinamizadora. Sin embargo en lo relativo al espacio físico señalan que no es accesible y que se queda pequeño para el número de asociaciones que lo utiliza. Consideran que se necesita un espacio polivalente que permita trabajar cuestiones privadas también de las asociaciones, sobre todo en el caso de las que dan asistencia a mujeres con problemas y necesitan intimidad. Los recursos de los que disponen son escasos y la ubicación del centro tampoco les parece adecuada. Por otra parte, las horas de dedicación de la dinamizadora y el horario de atención de Andretxea les resultaban insuficientes y teniendo en cuenta dicha demanda a finales del 2015 se contrató a una dinamizadora a jornada completa, ampliando así el horario de atención de Andretxea.

En cuanto a la Escuela de Empoderamiento, la valoran de forma muy positiva. Lo único que señalan es que debería haber un presupuesto más amplio para publicitar su actividad porque los folletos que se utilizan en la actualidad son muy precarios.

Por otra parte, en lo relativo a la comunicación con el Ayuntamiento de Eibar, se muestran muy satisfechas con la relación que mantienen con la técnica de Igualdad, no así con el resto de áreas, especialmente con Cultura. En su opinión los cauces de comunicación con dicha área no son adecuados y tienen la sensación de que no se facilita su participación a la hora de aportar sus planteamientos o propuestas, como puede ser en la organización de las fiestas. Les gustaría que hubiese una mayor implicación, por ejemplo en la organización de días señalados como son el 8 de marzo y el 25 de noviembre.

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

En último lugar, están satisfechas con el trabajo que se realiza desde la Mesa de la Mujer, les parece un instrumento útil al que se le ha dado un impulso en los últimos años, porque reconocen que la participación por parte de las asociaciones era insuficiente.

RECOMENDACIONES FINALES

- Proponer que el Servicio de Igualdad se convierta en un área independiente del Área de Servicios Sociales.
- Establecer como criterio general que se valoren los proyectos que incorporen la perspectiva de género en los decretos de subvenciones, convenios de colaboración y en las bases de las convocatorias o pliegos de contrataciones.
- Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres: Recoger en el futuro Plan de Igualdad las medidas de obligado cumplimiento para cada una de las áreas y trasladar a éstas la importancia de su cumplimiento.
- Transversalidad: realizar un planteamiento en el que todas las áreas y departamentos adquieran compromisos en cada uno de los ejes estratégicos del futuro plan de igualdad, de manera que se asegure que el trabajo por la igualdad esté presente en todas las estructuras del Ayuntamiento de Eibar.
- Implicar al personal técnico de las diferentes áreas del Ayuntamiento en la elaboración del futuro Plan de Igualdad y en su implementación:
 - Establecer, para el futuro Plan de Igualdad, objetivos y acciones reales que partan del compromiso de las diferentes áreas.
 - Reuniones de coordinación del personal técnico de las áreas implicadas en el Plan de Igualdad: establecer un calendario y realizar una convocatoria formal. De esta manera se podrá conseguir un mejor conocimiento del Plan de Igualdad, la continuidad, seguimiento y evaluación de las diferentes acciones planteadas en el mismo. Por otra parte, estas reuniones deberían servir para exponer dudas, hacer propuestas y compartir buenas prácticas entre las diferentes áreas.
- Formación: incluir acciones formativas de carácter obligatorio en el plan de formación del personal técnico del ayuntamiento.

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

- Datos desagregados por sexo: incluir la variable de sexo en los programas informáticos que recojan datos de las diferentes áreas municipales.
- Fichas de evaluación: proporcionar fichas de evaluación sencillas al personal técnico encargado de llevar a cabo las diferentes acciones incluidas en el futuro Plan de Igualdad. Así se conseguirá realizar una evaluación de manera sistemática de dichas acciones que sirva para la evaluación global Plan de Igualdad.





IV PLAN DE IGUALDAD: ESTRUCTURA Y DIRECTRICES

Teniendo en cuenta lo mencionado hasta ahora, se propone el conjunto de actuaciones que aparecen a continuación, respondiendo a una estructura y objetivos concretos.

En lo que a la estructura se refiere y tomando como base el VI Plan de Igualdad de la CAE, se destacan cuatro apartados: Gobernanza, Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres, Organización Social Corresponsable y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres

En cada apartado se concretan unos objetivos y para llevar a cabo cada uno de los objetivos, una serie de acciones, estos serían los objetivos de cada apartado:

Gobernanza

1. Fortalecer e impulsar el Servicio de Igualdad del ayuntamiento
2. Realizar la difusión y el seguimiento del plan de igualdad
3. Integrar la perspectiva de género en la actividad cotidiana del ayuntamiento
4. Establecer medidas para impulsar la igualdad en los contratos, subvenciones y convenios
5. Mejorar los cauces de comunicación

Eje I: Cambio de valores y Empoderamiento de las Mujeres

1. Cambio de valores
2. Apoyo al empoderamiento individual
3. Apoyo al empoderamiento colectivo
4. Apoyo al empoderamiento social y político.

Eje II: Organización Social Corresponsable

1. Programa: Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo
2. Programa: Conciliación corresponsable

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

Eje III: Erradicar la Violencia contra las Mujeres

1. Programa: Sensibilización y prevención
2. Programa: Detección y atención



GOBERNANZA

Para desarrollar el apartado de la Gobernanza, se han definido medidas para ayudar a integrar la perspectiva de género en las áreas de trabajo concretas de la administración. A través de ésta, se mejora y se reorganiza el desarrollo de las políticas públicas, y se concretan los mecanismos para establecer, a través de la igualdad como estrategia transversal, implantando el logro de una igualdad real como objetivo central.

Además de mantener las iniciativas y recursos que existen hoy día, se proponen los siguientes objetivos y acciones:

G.1. Objetivo: Dar a conocer el contenido del IV Plan

ACCIÓN	Una vez aprobado, difundir el IV Plan. Al personal técnico municipal y a la corporación a través de la web del Ayuntamiento y de Andretxea. A las asociaciones locales se les enviará un ejemplar en soporte informático y a la población en general a través de los medios de comunicación.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Informática.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Medios de comunicación locales.			
INDICADORES	Disponibilidad del IV Plan en la página web Comunicación al personal técnico municipal y a la corporación municipal. Envío del IV Plan en soporte informático al tejido asociativo local. Presentación pública del IV Plan por los medios de comunicación.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

G.2 Objetivo: Mantener el tiempo de dedicación de la Técnica de Igualdad a la implementación de las acciones que se incluyen en el IV Plan.

ACCIÓN	La Técnica de Igualdad dedicará el mismo número de horas que tiene actualmente al impulso de las actividades que se recogen en el plan, el seguimiento de las mismas y su evaluación.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Organización Y Personal			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Área de Organización, Personal e Informática Área de Servicios Sociales.			
INDICADORES	Mantenimiento del número de horas de la jornada laboral de la Técnica de Igualdad dedicadas al seguimiento del IV Plan.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

G.3 Objetivo: Involucrar al personal técnico de las áreas implicadas en el plan de igualdad en las estructuras de coordinación para el cumplimiento del IV Plan de Igualdad.

ACCIÓN	Se convocará al personal técnico todas las áreas implicadas en el Plan para que evalúen la realización de las actividades propuestas en el IV Plan para su Departamento. Previamente, desde el Área de Igualdad se les remitirá una "Ficha de evaluación de cumplimiento de acciones" elaborada al efecto.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Organización Y Personal, Área Económica, Urbanismo, Obras, Servicios, Policía Municipal, Pegora Oficina De Servicio A La Ciudadanía, Informática, Desarrollo Económico, Empleo E Innovación, Servicios Sociales, Euskera, Cultura, Deportes			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad			
INDICADORES	Cumplimentación de la ficha evaluación. Realización de la reunión convocada por el Servicio de Igualdad.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

G.4 Objetivo: Realizar estadísticas y estudios con perspectiva de género.

ACCIÓN	En todos los registros de datos de la población que se comunica con la administración, a cualquier efecto, se incorporará la variable sexo.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Alcaldía, Secretaría, Organización Y Personal, Área Económica, Urbanismo, Obras, Servicios, Policía Municipal, Pegora Oficina De Servicio A La Ciudadanía, Informática, Desarrollo Económico, Empleo E Innovación, Servicios Sociales, Euskera, Cultura, Deportes			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad			
INDICADORES	Solicitud de la introducción de la variable de sexo en los programas informáticos Registros en los que se recoge la variable sexo. Explotación que se hace de esos datos y que se publican en forma de informes, memorias... en los que aparece la variable sexo.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

G.5 Objetivo: Participación en la formación para aplicar la igualdad en la administración local.

ACCIÓN	En el Diagnóstico de Formación anual, los departamentos plantearán la realización de actividades de formación específicas sobre igualdad en sus respectivos ámbitos sectoriales de intervención			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Alcaldía, Secretaría, Organización Y Personal, Área Económica, Urbanismo, Obras, Servicios, Policía Municipal, Pegora Oficina De Servicio A La Ciudadanía, Informática, Desarrollo Económico, Empleo E Innovación, Servicios Sociales, Euskera, Cultura, Deportes			
INDICADORES	Personal técnico municipal que es invitado y acude a estas actividades formativas según la variable sexo y la categoría profesional.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

ACCIÓN	Proponer al Área de Organización Y Personal que las horas de formación en igualdad no se tengan en cuenta de cara al cómputo global de las horas disponibles para la formación de su personal, para que las personas interesadas puedan realizar cursos sobre este tema sin tener que renunciar a otros específicos para su puesto.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Organización Y Personal			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad.			

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

INDICADORES	Aumento del número de personal técnico que acude a las acciones formativas de igualdad			
AÑO	2016	2017	2018	2019

G.6 Objetivo: Incrementar progresivamente el presupuesto dedicado al trabajo por la igualdad.

ACCIÓN	Aumento del presupuesto para programas, acciones incluidas en el IV Plan, así como para otras actividades que se valoren de interés para el avance de la igualdad de mujeres y hombres			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Departamento de Recaudación.			
INDICADORES	Presupuesto dedicado a la ejecución del IV Plan/ año. Otros recursos económicos para abordar actividades no recogidas en el IV Plan.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

G.7 Objetivo: Mantener una coordinación estable y eficaz entre el Área de Igualdad y las diferentes áreas del ayuntamiento implicadas en el IV Plan de Igualdad.

ACCIÓN	Mantener el calendario de reuniones a lo largo de cada año y realizar una convocatoria formal para las mismas			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Personal técnico/ dirección de las diferentes áreas municipales implicadas en el IV Plan de Igualdad.			
INDICADORES	Asistencia obligatoria de las personas convocadas			
AÑO	2016	2017	2018	2019

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

G.8 Objetivo: En la planificación anual de las áreas implicadas en el plan incorporar la perspectiva de género de manera transversal.

ACCIÓN	Se tendrá en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres a la hora de planificar su actividad, impulsando una participación y visibilización equilibrada de ambos sexos.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Organización Y Personal, Área Económica, Urbanismo, Obras, Servicios, Policía Municipal, Pegora Oficina De Servicio A La Ciudadanía, Informática, Desarrollo Económico, Empleo E Innovación, Servicios Sociales, Euskera, Cultura, Deportes			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Departamento de Servicios Sociales, del Servicio de Infancia; Juventud y Familia y del Servicio de Inmigración, Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Museo de la Industria Armera, Biblioteca Juan San Martín.			
INDICADORES	Que la diferente situación de mujeres y hombres quede reflejada en la planificación de cada área, así como medidas para evitar la desigualdad.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

G.9 Objetivo: Mejorar la comunicación para la promoción de la igualdad efectiva

ACCIÓN	El personal técnico de todas las áreas del ayuntamiento hará un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes tanto en los documentos internos, como de cara a la ciudad.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Alcaldía, Secretaría, Organización Y Personal, Área Económica, Urbanismo, Obras, Servicios, Policía Municipal, Pegora Oficina De Servicio A La Ciudadanía, Informática, Desarrollo Económico, Empleo E Innovación, Servicios Sociales, Euskera, Cultura, Deportes			
INDICADORES	Eliminación del lenguaje e imágenes sexistas en los documentos del Ayuntamiento de Eibar			
AÑO	2016	2017	2018	2019

ACCIÓN	Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Alcaldía, Secretaría, Organización Y Personal, Área Económica, Urbanismo, Obras, Servicios, Policía Municipal, Pegora Oficina De Servicio A La Ciudadanía, Informática, Desarrollo Económico, Empleo E Innovación, Servicios Sociales, Euskera, Cultura, Deportes			

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR



ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad			
INDICADORES	Eliminación de imágenes y contenidos sexistas en cualquier soporte que publique el Ayuntamiento de Eibar.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

ACCIÓN	Se creará una nueva página Web de Andretxea vinculada a la página web municipal.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Servicios Sociales			
INDICADORES	Creación de una web específica para Andretxea Espacio propio en la web municipal			
AÑO	2016	2017	2018	2019

ACCIÓN	El correo electrónico de Andretxea pasará a tener el dominio eibar. eus como el resto de servicios públicos municipales.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Servicios Sociales			
INDICADORES	Modificación del correo electrónico de Andretxea			
AÑO	2016	2017	2018	2019

G.10: Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres.

ACCIÓN	Como se ha venido haciendo, seguir manteniendo y mejorando el funcionamiento de Andretxea, dotándola de recursos materiales y humanos para su correcto funcionamiento. Mantener actualizada y mejorar la web.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Servicios Sociales			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Tejido asociativo que forma parte de Andretxea			
INDICADORES	Horario de funcionamiento/año. Recursos personales para su funcionamiento/ año.			

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

	Mejora de la accesibilidad en Andretxea Actualización de la web.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

**UDAL BATZARRAK
ONARTUA**

2016 EKA. 13

**APROBADO
POR EL PLENO MUNICIPAL**



EJE I: Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres

Tal y como explica el VI Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CAE, el cambio de Valores y el empoderamiento de las mujeres son dos conceptos que van de la mano; de hecho, además de ser una recomendación de todas las organizaciones que desde diferentes niveles impulsan la igualdad de mujeres y hombres, están muy unidos.

Cuando hablamos del cambio de valores, nos referimos a pasar de un modelo androcéntrico y machista a un modelo igualitario. Mientras no se produzca un cambio de valores, no se puede transformar la sociedad. Los valores justifican y perpetúan cualquier modelo de sociedad, y por ello es necesario desarrollar otros valores, otros principios filosóficos, éticos y políticos en los que basar nuestra sociedad.

El empoderamiento, por otra parte, supone el *"hacerse con el poder"*; esto es, fortalecer la posición política, económica y social de las mujeres. Es un proceso de toma de conciencia individual y colectiva que hará posible ampliar la participación de las mujeres en los procesos de poder y toma de decisiones.

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma Vasca así lo explica en el Eje de Empoderamiento de las Mujeres y Cambio de Valores: *"Llamamos empoderamiento al aumento de la autoridad y el poder sobre los recursos y decisiones que influyen en la vida de las personas. Por tanto, está directamente relacionado con la toma de conciencia de la situación individual y colectiva de las mujeres, así incrementaremos la participación en la toma de decisiones, tanto para el uso del poder como para la capacidad de influencia."*

Estos ejes responden a la transformación de la sociedad; concretamente a una transformación política, social, económica y cultural. De ahí su importancia.

Este eje lo conforman cuatro programas: el primero sobre el cambio de valores, y los otros tres recogen el concepto de empoderamiento, en el plano individual, en el colectivo y en el social. Se proponen los siguientes objetivos y acciones:



EJE 1. Objetivo 1: Incrementar el reconocimiento social de las mujeres y sus aportaciones.

ACCIÓN	En las manifestaciones artísticas y culturales: exposiciones, conciertos, cine, danza y teatro, conferencias... buscar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Informar de estas actividades en la web de Andretxea.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Cultura y Área de Euskera			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Jornadas de Teatro .Concurso defotografía "Indalecio Ojanguren" .Festival "Asier Errasti" de cortometrajes.			
INDICADORES	Manifestaciones artísticas anuales. Autoras y autores que exhiben obra. Difusión que se hace de la actividad en la web de Andretxea.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE 1. Objetivo 2: Exhibir actividades artísticas y culturales que promuevan una sociedad no sexista.

ACCIÓN	En las exhibiciones artísticas y culturales: teatro, conciertos, proyecciones cinematográficas, conferencias... se buscará la difusión de obras que tengan contenidos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres, visibilizando referentes de mujeres y hombres no estereotipados/as, preferentemente en el 8 de marzo, 25 de noviembre y 28 de junio.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Cultura y Área de Euskera			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Tejido asociativo local			
INDICADORES	Manifestaciones anuales con contenido a favor de la igualdad/ año. Difusión que se hace de la actividad/año. Público que asiste según la variable sexo/año.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE 1. Objetivo 3: Hacer del espacio festivo un lugar de igualdad de mujeres y hombres.

ACCIÓN	En las fiestas locales buscar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en cuanto a la organización y las actuaciones que se programan, sobre todo los conciertos a los que asiste el público joven ...			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Cultura, Área de Euskera y Área de Deportes			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Comisión de Fiestas, asociaciones de mujeres de la ciudad			
INDICADORES	Presencia de mujeres y hombres en la Comisión de Fiestas. Actuaciones de mujeres y hombres. Difusión que se hace de las actuaciones.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE 1. Objetivo 4: Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, ajustada a sus necesidades personales, estilos de vida, la realización de un ejercicio físico satisfactorio, la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas.

ACCIÓN	Incrementar el número de mujeres que acceden a los recursos deportivos y su grado de satisfacción, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Deportes y Área de Euskera			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Tejido asociativo en el ámbito deportivo y del euskera			
INDICADORES	Incremento de mujeres que utilizan las instalaciones deportivas. Incremento del número de mujeres que se inscriben en cursos deportivos. Posibilidad de dar continuidad a la práctica deportiva. Grado de satisfacción de las participantes con la oferta deportiva			
AÑO	2016	2017	2018	2019

ACCIÓN	Introducir la perspectiva de género a la hora de planificar las actividades deportivas, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del Diagnóstico del deporte realizado en el año 2015			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Deportes y Área de Euskera			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN	Servicio de Igualdad			

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

INTERNA				
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Tejido asociativo en el ámbito deportivo y del euskera			
INDICADORES	Incremento de mujeres que utilizan las instalaciones deportivas. Incremento del número de mujeres que se inscriben en cursos deportivos. Posibilidad de dar continuidad a la práctica deportiva. Grado de satisfacción de las participantes con la oferta deportiva			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE 1. Objetivo 5: Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres.

ACCIÓN	Con motivo del 8 de marzo, 25 de noviembre exponer en la biblioteca libros o material audiovisual que se refieran a la situación de las mujeres o sean proactivos a favor de la igualdad. Andretxea informará de esta actividad por medio de su página web.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Biblioteca			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad y Andretxea			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA				
INDICADORES	Contenido de estas actividades/año. Difusión de la actividad en la web de Andretxea/ año.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE 1. Objetivo 6: Contribuir a la reparación y desarrollo de la autoestima de las mujeres.

ACCIÓN	Como se ha venido haciendo hasta la actualidad seguir ofreciendo a las mujeres de Eibar el programa de formación por medio de la Escuela de Empoderamiento. Se proporcionará una oferta variada de cursos y se hará una publicidad amplia de los mismos.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Red de Escuelas de Empoderamiento de Gipuzkoa.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA				
INDICADORES	Oferta formativa/año. Difusión de los cursos/año. Alumnado/año. Grado de satisfacción de las participantes			
AÑO	2016	2017	2018	2019

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

EJE 1. Objetivo 7: Incrementar el número mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivo-sexuales ajustados a sus deseos e intereses, desde la diversidad sentimental y sexual.

ACCIÓN	Como se ha venido haciendo hasta la actualidad seguir ofreciendo a los centros educativos del municipio y a otros colectivos, que trabajan en el ámbito educativo, como los grupos de tiempo libre, el programa de educación sexual.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA				
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Centros educativos y organizaciones de tiempo libre			
INDICADORES	Centros y colectivos que participan en el programa/ año. Evaluaciones del programa/ año.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE 1. Objetivo 8: Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades.

ACCIÓN	Realizar un diagnóstico sobre recursos que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y de ocio de las mujeres de la ciudad			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Cultura, Área de Euskera, Área de Servicios Sociales, Área de Urbanismo			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA				
INDICADORES	Realización del diagnóstico.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

EJE 1. Objetivo 9: Incrementar el número de mujeres que toman decisiones sobre los distintos ámbitos de su vida, (salud, cuidado, trabajo, formación, ocio) en función de sus deseos, criterios, intereses y necesidades.

ACCIÓN	Promover acciones de información y sensibilización sobre los derechos de las mujeres así como sobre los recursos existentes y el acceso a los mismos que ofrecen las instituciones en el ámbito de la salud, trabajo, formación, ocio...			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Servicios Sociales y Servicio de Inmigración. Pegora			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Asociaciones de mujeres			
INDICADORES	Número de acciones informativas y de sensibilización Número de mujeres participantes			
AÑO	2016	2017	2018	2019



II EJE: Organización Social Corresponsable

Se basa en las formas tradicionales de organizar la sociedad, en el reparto de espacios y tareas organizados en función del sexo. Tal y como explica el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, la organización social basada en el reparto del trabajo en función del sexo tiene estas características:

- Por un lado, el sustento, lo productivo, lo público, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente masculinos y de hombres.
- En el cuidado, lo reproductivo, lo privado/doméstico, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente femeninos y de mujeres.

Aunque es evidente que en los últimos años se han dado pasos en este ámbito, aún queda mucho por hacer. El acceso a las mujeres al mercado de trabajo, mayores niveles de formación... el espacio público dio un vuelco el siglo pasado, pero en este ámbito también hay mucho que hacer aún; la precariedad del trabajo femenino, la segregación horizontal y vertical... En cambio, en el espacio privado los cambios no se están dando al mismo ritmo.

Es necesario proponer y construir otros modelos de relaciones entre mujeres y hombres y de utilización del espacio y del tiempo, y por supuesto, una transformación de las estructuras en las que se asientan profundamente los valores sociales basados en la división del trabajo y del mundo según el sexo.

Para ello resulta imprescindible poner en valor ambos espacios y para conseguirlo es necesario seguir estructurando e impulsando las propuestas encaminadas a ello.

El VI Plan de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE propone dos programas en este sentido: La corresponsabilidad y los nuevos usos del tiempo es una de ellas, y la conciliación corresponsable la otra. Se proponen los siguientes objetivos y acciones:

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

EJE 2. Objetivo 1: Disminuir el tiempo dedicado por la población a la realización de trayectos para realizar las actividades de la vida cotidiana.

ACCIÓN	En proyectos de intervención en materia urbanística y la organización del transporte tener en cuenta las facilidades o dificultades que implica en lo que se refiere a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la autonomía de las personas			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Urbanismo, Obras y Servicios			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Tejido asociativo de la ciudad			
INDICADORES	Medidas urbanísticas y de organización del transporte que se toman y en las que se considera su impacto en cuanto a la conciliación y a la seguridad de las personas.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE 2. Objetivo 2: Incrementar la flexibilidad horaria y la cobertura de los servicios socio-comunitarios de atención a personas en situación de dependencia, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.

ACCIÓN	Tener en cuenta las conclusiones obtenidas del Diagnóstico sobre recursos para adaptar los horarios de servicios socio-comunitarios clave.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Cultura, Área de Euskera, Área de Deportes, Área de Servicios Sociales, Pegora			
INDICADORES	Modificación de horarios de alguno de los servicios especialmente relevantes. Nivel de satisfacción de las personas usuarias.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE 2. Objetivo 3: Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

ACCIÓN	Se llevará a cabo un trabajo de sensibilización para la igualdad con hombres a través de exposiciones, talleres, charlas, obras de teatro, etc...			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Cultura, Área de Euskera, Área de Servicios Sociales			
INDICADORES	Número de actividades Número de participantes Nivel de satisfacción de los participantes			
AÑO	2016	2017	2018	2019



ACCIÓN	Se ofrecerán talleres sobre corresponsabilidad para hombres			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Área de Cultura, Área de Euskera, Área de Servicios Sociales			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA				
INDICADORES	Número de participantes Nivel de satisfacción de los participantes			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE III: Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

Siguiendo con la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de 18 de Febrero, ésta considera violencia contra las mujeres: *“cualquier acto violento por razón del sexo que resulta, o podría resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, coacción o la privación arbitraria de libertad, produciéndose éstos en la vida pública o privada”*

Hoy en día la violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más graves de la desigualdad entre hombres y mujeres. Gracias a la lucha llevada a cabo hasta ahora por el movimiento feminista y otras organizaciones, en los últimos años se ha desarrollado el ordenamiento jurídico con el que hoy contamos y también se han dado pasos en lo que se refiere a recursos específicos para mujeres que se encuentran en esta situación. Pero, sobra decir, que aún hay mucho por hacer. Es imprescindible y urgente trabajar contra esta violación de los derechos humanos, para amparar a las mujeres que han sufrido violencia y creando medidas que les ofrezcan una atención adecuada, así como recursos, abordando la sensibilización y la prevención.

El objetivo de este programa se divide en dos ramas principales: por una parte la prevención y la sensibilización, y por otra, establecer cauces para que puedan darse pasos en la detección y la atención a las mujeres víctimas de violencia.

En lo que corresponde a la sensibilización, tal y como recoge el VI Plan de Igualdad de la CAE, el objetivo general es impulsar el cambio de los valores en los que se basa la violencia contra las mujeres y que permiten que ésta se perpetúe. Hacer patentes las diferentes formas y orígenes de violencia contra las mujeres, acabar con los prejuicios y los mitos que pueda haber sobre los tipos de violencia y proponer medidas que permitan cortar de raíz el sistema que la perpetua. Se proponen los siguientes objetivos y acciones:

EJE 3 Objetivo 1: Seguir las recomendaciones recogidas en el "Proyecto Eibar Ciudad Prohibida"

ACCIÓN	Tomar en consideración las aportaciones que han hecho las vecinas de Eibar en lo que se refiere a la seguridad de las mujeres			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Área de Urbanismo, Obras y Servicios			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA				
INDICADORES	Intervenciones urbanísticas que se llevan a cabo/año. Intervenciones urbanísticas en las que se toma en consideración las aportaciones recogidas en el "Proyecto Eibar Ciudad Prohibida".			
AÑO	2016	2017	2018	2019

EJE 3 Objetivo 3: Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia (violencia simbólica)

ACCIÓN	Ofertar de un taller sobre violencia simbólica a todas al movimiento asociativo de la ciudad.			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Andretxea			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Movimiento asociativo			
INDICADORES	Número de talleres realizados Número de personas participantes			
AÑO	2016	2017	2018	2019

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

EJE 3 Objetivo 4: Aplicar el Protocolo local de actuación y coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.

ACCIÓN	Como tiene por finalidad el Protocolo de actuación contra la violencia de género se llevarán a la práctica las orientaciones que da para su cumplimiento a partir de los dispositivos señalados al efecto			
ESTRUCTURAS RESPONSABLES	Servicio de Igualdad			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN INTERNA	Servicios Sociales de Base, Policía Municipal, corporación municipal y las dos Mesas de coordinación.			
ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN EXTERNA	Comisaría de la Ertzaintza, Asociaciones de Mujeres de Eibar, Centros de Salud, Centro de Salud Mental, comunidad educativa			
INDICADORES	Reuniones que se realizan y personas que asisten/año. Contenido de las sesiones.			
AÑO	2016	2017	2018	2019

PRESUPUESTO ESTIMADO DEL IV PLAN

	2016	2017	2018	2019
Actividades diversas del Servicio de Igualdad	61.100€	61.100€	61.100€	61.100€
Subvenciones a asociaciones que promuevan la igualdad	10.000€	10.000€	10.000€	10.000€
Estudios e investigaciones en materia de igualdad	9000€	9000€	9000€	9000€
Formación en Igualdad	3000€	3000€	3000€	3000€
Gastos piso refugio	2000€	2000€	2000€	2000€
Servicios socioeducativos piso mujer	412€	412€	412€	412€
TOTAL	85512€	85512€	85512€	85512€

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN

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

1. Servicio de Igualdad
2. Estructura política inter-áreas
3. Estructura técnica inter-áreas
4. Consejo/Foro para la Igualdad

1. Servicio de Igualdad

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

Participantes

Técnica de igualdad

Concejala de igualdad

Personal adscrito al Servicio de Igualdad:

- Técnica de Igualdad;

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

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

- Dinamizadora Andretxea:

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

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

Dedicación: jornada completa



Funciones

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

2. Estructura política inter-áreas

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

Participantes

Alcalde

Representantes políticas y políticos de todas las áreas

Funciones

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

3. Estructura técnica inter-áreas

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

Participantes

Personal técnico del ayuntamiento

Funciones

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



4. Estructuras de coordinación interinstitucional.

Participantes

- Técnica de Igualdad del ayuntamiento de Eibar
- Dinamizadora Andretxea

Funciones

- Articular la necesaria colaboración y coordinación en materia de igualdad entre las distintas instituciones.
- Participar en los órganos de carácter supramunicipal que tienen por cometido el trabajo por la igualdad: Berdinsarea dependiente de Eudel, Grupo de trabajo Técnico Local de Emakunde, Foro de Igualdad de Debabarrena, Escuelas de Empoderamiento de Gipuzkoa, Red de Casas de Mujeres de la Comunidad del País Vasco.

5. Mesa de la Mujer

Participantes

- Presidenta de la Mesa de la Mujer: Concejala del Área de Igualdad
- Técnica del Servicio de Igualdad
- Representantes de las asociaciones de mujeres
- Mujeres a título individual
- Dinamizadora de Andretxea

Funciones

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



EVALUACIÓN

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

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

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

A. SITUACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ámbito
- Eje
- Objetivo

B. ELEMENTOS BÁSICOS RELACIONADOS CON LA ACCIÓN

- Descripción (desarrollo de las fases, instrumentos a utilizar ...)
- Área y persona responsable
- Carácter de la actividad (inicio y fin o si se realiza durante el año; cada año o sólo este año):
Por acabar/ continuará
- Nivel de cumplimiento de la acción:
Completa/ parcialmente/ nada
- Primer mes de actividad y duración prevista/ primer mes de actividad y duración real
- Presupuesto previsto/ Presupuesto real
- Resultados esperados/resultados conseguidos (se utilizarán los indicadores propuestos)
- Dificultades a la hora de llevar a cabo la actividad

IV PLAN DE IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE EIBAR

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

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

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

Junio de 2016.

