

III PLAN PARA LA IGUALDAD EN ERRETERIA. 2023-2031

enero 2023



ERRETERIA
UDALA

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	1
2	DESARROLLO DEL PROCESO.....	2
3	MARCO NORMATIVO.....	3
4	PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PLAN.....	5
4.1	Principios rectores.....	5
4.2	Garantías.....	6
5	VIGENCIA DEL PLAN.....	10
6	ESTRUCTURA DEL PLAN.....	11
7	SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN.....	12
7.1	Estructuras para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan.....	12
7.2	Recursos económicos para el desarrollo del Plan.....	18
7.3	Sistema de evaluación del Plan.....	19
7.3.1	Seguimiento del plan.....	19
7.3.1.1	Planes anuales de gestión.....	21
7.3.1.2	Indicadores de impacto.....	21
8	COMUNICACIÓN DEL PLAN.....	24
8.1	Comunicación del nuevo Plan.....	24
8.2	Comunicación durante el desarrollo del Plan.....	25
8.3	Comunicación al final de la vigencia del Plan.....	25
	ANEXO: Plan de acción.....	26

1 INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Errenteria lleva años desarrollando políticas de igualdad. En 2007 se realizó el primer diagnóstico y en base al mismo se diseñó el I. Diagnóstico para la Igualdad en Errenteria con vigencia 2008-2012. Al finalizar su vigencia fue evaluado y diseñado el II. Plan para la Igualdad. El Plan estuvo vigente entre 2013 y 2016.

Posteriormente El Ayuntamiento ha trabajado intensamente en el desarrollo del II. Plan, en la ejecución de otros proyectos y en el fortalecimiento del área de Igualdad y de las políticas de igualdad.

En este sentido, cabe destacar que tras un proceso de participación que implicó a un gran número de mujeres de la localidad, la Casa de las Mujeres de Errenteria abrió sus puertas en el año 2019. Desde entonces, la Casa de las Mujeres se ha convertido en un espacio de referencia a nivel local, tanto en las políticas de igualdad como en el feminismo, en el que se ubican diversos servicios: Escuela Feminista, orientación jurídica, espacio de empoderamiento personal, espacio de autocuidado psicológico y sexual y asesoramiento en la homologación de estudios e itinerarios formativos Berdindu.

De esta forma, aunque el Plan estaba en vigor, el trabajo a realizar no estaba terminado, ya que es evidente que el Ayuntamiento de Errenteria debía seguir profundizando en las políticas de igualdad y así lo ha hecho.

Durante este tiempo, además, el Ayuntamiento, a través del Consejo de Igualdad, ha tenido como compañeras de camino al movimiento feminista y a las mujeres del pueblo. Este foro fue creado oficialmente en 2010, durante la vigencia del primer Plan, y está en marcha desde entonces. El Consejo es un espacio plural y activo que ha aportado innumerables aportaciones enriquecedoras para el pueblo. La creación de la Casa de las Mujeres, es un ejemplo de ello.

Además del Consejo, el Movimiento feminista está activo en el pueblo, y prueba de ello es que tiene sus propios foros, como la Asamblea Feminista, en la que participan tanto representantes de los agentes locales como personas feministas. En el pueblo hay además grupos que trabajan desde hace años en el feminismo y otros grupos de más reciente creación; es decir, el movimiento feminista tiene tradición en Errenteria.

Dentro de este marco, hace unos años el Ayuntamiento de Errenteria realizó la valoración del Plan desarrollado, pero ha querido poner especial énfasis en el proceso. De hecho, a través de una elaboración que se ha prolongado durante varios años, el Área de Igualdad ha evaluado el Plan eje a eje y ha construido cada eje en la misma lógica. Una vez trabajados cada uno de los ejes se han unificado todos ellos y el reto ha sido elaborar el III. Plan para la Igualdad en Errenteria.

El resultado, el III. Plan para la Igualdad en Errenteria, se recoge en el presente informe.

2 DESARROLLO DEL PROCESO

En 2019 Se trasladó al Consejo Asesor para la Igualdad la necesidad de llevar a cabo los trabajos necesarios para la evaluación del II Plan para la Igualdad, actualización del diagnóstico y la elaboración del III Plan para Igualdad. En ella se decidió trabajar el plan por ejes, ya que la apertura de Emakumeen Etxea supuso grandes cambios y se vio la necesidad de profundizar en los ejes. Cada eje ha seguido su propio proceso, siguiendo los siguientes pasos: la evaluación del plan anterior, la actualización del diagnóstico y la concreción de la siguiente planificación.

En consecuencia, en el año 2020 se inició el trabajo por ejes, dando prioridad al eje Vidas libres de violencias machistas. En la Junta de Gobierno Local celebrada el 4 de mayo de 2021 se aprobó la propuesta de aprobación del eje *vidas libres de violencia machista* del III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Errenteria y la propuesta de prórroga de los otros tres ejes del II Plan para la igualdad.

En la Junta de Gobierno Local celebrada el 29 de noviembre de 2022 se aprobó el eje *buen gobierno* del III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Errenteria.

Asimismo, durante los años 2021 y 2022 se han realizado los trabajos de evaluación de los ejes *poner en el centro el estilo de vida sostenible y empoderamiento de las mujeres* del II Plan para la igualdad, la actualización del diagnóstico de situación y la elaboración de los ejes *economía feminista de los cuidados, economía feminista y empoderamiento de las mujeres* del III Plan para la igualdad.

Finalmente, en base a los trabajos de todos los ejes, se ha elaborado el **III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Errenteria 2023-2031**.

3 MARCO NORMATIVO

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre y ratificada por el Estado español en febrero) proclamó el principio de igualdad de mujeres y hombres. En el artículo 2 de dicha Convención, los miembros de la ONU se comprometieron a “garantizar la efectiva ejecución de este principio por las leyes u otros medios adecuados”.

En 1995 la Organización de las Naciones Unidas, en la IV. Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, afirmó que la consecución de la paz y el desarrollo de todos los países del mundo pasa necesariamente por la igualdad de mujeres y hombres. Se adoptó el **compromiso de incorporar la mirada de género en todas las políticas públicas en todas sus actividades**. Además, incluyeron acciones positivas distribuidas en 12 temas de mayor urgencia.

En 2015 en la Organización de las Naciones Unidas se acordó el documento *Objetivo de Desarrollo Sostenible, 2030*. Estableció 17 objetivos estratégicos a nivel mundial en la agenda política internacional. El 5. objetivo estratégico recoge: “**Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas**”. En este documento la perspectiva de género está integrada en 14 de los 17 objetivos a través de los indicadores de género, además del objetivo específico mencionado.

Por otra parte, desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio fundamental de la Unión Europea. En la actualidad, el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009**, subraya la necesidad de integrar el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad en todas las políticas y acciones de los Estados miembros (artículo 8).

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

Asimismo, la **Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, recoge** como materia de primer orden la obligación de eliminar de forma efectiva todas las formas de discriminación hacia las mujeres. En este sentido, la Administración vasca debe adoptar las medidas necesarias para que las mujeres puedan intervenir en todos los ámbitos de nuestra Comunidad.

En el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en **la CTE actualmente en vigor se** recogen las directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la XII. legislatura.

Las citadas directrices para la igualdad en la CAPV establecen la necesidad de trabajar en la línea de la Gobernanza, **basada en el mainstreaming de género** y la Gobernanza. Pero se contemplan además otros tres ejes de trabajo: el empoderamiento de las mujeres, **la transformación de la economía y de la organización social, y la vida sin violencia contra las mujeres**.

El 3 de marzo de 2022 se aprobó la segunda modificación del texto de la Ley vasca 4/2005 para la **igualdad de mujeres y hombres**. Ahora la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres y para la violencia machista contra las mujeres, recoge nuevas aportaciones (en adelante LIMH 4/2005). La nueva adaptación tenía como objetivo principal adaptar el marco regulador de Euskadi al Convenio de Estambul contra las mujeres y contra la violencia doméstica del Consejo de Europa. Esto ha supuesto la renovación del marco de la violencia machista contra las mujeres, el establecimiento de matizaciones en los servicios y la incorporación en las personas destinatarias de los servicios, ya que además de las mujeres, incluye a las familiares dependientes, y especialmente a las y los menores.

Sin embargo, la ley 4/2005 LIMH establece, todavía, en su artículo 7 las funciones de las **administraciones públicas locales en materia de políticas de igualdad**. El Ayuntamiento de Erretería deberá desarrollar estas tareas dentro de su III. Plan para la Igualdad.

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

El Ayuntamiento de Erretería comenzó en 2007 a realizar el primer diagnóstico y en 2008 elaboró el I. Plan para la Igualdad en Erretería. El segundo plan estuvo vigente en el periodo 2013-2016. Posteriormente, el área de Igualdad ha continuado trabajando en esa línea, aun no contando con un plan marco.

Por otra parte, el 29 de mayo de 2012, en el Pleno, el Ayuntamiento de Erretería aprobó la **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local**. La adhesión a la Carta Europea para la Igualdad supone la asunción de una actitud pública hacia la igualdad y el reconocimiento de unos principios básicos para promover la igualdad.

Hemos diseñado el III. Plan para la Igualdad en Erretería en virtud de todo ese marco normativo.

4 PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PLAN

4.1 Principios rectores

Paradigma feminista

La teoría y la práctica feminista es el principio fundamental que inspira este Plan en la consecución de la igualdad política, económica, personal y social entre los sexos. En definitiva, trata de explicar por qué se producen desigualdades y discriminaciones y de fomentar la actitud frente al patriarcado y frente al machismo. De hecho, el III. Plan para la Igualdad de Erreterria defiende que estas situaciones son construidas culturalmente, gracias a la construcción del sistema de género. Y, en consecuencia, como análisis y metodología de trabajo, hace suya la perspectiva de género y asume que hombres y mujeres necesitan políticas diferentes para alcanzar la situación de igualdad.

Interseccionalidad

Por medio de este principio, el Plan analizará de forma permanente cómo el sexo y el género se relacionan con otras características/identidades (clase, etnia, raza, lengua, origen, orientación sexual, edad, diversidad funcional, etc.) y qué condiciones de opresión y de privilegio producen dichas combinaciones, enfrentándose al modelo hegemónico de “mujer” universal.

Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento de las mujeres además de ser uno de los ejes del III. Plan, es uno de sus principios rectores, fundamental para lograr la igualdad. El empoderamiento de las mujeres es un objetivo, un instrumento y un proceso que hay que trabajar a nivel personal, colectivo, social y político.

Cogobernanza

Tan importante como definir qué se va a trabajar en el plan es decir cómo se va a trabajar aquello que se ha definido. Este principio hace referencia, por tanto, a la calidad del trabajo que se lleve a cabo. El espíritu del Plan es el de cooperar e interactuar con el movimiento feminista, con los grupos de mujeres, con los agentes populares o con organizaciones supralocales que comparten un mismo objetivo o dirección. Y no sólo posibilitando espacios de opinión y asesoramiento, sino proporcionando herramientas y medios para diseñar y ejecutar políticas públicas de igualdad, ya que compartir poder tendrá un efecto multiplicador en el camino de un municipio más igualitario.

Atención integral, inclusiva y reparadora

Otro de los principios del plan es centrar la atención desde una perspectiva holística a las mujeres más vulnerables, especialmente a las víctimas de la violencia. Centrándonos en el dolor causado por la violencia a diferentes niveles y atendiendo a sus consecuencias, la función pública debe adoptar medidas para no repetir las condiciones que han permitido la vulneración de los derechos de esas mujeres, mirada que ha estado presente en la construcción del plan marco y que pretende ser coadyuvante en esa dirección.

El cuidado en el centro

El III. Plan para la Igualdad pretende ser cuidador en todos los pasos que ha propuesto, tanto para el entorno como para toda persona que vaya a ser destinataria del mismo. En consecuencia, tendrá en cuenta en todo momento la compleja realidad de la sociedad y tendrá presente que todas las personas son diferentes y con necesidades diferenciadas.

Cohesión y habitabilidad

El objetivo de este principio es situar el Plan en Errenteria en una determinada identidad y contexto locales, en la medida en que las políticas públicas deben estar ligadas a la realidad local. El III. Plan para la Igualdad pretende contribuir a la cohesión y habitabilidad del municipio y, por tanto, constituye una de las premisas que debe estar presente en todos los ejes y pasos del Plan.

Memoria y reconocimiento

El III. Plan para la Igualdad no hubiera sido posible sin la implicación y el trabajo realizado durante muchos años por las mujeres y el movimiento feminista. Recoger y visualizar el trabajo realizado es imprescindible para visualizar y diseñar los retos a futuro. El reconocimiento público de esta labor desde las instituciones es una garantía para profundizar en las políticas feministas. Que este plan sirva también para reconocer el camino recorrido durante años.

4.2 Garantías

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

Estas son las garantías que debe cumplir el Ayuntamiento de Errenteria para correcto desarrollo del III. Plan para la Igualdad. A lo largo del periodo de vigencia del Plan mediremos el grado de cumplimiento de estas garantías a través de una serie de indicadores. De esta forma, las garantías definidas serán compromisos medibles y el nivel de cumplimiento estará directamente relacionado con el éxito del Plan.

Garantías		Pasos	Indicadores
Compromiso político para desarrollar políticas de igualdad con la mirada feminista		Aprobación en pleno del Plan para la Igualdad.	Se aprueba el plan: sí/no Nivel de protección con el que se aprueba
		Comprometerse a desarrollar una estrategia transversal en el Pleno.	Compromiso: sí/no
		En los planes de gestión departamentales, hacer un hueco a la estrategia de transversalidad.	Número de departamentos que han tenido en cuenta la estrategia transversal en el plan de gestión.
Establecer los recursos necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad	Prever el presupuesto necesario para llevar a cabo las políticas de igualdad	Asignar anualmente a las políticas de igualdad el presupuesto necesario para poder llevarlo a cabo en el diseño del plan de gestión.	Realizar un seguimiento anual del presupuesto: el total del presupuesto y el % del presupuesto total.
		Garantizar que no haya disminución presupuestaria.	Disminución presupuestaria: sí/no
	Definir la estructura estratégica de la igualdad.	Reflexionar sobre el papel del área de Igualdad en el organigrama municipal.	Se reflexiona: sí/no Nº personas que han participado en la reflexión: según sexo y responsabilidad. Satisfacción con el proceso: desagregado por sexo y departamento.
		Medir la incidencia del área de igualdad en el órgano de coordinación y en el ámbito de ciudadanía.	Reunión del órgano de coordinación en la que se ha tratado el tema. Tiempo dedicado al tema.
		Definir el papel del área de Igualdad en el órgano de coordinación y en el ámbito de ciudadanía.	Se ha definido el rol: sí/no Se cumple ese rol acordado: sí/no
	Consolidar el equipo de trabajo del área de igualdad.	Organizar una jornada de trabajo para identificar oportunidades y necesidades del departamento.	Se ha realizado la jornada de trabajo: sí/no Nº personas que han participado en la sesión de trabajo: según sexo y responsabilidad. Valoración de la jornada por sexo y responsabilidad.

		Definir roles y sistema de coordinación interna.	Sistema definido: sí/no
		Convocar los puestos necesarios para cubrir las necesidades.	Se convocan plazas: sí/no Número de personas presentadas: desagregado por sexo. Contratación realizada: si/no
		Acreditar perfiles formados en estudios feministas; la persona contratada deberá garantizar un curso de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de al menos 150 horas y certificado por un órgano oficial (universidad o administración pública).	Las personas seleccionadas tienen estudios feministas: sí/no
<p>Compromiso y corresponsabilidad de todos los departamentos municipales en la ejecución del Plan de Igualdad</p>		Seguimiento del Plan de Igualdad en el Órgano de coordinación	Reunión del Órgano de coordinación en el que se ha tratado el tema. Tiempo dedicado al tema.
		Creación de grupos de trabajo específicos para tareas concretas, garantizando la transversalidad.	El número de casos generados y el número de reuniones que ha realizado cada uno de ellos. Nº de departamentos que han participado en los grupos de trabajo.
		Que cada departamento municipal se responsabilice de las acciones que le corresponden en el Plan y las lleve a cabo.	Número de acciones desarrolladas sin el liderazgo de Igualdad. Número de departamentos que han desarrollado sus propias acciones relacionadas con el Plan de Igualdad.
		Implementar la estrategia de transversalidad de género desde una perspectiva interseccional.	Número de proyectos que contemplan diversas opresiones. Número de variables que se recogen en las recogidas de datos.
<p>Diseñar políticas de igualdad compartidas con agentes sociales y ciudadanía</p>		Mantener el Consejo de Igualdad y garantizar su capacidad de decisión del.	Número de reuniones del Consejo de Igualdad. Número de mujeres participantes en dichas reuniones. Número de propuestas elaboradas en el Consejo
		Promover la participación de la ciudadanía, especialmente	Número de procesos participativos llevados

	<p>de las mujeres, en la elaboración del Plan para la Igualdad y de otros programas o procesos.</p>	<p>a cabo para la realización de elaboraciones concretas. Número de personas que han participado en estos procesos según variables de sexo, edad, origen, etc. Valoración de las personas que han participado en los procesos en función de las variables de sexo, edad, origen, etc.</p>
	<p>Seguir apostando por el modelo de cogobernanza en la Casa de las Mujeres.</p>	

5 VIGENCIA DEL PLAN

El Plan tendrá una vigencia total de 9 años, comenzará en 2023 y finalizará en 2031. El Ayuntamiento de Errentería ha puesto especial énfasis en la elaboración del Plan y, por tanto, dentro de esta lógica, el Plan tendrá una vigencia superior a ese periodo. Además, **la existencia de un Plan de larga duración supone una oportunidad única para abordar** retos estratégicos que van más allá de la lógica de la legislatura.

También hay que señalar que a pesar de que el Plan tiene una vigencia de 9 años, en los dos años anteriores (2021-2022) el Ayuntamiento ha estado trabajando en el desarrollo de algunas de las acciones contempladas en el Plan, por lo que ya se han llevado a cabo o están en proceso de desarrollo para su puesta en marcha (especialmente las relacionadas con las líneas de trabajo que se han trabajado anteriormente).

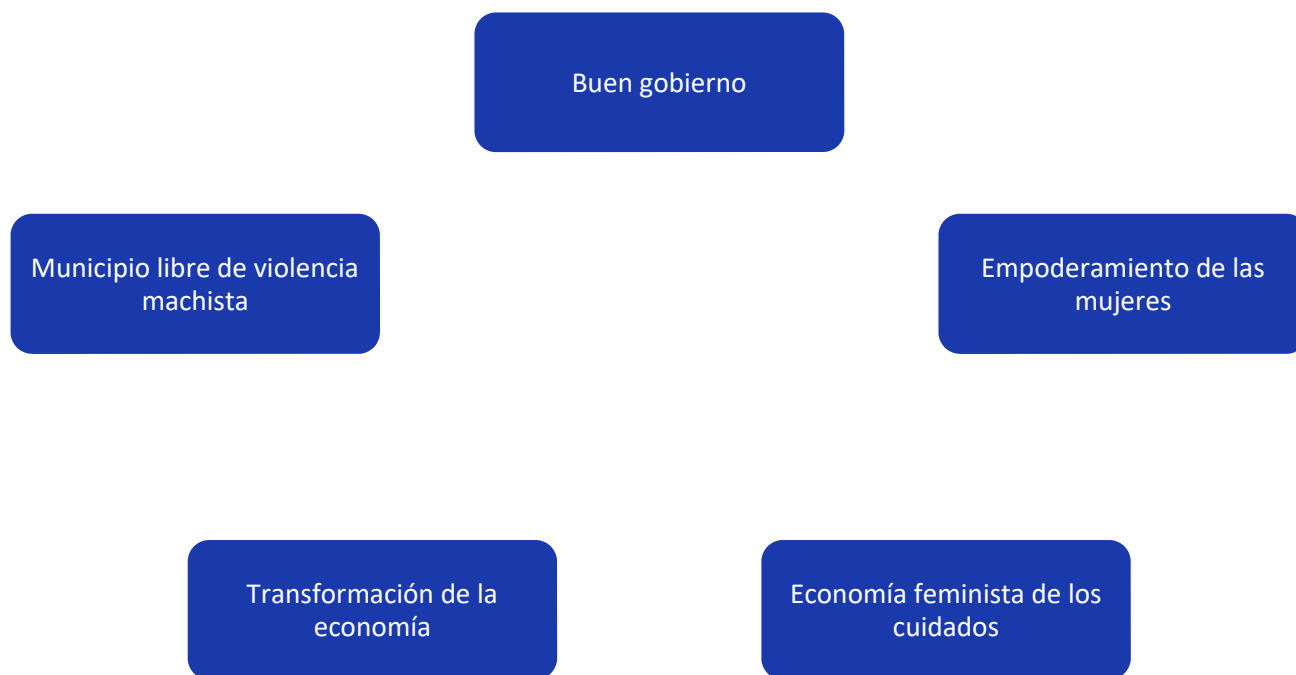
Hemos organizado el cronograma del Plan por trienios, lo que significa que cada año el área de Igualdad deberá diseñar los correspondientes planes de gestión. Las acciones previstas para cada trienio son las siguientes:

2023-2025	2026-2028	2029-2031
134	104	78

A medida que avanza el desarrollo del plan, el número de acciones va disminuyendo, ya que entendemos que el desarrollo o ejecución de algunas acciones puede ser progresivo y que, por lo tanto, algunas acciones desarrolladas en los primeros años conllevarán posteriormente otras tareas.

6 ESTRUCTURA DEL PLAN

III. Plan para la Igualdad en Erreteria.. Está construido siguiendo el esquema del VII Plan de Emakunde. Sin embargo, en lugar de tener cuatro ejes principales, tiene cinco ejes.



Cada uno de estos ejes tiene unas metas que Erretería debe alcanzar para el año 2031, año en el que finaliza el periodo de vigencia del Plan, y los itinerarios a seguir para acercarnos a ellas. Asimismo, cada itinerario consta de una serie de pasos concretos que explican cómo abordarlo.

El tamaño de cada eje es diferente, siendo dos especialmente pequeños y los tres restantes más grandes. La siguiente tabla muestra la dimensión de cada uno de ellos:

Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5
BUEN GOBIERNO	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	TRANSFORMACIÓN DE LA ECONOMÍA	MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA
7 metas 14 itinerarios 56 pasos	4 metas 11 itinerarios 60 pasos	2 metas 5 itinerarios 17 pasos	1 meta 4 itinerarios 11 pasos	3 metas 11 itinerarios 45 pasos

7 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha introducido recientemente numerosas modificaciones, tal y como se ha comentado hasta ahora. En concreto, el nuevo punto 4 del artículo 15 establece los apartados que como mínimo debe contener un Plan para la Igualdad. En él se señala que el documento debe recoger, además de los objetivos y acciones, los instrumentos y recursos que se utilizarán para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan, así como la forma en que se llevarán las cuentas o se realizará la comunicación de las acciones para garantizar la transparencia. En este apartado se detallan los puntos mencionados.

Para el correcto desarrollo del Plan, el área de Igualdad elaborará el Plan Anual de Gestión del Plan para la Igualdad, que será el documento de trabajo.

7.1 Estructuras para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan

III Plan para la Igualdad en Errenteria. El Ayuntamiento pondrá en marcha las estructuras 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 el deber de cooperar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para posibilitar intervenciones más eficaces y acordes con el uso racional de los recursos”.

Además, el III. Plan para la Igualdad en Errenteria se elaborará desde la perspectiva de la transversalidad, por lo que todas las áreas y servicios del Ayuntamiento lo asumirán, tanto como compromiso formal reflejado en la gestión económica y el desarrollo de las medidas, como a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Este compromiso se reflejará en la disposición a asumir responsabilidades y a participar en sesiones de formación, reuniones, etc. en materia de políticas de igualdad.

La transversalidad y la implicación de todas las áreas serán fundamentales para el desarrollo del Plan. Y es que, además de la labor e implicación de la técnica de Igualdad, también será necesaria la de los y las técnicas de otras áreas, ya que el Plan afecta a muchas áreas diferentes, por lo que realizar el trabajo de forma transversal será mucho más eficaz a la hora de conseguir un impacto real.

Para alcanzar los retos que se pretenden alcanzar a través del Plan serán necesarios diversos marcos de trabajo o estructuras. Cada una de ellas tendrá funciones y tareas específicas. Tres son las principales estructuras que proponemos para el desarrollo, además de la puesta en marcha de la Asamblea de la Casa de las Mujeres. Si bien no se trata de una estructura específica de seguimiento del Plan, esta estructura será imprescindible para el desarrollo del Plan y para la continuidad de la Casa de las Mujeres. Las estructuras que se van a poner en marcha durante el desarrollo del Plan son las siguientes:

1. **Área de igualdad**
2. **Órgano de Coordinación General (OCG)**
3. **Consejo de Igualdad**
4. **Asamblea de la Casa de las Mujeres**
5. **Estructuras Interinstitucionales**

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

La responsable principal del desarrollo del Plan será la **técnica** de Igualdad junto con la responsable política de Igualdad. Será la responsable de la promoción y seguimiento más estrecho del plan y de la ejecución de los planes de gestión y evaluaciones anuales, sin perjuicio de la participación de otros departamentos.

La Técnica de Igualdad de Erretería cuenta con un contrato a tiempo completo para la igualdad y un equipo de trabajo compuesto por la Técnica de la casa de las mujeres y una administrativa. En la determinación del puesto de técnico, además, tal y como establece el artículo 17 de la ley de igualdad, se recoge la necesidad de ser una persona con formación específica en igualdad. Así, las técnicas de igualdad tienen más de 150 horas de formación en igualdad y años de experiencia en la administración pública.

1.- ÁREA DE IGUALDAD

Garantizar el impulso, desarrollo y seguimiento coherente y coordinado del III Plan para la Igualdad.

Participantes

- Responsable política de Igualdad.
- Técnica de Igualdad.
- Dinamizadora de la casa de las mujeres.

Funciones

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

Funcionamiento

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

El núcleo principal responsable de garantizar el trabajo interdepartamental y la estrategia transversal será el Órgano de Coordinación (KGO). Es un espacio que ya cumple otras funciones y lleva tiempo funcionando en el Ayuntamiento de Errentería. Si bien en este espacio el Área de Igualdad no tiene una participación estable, sí tiene posibilidad de participar en la medida en que tiene carácter transversal. En él se coordinan los procesos más significativos llevados a cabo en el Ayuntamiento, por lo que si se quiere garantizar que el Plan de Igualdad tenga una visión transversal, éste será el foro de coordinación interna más adecuado. Las funciones del KGO respecto al Plan para la Igualdad serán, por tanto:

2.- Órgano de Coordinación General (OCG)

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

Participantes

- Responsables de las áreas municipales.
- Representantes políticos/as.
- Técnica de Igualdad.

Funciones

- Impulsar y coordinar las medidas clave que se lleven a cabo en el contexto del Plan con el fin de lograr la coherencia del mismo.
- Facilitar la comunicación para posibilitar la incorporación de una estrategia de transversalización en el ayuntamiento.
- Alimentar y mantener actualizada la herramienta de seguimiento del Plan para la Igualdad.
- Elaborar y contrastar el informe anual al finalizar cada ejercicio, viendo si nos estamos acercando a los objetivos.
- Coordinar algunas acciones puntuales en los casos que sea necesario (en el Plan se especifica que este espacio será el responsable de algunas acciones).

Funcionamiento

- Realizar al menos una vez al año un seguimiento específico del desarrollo del Plan de Igualdad, analizando el nivel de cumplimiento del año anterior y poniendo en marcha el Plan de Gestión del año siguiente.
- Además, este espacio continuará con su dinámica habitual y en estas reuniones se tratarán, si fuera necesario, otros temas relacionados con la igualdad.

Siendo conscientes de que no todos los y las técnicas municipales participan en este foro y de la necesidad de su participación e implicación en el desarrollo de la estrategia transversal y en la efectiva integración del Plan en la actividad municipal, será imprescindible que quienes participan en el OCG además de dar a conocer en sus propios departamentos lo tratado en sus sesiones, velen por la relación entre el resto de técnicos y técnicas y el área de Igualdad.

Otra estructura imprescindible para el desarrollo del Plan es el Consejo de Igualdad. En él participan varias mujeres del pueblo, y es la vía para que las mujeres del pueblo influyan y participen en las políticas de igualdad.

3. Consejo de Igualdad

Marco de participación femenina local

Participantes

- Ciudadanía
- Responsable política de igualdad
- Técnica de Igualdad

Funciones

- Liderar las políticas municipales en materia de igualdad de mujeres y hombres y hacer las labores de liderazgo.
- Impulsar de los planes de actuación municipales en materia de igualdad de oportunidades y hacer su seguimiento. Asimismo, supervisar el cumplimiento de los principios del Plan de Igualdad Municipal.
- Promover medidas y proponer fórmulas para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en las distintas instancias de planteamiento de programas, acciones y ofertas especiales, especialmente a nivel municipal.
- Realizar campañas de sensibilización e información para la mejora de la calidad de vida de las mujeres.
- Facilitar la participación de todas las mujeres en los asuntos municipales.
- Fomentar la cooperación y colaboración entre asociaciones y entidades que lleven a cabo acciones directas o indirectas dirigidas a mejorar la situación de las mujeres.

Funcionamiento

- El Consejo de Igualdad se reúne con periodicidad mensual y, entre otros aspectos, realizará un seguimiento de las acciones recogidas en el Plan a medida que se vayan desarrollando.
- Realizará un seguimiento específico anual del grado de cumplimiento del Plan y del puesto grado de conocimiento del Plan de Gestión del año siguiente.

Estas serán las estructuras que crearemos específicamente para el seguimiento del Plan. Sin embargo, la Asamblea de la Casa de las Mujeres tendrá también un papel importante en el desarrollo de las numerosas acciones del Plan, aunque de forma indirecta.

4. Asamblea de la Casa de las Mujeres

Estructura para la cogobernanza en la Casa de las Mujeres

Participantes

- Miembros de la Casa o etxekides.
- Responsable política de Igualdad
- Técnica de Igualdad
- Dinamizadora de la Casa de las Mujeres

Funciones

- Seguimiento y aportaciones a la dinámica de la Casa de las Mujeres.
- Intervención en la gobernanza de la Casa de las Mujeres.
- Tomar decisiones sobre la Casa de las Mujeres.

Funcionamiento

- La Asamblea de la Casa de las Mujeres seguirá teniendo su propia dinámica.
- En cuanto al Plan, en la medida en que diversas acciones hagan referencia a la Casa de las Mujeres, tendrá cierta vinculación, pero esta estructura no hará el seguimiento del Plan para la Igualdad.

Se prevén diferentes estructuras de coordinación interinstitucional para el desarrollo de las acciones contempladas en el Plan. Existen dos tipos de estructuras: las promovidas por el propio Ayuntamiento de Errenteria y las promovidas por otros organismos y en las que participa el Ayuntamiento de Errenteria.

5.- ESTRUCTURAS INTERINSTITUCIONALES

Espacio de colaboración interinstitucional para la promoción, desarrollo y seguimiento del III Plan de Igualdad.

Estructuras

- Mesa interinstitucional local para la mejora en la atención y coordinación de las violencias machistas.
- Mesa de Educación.
- Estructura de las políticas de igualdad de Oarsoaldea.
- Berdibidean.
- Estructura para impulsar las políticas de igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa a nivel municipal.

Funciones

- Impulso de la coordinación interinstitucional
- Desarrollo conjunto y concertación de las medidas que se lleven a cabo en el contexto del Plan.
- Seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y tiempos acordados
- Proponer medidas correctoras y valorar su aplicación
- Definir las responsabilidades y gestionar las herramientas necesarias para mantener los objetivos conseguidos.

Funcionamiento

- Cada espacio llevará su funcionamiento y se reunirá cuantas veces sea necesario.

7.2 Recursos económicos para el desarrollo del Plan

El área de Igualdad contará con un presupuesto anual propio que permita llevar a cabo las acciones del Plan. De esta forma, tal y como se prevé en el plan de acción, el Ayuntamiento de Erretería destinará anualmente al área de Igualdad los recursos necesarios para llevar a cabo el plan de gestión, o a otros departamentos que se encarguen del desarrollo de las acciones del Plan, ya que el resto de departamentos deberán prever un presupuesto propio para poder desarrollar las acciones que les corresponden.

Por otro lado, hay que señalar que, en función del tipo de acciones que se adapten, el Plan puede requerir en unos años un mayor presupuesto, por lo que también es algo a tener en cuenta a la hora de definir los presupuestos.

En este sentido, cabe destacar que la evolución presupuestaria del Ayuntamiento de Erretería en materia de igualdad ha sido importante en los últimos años. Desde 2012 la tendencia presupuestaria ha sido creciente, salvo en el año de la pandemia. Teniendo en cuenta la evolución de esos diez años, el presupuesto se ha incrementado en un 254,63%, concretamente en 119.850,00 €. Esta evolución se puede observar en la siguiente tabla.

Además, en 2023 se mantiene la tendencia ascendente. De esta forma, se garantiza que en el primer año de desarrollo del Plan habrá presupuesto suficiente para el desarrollo de las políticas de igualdad y, por tanto, para la ejecución de las acciones contempladas en el propio Plan. Es intención del Ayuntamiento mantener en los próximos años la misma tendencia en cuanto al presupuesto.

Año	Presupuesto	Diferencia año anterior
2012	77.510,00 €	-
2013	72.800,00 €	-4.710,00 €
2014	72.800,00 €	0,00€
2015	75.300,00 €	2.500,00 €
2016	107.560,00 €	32.260,00 €
2017	117.480,00 €	9.920,00 €
2018	128.060,00 €	10.580,00 €
2019	149.060,00 €	21.000,00 €
2020	182.360,00 €	33.300,00 €
2021	182.360,00 €	0,00€
2022	197.360,00 €	15.000,00 €
2023	218.500,00 €	21.140,00 €

A esta partida hay que añadirle el incremento del gasto de personal, incremento derivado de la puesta en marcha de la Casa de las Mujeres, la ampliación del equipo y del aumento del gasto de personal del Ayuntamiento en materia de igualdad.

Así pues, la evolución de los últimos años refleja que el Ayuntamiento de Erretería hasta la fecha ha puesto los medios necesarios para desarrollar políticas de igualdad y se compromete a seguir haciéndolo en los próximos años.

7.3 Sistema de evaluación del Plan

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

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

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

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

- **Impacto:** incidencia y modificaciones que ha conllevado el Plan tanto en el ámbito interno del Ayuntamiento como en el municipio.
- **Eficacia:** grado de cumplimiento de los retos y objetivos del plan y grado de desarrollo de las medidas.
- **Cobertura:** número de personas beneficiarias del Plan y número y calidad de la participación obtenida en el desarrollo del Plan.
- **Ejecución:** grado de cumplimiento del cronograma establecido y adecuación del presupuesto asignado al Plan.
- **Calidad:** calidad de los datos y de la información recabada en el seguimiento y evaluación del Plan.

7.3.1 Seguimiento del plan

Como se ha mencionado anteriormente, el III. Plan para la Igualdad de Errenteria está recogido en un Excel para facilitar su seguimiento.

El documento Excel se divide en tres apartados, aunque hay más páginas: el relativo a la visión general del Plan, el propio Plan en su conjunto (cada eje se recoge en una página) y el correspondiente a los indicadores de impacto.

III PLAN PARA LA IGUALDAD EN ERRENTERIA | SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

El primer apartado permitirá visualizar la fotografía general del Plan, es decir, el planteamiento general y su visión global.

III PARA LA IGUALDAD EN ERRENTERIA. PLAN

Garantías para el desarrollo del Plan:

- Compromiso político de desarrollar políticas de igualdad con una mirada feminista.
- Establecer los recursos necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad.
- Compromiso y corresponsabilidad de todos los departamentos municipales en la ejecución del Plan de Igualdad
- Diseñar políticas de igualdad compartidas con agentes sociales y ciudadanía

9 AÑOS DE VIGENCIA:

2023-2025	2026-2028	2029-2031
134	104	78

Ámbitos de intervención del Plan y objetivos e itinerarios de avance:

Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5
1.- BUEN GOBIERNO	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	ECOLOGÍA FEMINISTA DE GUARDA	TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA	UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA
7 de estímulos 14 itinerarios 27 pasos	4 de estímulos 11 recorridos 69 pasos	2 de estímulos 5 recorridos 17 pasos	1 de estímulos 4 recorridos 11 pasos	3 de estímulos 11 recorridos 49 pasos

BG 1.- Que el Ayuntamiento sea un lugar de trabajo más igualitario para las personas que trabajan en él	BG.1.1. Realizar un diagnóstico interno del Ayuntamiento, conocer la existencia de situaciones de discriminación e identificar necesidades de cara al Plan BG.1.2. Elaboración del plan interno para la igualdad del Ayuntamiento.
BG 2. Garantizar la formación permanente, generando las condiciones necesarias para el desarrollo del Plan de Igualdad y la integración de la perspectiva de género	BG.2.1. Existencia de un plan de formación que responda a las necesidades formativas del personal municipal, que contemple la visión BG.2.2. Formación de representantes políticos municipales en igualdad y feminismo, para que las políticas municipales

En el segundo apartado podremos ver los detalles de cada eje. Todos los pasos uno a uno, plazos de desarrollo para cada uno de ellos, responsables y departamentos implicados e indicadores de seguimiento de cada uno de ellos. Además, este apartado permite realizar un seguimiento del grado de cumplimiento de las acciones y recoger anualmente qué se ha hecho y qué no. De esta forma, se irá recogiendo anualmente el grado de cumplimiento de las acciones y observaciones al respecto, lo cual permitirá un seguimiento estrecho de todas ellas.

DESTIBG	Rutas	Pasos	RESPONSABLES	ÁREAS IMPLICADAS	CLAVES DE PASO	2023-2025	2026-2028	2029-2031		
BG 1.- Que el Ayuntamiento sea un lugar de trabajo más igualitario para las personas que trabajan en él	BG.1.1. Realizar un diagnóstico interno del Ayuntamiento, conocer la existencia de situaciones de discriminación e identificar necesidades de cara al Plan	BG.1.1.1. Realizar un diagnóstico de la situación de igualdad dentro del ayuntamiento en colaboración con los diferentes departamentos.	Recursos humanos			x				
		BG.1.2.1. Elaborar el Plan de Igualdad intermunicipal con la participación y colaboración de los diferentes departamentos municipales.	Recursos humanos			x				
		BG.1.2.2. Informar del plan a nivel municipal.	Recursos humanos			x				
		BG.1.2.3. Definir la estructura responsable de la implantación y seguimiento de la igualdad.	Recursos humanos			x				
BG 2. Garantizar la formación permanente, generando las condiciones necesarias para el desarrollo del Plan de Igualdad y la integración de la perspectiva de género en la actividad	BG.2.1. Existencia de un plan de formación que responda a las necesidades formativas del personal municipal, que contemple la visión	BG.1.2.4. Al finalizar la vigencia del Plan, evaluar el mismo, actualizar el diagnóstico municipal y diseñar el nuevo Plan.	Recursos humanos				x			
		BG.2.1.1. Analizar las necesidades formativas de igualdad de las y los empleados municipales, identificando su nivel de conocimiento y los conocimientos necesarios para llevar a cabo el plan.	Igualdad	Recursos humanos			x			
		BG.2.1.2. Diseñar un plan de formación en igualdad a las necesidades del personal y formar en el plan general.	Recursos humanos				x	x	x	
		BG.2.1.3. Organizar formaciones para dar respuesta a las necesidades formativas del Ayuntamiento en igualdad de condiciones del personal trabajador	Recursos humanos				x	x	x	
		BG.2.1.4. Garantizar la integración de la perspectiva de género en formaciones no relacionadas específicamente con la igualdad y/o el feminismo como tema transversal.	Recursos humanos					x	x	x
		BG.2.1.5. Definir un sistema de seguimiento de las formaciones que contemplan la perspectiva de género.	Recursos humanos					x		
		BG.2.2.1. Ofrecer formación básica en materia de igualdad a los representantes políticos en cada legislatura.	Igualdad					x	x	x

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

III PLAN PARA LA IGUALDAD EN ERRETERIA | SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

Eje	Destino	Indicador inicial	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Bien gobierno	BG.2. Garantizar la formación permanente, generando las condiciones necesarias para el desarrollo del Plan de Igualdad y la integración de la perspectiva de género en la actividad	Número y porcentaje de personal municipal formado, por sexo y departamento, y valoración que realizan. Número y porcentaje de representantes políticos/as formados/as por sexo y departamento y valoración que realizan.									
	BG.3. Avanzar en la estrategia de transversalidad	Número y porcentaje de departamentos que han analizado los datos desagregados por sexo en diagnósticos sectoriales e transversales. Número y porcentaje de departamentos que han incorporado medidas e indicadores relativos a la igualdad en sus Planes sectoriales y transversales.									
	BG.4. Normativa de Igualdad	Número y porcentaje de normas con evaluación previa de impacto en función del género desglosado por departamentos. Elaboración y aprobación de normativa propia de igualdad: sí/no.									
	BG.5. La igualdad como criterio de canalización de los recursos económicos	Número de contratos en los que se han integrado cláusulas de igualdad en base al documento con las conclusiones extraídas, por departamentos. Si se analizan los presupuestos desde una perspectiva feminista: sí/no.									
Empoderamiento de las mujeres	EM.1. Estabilizar y difundir la Emakumeen Etxea y la Escuela Feminista	Número de integrantes de la Casa de las Mujeres: perfil. Número de usuarias de los diferentes servicios de la Casa de las Mujeres, por perfiles.									
	EM.2. Fomentar el empoderamiento sociopolítico de las mujeres tanto en la propia Emakumeen Etxea como en otros espacios	Revisión de la normativa de la Casa de las Mujeres: sí/no. Número de participantes en el proceso de revisión y valoración. Reflexión sobre descentralización de la oferta de la escuela feminista: sí/no.									
	EM.3. Extender el empoderamiento de las mujeres al pueblo, más allá de la Emakumeen Etxea	Número y tipología de servicios/cursos/ofertas que se prestan de forma descentralizada fuera de la Casa de las Mujeres (si se ha optado por este modelo). Número de equipamientos municipales que integran la perspectiva del empoderamiento de las mujeres. Igualdad ha participado en los labores de integración de la visión feminista: sí/no.									

De introducir la información en la herramienta se encargará principalmente la técnica de Igualdad, aunque lo ideal sería que el o la responsable de cada departamento completara el nivel de cumplimiento de las acciones que le corresponden.

Además del seguimiento anual asociado al desarrollo, se ha previsto realizar una evaluación intermedia a mitad de la vigencia del Plan, alrededor de 2026. Siendo un plan de larga duración, hacia la mitad de su desarrollo será muy importante hacer una pausa, valorar el trabajo realizado y, si fuera necesario, ajustar el rumbo del Plan para que responda mejor al nuevo contexto.

7.1.1 Planes anuales de gestión

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

- En cada uno de los años de vigencia del Plan, el Área de Igualdad elaborará un Plan Anual de Gestión en el que se concretarán los itinerarios y pasos concretos a seguir dicho año, y los contrastará y trabajará con el resto de departamentos. En la medida en que el cronograma del Plan se desglosa en intervalos de tres años, ha sido imprescindible la creación de estos planes de gestión anuales, respondiendo al contexto actual, para poder llevar a cabo un desarrollo ordenado del Plan. Este plan de gestión se adaptará además a cada departamento. Es decir, la herramienta de Excel permite filtrar quién o quiénes son los y las responsables de cada acción y, por lo tanto, asignar a cada departamento únicamente las acciones correspondientes a ese año.
- Al inicio de cada año, el área de Igualdad elaborará la memoria correspondiente al plan de gestión desarrollado el año anterior, utilizando para ello la información facilitada por el resto de departamentos municipales.
- Los informes anuales de memoria se presentarán en los puntos de seguimiento del Plan.

7.1.2 Indicadores de impacto

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

A continuación detallamos el listado de indicadores de impacto. La herramienta de Excel permitirá su seguimiento.

Eje	Destino	Indicador inicial
Buen gobierno	BG.2. Garantizar la formación permanente, generando las condiciones necesarias para el desarrollo del Plan de Igualdad y la integración de la perspectiva de género en la actividad	Número y porcentaje de personal municipal formado, por sexo y departamento, y valoración que realizan.
		Número y porcentaje de representantes políticos/as formados/as por sexo y departamento y valoración que realizan.
	BG.3. Avanzar en la estrategia de transversalidad	Número y porcentaje de departamentos que han analizado los datos desagregados por sexo en diagnósticos sectoriales e transversales.
		Número y porcentaje de departamentos que han incorporado medidas e indicadores relativos a la igualdad en sus Planes sectoriales y transversales.
	BG.4.- Normativa de Igualdad	Número y porcentaje de normas con evaluación previa de impacto en función del género desglosado por departamentos.
Elaboración y aprobación de normativa propia de igualdad: sí/no.		
BG.5. La igualdad como criterio de canalización de los recursos económicos	Número de contratos en los que se han integrado cláusulas de igualdad en base al documento con las conclusiones extraídas, por departamentos.	
	Si se analizan los presupuestos desde una perspectiva feminista: sí/no.	
Empoderamiento de las mujeres	EM.1. Estabilizar y difundir la Emakumeen Etxea y la Escuela Feminista	Número de integrantes de la Casa de las Mujeres.
		Número de mujeres que participan en la oferta de la Casa de las Mujeres y Escuela Feminista según perfil.
	EM.2. Fomentar el empoderamiento sociopolítico de las mujeres tanto en la propia Emakumeen Etxea como en otros espacios	Número de usuarias de los diferentes servicios de la Casa de las Mujeres, por perfiles.
		Revisión de la normativa de la Casa de las Mujeres: sí/no
	EM.3. Extender el empoderamiento de las mujeres al pueblo, más allá de Emakumeen Etxea	Número de participantes en el proceso de revisión y valoración.
		Reflexión sobre descentralización de la oferta de la escuela feminista: sí/no
Número y tipología de servicios/cursos/ofertas que se prestan de forma descentralizada fuera de la Casa de las Mujeres (si se ha optado por este modelo).		
Economía feminista de los	C.1. Avanzar hacia un pueblo corresponsable con el cuidado	Número de equipamientos municipales que integran la perspectiva del empoderamiento de las mujeres.
		Igualdad ha participado en las labores de integración de la visión feminista: sí/no
		Se ha realizado un análisis de las necesidades de cuidado existentes en el municipio y la respuesta que los recursos de cuidado existentes les ofrecen: sí/no.
		Número y perfil de los departamentos, personal técnico y ciudadanía implicados/as en el análisis (sexo,

		<p>área/agente...).</p> <p>Medición de la satisfacción de los recursos municipales en función del sexo y otras variables.</p>
	C.2. Mejorar la situación de las mujeres cuidadoras	<p>Número de mujeres que participan en los grupos de cuidadores profesionales y no profesionales según perfil.</p> <p>Número de casos tratados en la oficina de mediación, naturaleza de los casos y grado de satisfacción de las personas usuarias.</p>
Transformación económica	TE.1. Reforzar la autonomía económica de las mujeres	<p>Servicio de homologación de estudios para personas de orígenes diversos y número de personas usuarias en el servicio de asesoramiento en itinerarios profesionales.</p>
		<p>Brecha entre las rentas de mujeres y hombres en Erreterria.</p>
		<p>Número de personas afectadas por cambios en el sistema de recaudación, desagregado por sexo.</p>
		<p>Número de pequeñas empresas y comercios que han participado en la elaboración para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres.</p>
Un pueblo sin violencia machista	VM.2. Atención integral a víctimas de violencia machista	<p>Número de reuniones celebradas y departamentos u organismos implicados.</p>
		<p>Número de derivaciones entre distintos departamentos y/o instituciones.</p>
	VM.3. Reparación, empoderamiento y reconocimiento	<p>Aprobación del protocolo de coordinación interinstitucional: sí/no</p> <p>Número de personas que participan en una red de acompañamiento ciudadana diferenciada por rol y perfil.</p> <p>Número y número de intervenciones colectivas en materia de empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia.</p>

8 COMUNICACIÓN DEL PLAN

La comunicación es una de las claves del éxito de los Planes de Igualdad. La comunicación es necesaria para dar a conocer a la ciudadanía y agentes los objetivos del Ayuntamiento, así como para conseguir su participación activa e implicación en el desarrollo del Plan. Asimismo, será fundamental la comunicación del Plan dentro del Ayuntamiento para que el personal municipal conozca el Plan y sus contenidos. Por último, no hay que olvidar la comunicación con los agentes de igualdad y con las asociaciones feministas. Estos últimos se han implicado en la fase de diseño del Plan y merecen que se les rinda cuenta, tal y como exige la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres. De esta manera podrán seguir participando en el desarrollo del Plan.

Por ello, uno de los retos que se plantean es profundizar en la comunicación vinculada al Plan para la Igualdad en los próximos años, así como en cómo realizar la comunicación relacionada con las políticas de igualdad, tal y como se recoge en el eje del Buen Gobierno.

En el desarrollo del Plan habrá 3 momentos importantes de comunicación:

- Comunicación inicial o difusión del nuevo plan.
- Comunicación a lo largo del Plan, es decir, a lo largo de su desarrollo.
- Comunicación final, una vez finalizada la vigencia del Plan.

A continuación se recogen las tareas que se realizarán en cada uno de estos momentos.

8.1 Comunicación del nuevo Plan

Una vez aprobado el III. Plan para la Igualdad se informará tanto a nivel municipal como a nivel local, siguiendo una estrategia diferente según el colectivo destinatario:

- A todo el personal municipal y, en particular, al personal con responsabilidades concretas en el desarrollo de las acciones del Plan:
 - El área de Igualdad se reunirá con todos los departamentos municipales para informar del reparto de responsabilidades y tratar el tema con ellos, informará a todos sobre el desarrollo del Plan.
 - Los/las responsables de área tratarán el tema a principios de año en la elaboración del Plan de Gestión con las acciones correspondientes a cada área.
 - Se remitirá a todo el personal municipal el informe del Plan.
 - El propio plan estará disponible en la intranet para todo el personal-
- A toda la representación política:
 - Aunque el Plan se aprobará en el Pleno municipal y, por lo tanto, será conocido por toda la representación política, se les remitirá el informe del Plan.
- A la ciudadanía:
 - Se informará a la ciudadanía, a través de los medios de comunicación, de la finalización del proceso de diseño y de la vigencia del nuevo Plan.
 - El plan se insertará en la página web del Ayuntamiento para que esté en todo momento disponible para toda la ciudadanía.
 - Las personas que deseen o necesiten más información podrán dirigirse al área de Igualdad.

8.2 Comunicación durante el desarrollo del Plan

En función del paso que se esté desarrollando en cada momento a lo largo del desarrollo del Plan, se decidirá de forma concreta cómo se realizará la comunicación.

- **A nivel municipal:**
 - El desarrollo del Plan se comunicará al personal a través de las estructuras de seguimiento existentes a nivel municipal, utilizando para ello los espacios anteriormente citados.
 - Además, se prevé trabajar la estrategia de comunicación en los primeros años de desarrollo del Plan, por lo que puede variar la forma de comunicación interna.
- **A nivel local:** Algunas acciones relacionadas con el Plan requerirán de una mayor elaboración comunicativa que otras, en la medida en que requieran la participación o implicación de la ciudadanía. Habrá que ir adaptándose en cada caso.
 - En la página web del Ayuntamiento se dispondrá de información actualizada sobre el Plan, así como de redes sociales, principalmente para la difusión de acciones puntuales.
 - En los diferentes foros creados con las mujeres y agentes del municipio, como por ejemplo en las valoraciones anuales con las usuarias de la Escuela de Empoderamiento, se informará del Plan y se facilitarán, en la medida de lo posible, espacios de seguimiento del mismo, si la ciudadanía estuviera interesada.

8.3 Comunicación al final de la vigencia del Plan

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

ANEXO: Plan de acción

A continuación, se recogen los pasos propuestos para el desarrollo del III. Plan para la Igualdad en Erreterria, así como los plazos previstos para su ejecución, las personas responsables y los indicadores para el seguimiento de las medidas.

Los pasos propuestos para cada itinerario pueden tener un carácter diferente:

- Algunas medidas tendrán un desarrollo anual, aumentando progresivamente el nivel de cumplimiento de las mismas.
- Otros, en cambio, serán puntuales y, por tanto, se llevarán a cabo en un año concreto.
- Además, habrá algunos que deberán ser desarrollados anualmente, como la organización de un programa en fechas tan significativas como el 8 de Marzo.

El plan de acción lo hemos recogido en una herramienta de Excel para que sea útil y no algo estanco. De esta forma, la herramienta nos facilitará el seguimiento anual, la simplificación del plan de gestión anual o la distribución por responsables.

EJE: BUEN GOBIERNO								
OBJETIVO: 1.- Que el Ayuntamiento sea un lugar de trabajo más igualitario para las personas que trabajan en él								
Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
BG.1.1. Realizar un diagnóstico interno del Ayuntamiento, conocer la existencia de situaciones de discriminación e identificar necesidades de cara al Plan	BG.1.1.1. Realizar un diagnóstico de la situación de igualdad dentro del ayuntamiento en colaboración con los diferentes departamentos.	Recursos humanos			x			Se ha realizado el diagnóstico: sí/no Nº de departamentos implicados y forma de participación.
	BG.1.2.1. Elaborar el Plan de Igualdad intramunicipal con la participación y colaboración de los departamentos municipales.	Recursos humanos			x			Se ha elaborado un Plan de Igualdad: sí/no. Número de departamentos implicados y forma de participación.
	BG.1.2.2. Informar del plan a nivel municipal.	Recursos humanos			x			Si se informa del plan: sí/no. Forma de comunicarlo y, si es medible, número de personas que han participado, desagregado por

							sexo y departamento municipal.
	BG.1.2.3. Definir la estructura responsable de la implantación y seguimiento de la igualdad.	Recursos humanos				x	Definición de la estructura: sí/no. Número de personas que participan en esta estructura según sexo y responsabilidad.
	BG.1.2.4. Al finalizar la vigencia del Plan, evaluar el mismo, actualizar el diagnóstico municipal y diseñar el nuevo Plan.	Recursos humanos					x

EJE: BUEN GOBIERNO

OBJETIVO: BG.2. Garantizar la formación permanente, generando las condiciones necesarias para el desarrollo del Plan de Igualdad y la integración de la perspectiva de género en la actividad

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
BG.2.1. Existencia de un plan de formación que responda a las necesidades formativas del	BG.2.1.1. Analizar las necesidades formativas de igualdad de las y los empleados municipales, identificando su nivel de conocimiento y los conocimientos necesarios para llevar a cabo el plan.	Igualdad	Recursos humanos		x			Se han identificado las necesidades de formación: sí/no

personal municipal, que contemple la mirada de género	BG.2.1.2. Diseñar un plan de formación en igualdad a las necesidades del personal y formarla en el plan general.	Recursos humanos					X	X	X	Se ha diseñado el plan de formación: sí/no Formación - integrado en el plan general: sí/no
	BG.2.1.3. Organizar formaciones para dar respuesta a las necesidades formativas del Ayuntamiento en igualdad de condiciones del personal trabajador.	Recursos humanos					X	X	X	Número de sesiones formativas realizadas. Número de personas que han participado en estas formaciones por sexo y área de actividad. Valoración de los participantes.
	BG.2.1.4. Garantizar la integración de la perspectiva de género en formaciones no relacionadas específicamente con la igualdad y/o el feminismo como tema transversal.	Recursos humanos					X	X	X	Formaciones (número) que han integrado la visión de género. Departamentos organizadores. Nº de personas que han participado en estas formaciones según sexo y departamento.
	BG.2.1.5. Definir un sistema de seguimiento de las formaciones que contemplan la perspectiva de género.	Recursos humanos					X			Sistema definido: sí/no
BG.2.2. Formación de representantes políticos municipales en	BG.2.2.1. Ofrecer formación básica en materia de igualdad a la representación política en cada legislatura.	Igualdad					X	X	X	Se ha ofrecido formación básica: sí/no Nº de personas que han participado y %

igualdad y feminismo, para que las políticas municipales integren la visión	BG.2.2.2. Ofrecer una formación específica asociada a cada ámbito de actuación para abordar con mayor detalle el significado de incorporar la perspectiva de género en cada ámbito de actuación.							desagregado por sexo y valoración que hacen.
		Igualdad	Recursos humanos			x	x	x

EJE: BUEN GOBIERNO

OBJETIVO: . 3. Avanzar en la estrategia de transversalidad

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
SU.3.1. Incorporar la perspectiva feminista en la recogida de datos y su análisis	NO.3.1.1. Analizar los impresos y/o bases de datos que se utilizan en cada departamento para conocer las variables que recogen.	Sociedad de la información	Todos los departamentos		x			Análisis de impresos y bases de datos: sí/no N° de departamentos que han realizado el análisis.
	NO.3.1.2. Recogida y explotación de datos	Sociedad de la	Todos los		x			Si se ha realizado

	mediante una sesión formativa/reflexiva sobre cuándo y cómo integrar la variable sexo y otras variables.	información	departamentos				una sesión formativa/reflexiva: sí/no Número de personas que han participado en la formación, desagregado por sexo y área y valoración que hacen.
	BG.3.1.3. Analizar si es necesario incluir alguna otra variable o indicador (para identificar o profundizar en las desigualdades de género) además de los datos recogidos.	Igualdad				x	Nº de variables que se integrarán en el análisis.
	SU.3.1.4. Definir y dar a conocer los criterios técnicos en un informe o instrucción.	Sociedad de la información				x	Si se ha emitido informe o instrucción: sí/no. Si se ha dado a conocer (sí/no) y vías (si es medible el número de personas receptoras).
	BG.3.1.5. Realizar las modificaciones pertinentes en los impresos y/o bases de datos.	Sociedad de la información				x	Número de impresos y bases de datos adecuadas. Número de departamentos que han adaptado los impresos y bases de datos.
	BG.3.1.6. Empezar a analizar los datos desde un punto de vista constructivo. Seleccionar una serie de elaboraciones	Todos los departamentos				x	Número de departamentos que han estudiado los

	concretas en cada uno de los departamentos y expandir progresivamente el total.						datos con la mirada de género. N° de trabajos que han realizado el análisis con perspectiva de género.
BG.3.2. Incorporar la perspectiva feminista en los planes sectoriales y transversales.	BG.3.2.1. Definir criterios para incorporar la perspectiva feminista en los procesos de diseño, gestión y evaluación.	Igualdad	Todos los departamentos			x	Se han definido criterios: sí/no. Número de departamentos implicados en la definición de criterios.
	BG.3.2.2. Incluir indicadores de impacto en los diagnósticos realizados, que contemplen datos desagregados por sexo (incluyendo variables relevantes en cada caso).	Igualdad	Todos los departamentos			x	Número de diagnósticos que han recogido y analizado los datos desagregados por sexo. Número de departamentos que han trabajado desagregadamente por sexo.
	BG.3.2.3. Incluir en los planes medidas e indicadores relacionados con la igualdad.	Todos los departamentos				x	N° y % de planes que incluyen medidas e indicadores relacionados con la igualdad.
	BG.3.2.4. Identificar indicadores significativos de impacto en el sistema de recogida de datos desagregados por sexo (sexo, edad, raza...).	Igualdad	Todos los departamentos			x	Número de planes que recogen datos desagregados por sexo en el sistema de muestreo.

EJE: BUEN GOBIERNO								
OBJETIVO: 4.- Normativa de Igualdad								
Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
BG.4.1. Incorporar la perspectiva feminista en las normativas municipales.	BG.4.1.1. Formación en evaluación previa del impacto en función del género.	Igualdad	Secretaría			X		Nº personas que han participado en la formación: sí/no Formación, desagregadas por sexo y área y valoración que hacen.
	BG.4.1.2. Seleccionar una normativa que, teniendo en cuenta el plan anual de normativa, pueda tener un impacto para comenzar la elaboración.	Secretaría				X		Si se ha seleccionado normativa: sí/no
	BG.4.1.3. Crear un grupo de trabajo para llevar a cabo el trabajo concreto y trabajar en él para analizar el impacto que esta norma puede tener en mujeres y hombres.	Secretaría					X	Creación del grupo de trabajo: sí/no Número de áreas implicadas en el grupo de trabajo. Número de reuniones del grupo de trabajo y personas participantes.
	BG.4.1.4. Informar al resto de departamentos del proceso realizado, sacar conclusiones y valorar el proceso entre todos/as.	Secretaría					X	Si se informa del proceso realizado: sí/no Valoración del proceso. Número de departamentos implicados.
	BG.4.1.5. Repetir cada año el proceso con una normativa de un ámbito diferente para que progresivamente todas las	Secretaría					X	Departamentos que han realizado el proceso cada año.

	áreas lo conozcan.							
BG 4.2. Elaborar normativa/s de igualdad	BG.4.2.1. Crear un grupo operativo equilibrado de personas que tengan conocimiento de textos jurídicos y/o en materia de igualdad.	Igualdad	Secretaría			x	Se ha constituido el grupo motor: sí/no. Número de personas que participan en el grupo motor, desagregadas por sexo y responsabilidad.	
	BG.4.2.2. Organizar una sesión formativa para capacitar a personal técnico y representación política en los compromisos, obligaciones y consecuencias de la aprobación de una normativa.	Igualdad	Secretaría			x	Nº de personas que han participado en la formación: sí/no Formación, desagregadas por sexo y área y valoración que realizan.	
	BG.4.2.3. Organizar una sesión o sesiones de trabajo para conocer experiencias de otros ayuntamientos a través de Berdinsarea y el grupo de trabajo de mainstreaming de la Diputación Foral.	Igualdad					x	Organización de las jornadas de trabajo: sí/no Número de jornadas organizadas. Número de personas que han participado en dichas jornadas, desagregado por sexo y área y valoración que realizan.
	BG.4.2.4. Elaboración de temas en el grupo operativo adaptándolos a la realidad y definición del sistema de seguimiento.	Igualdad	Secretaría				x	Número de reuniones del grupo motor en las que se ha trabajado el tema.
	BG.4.2.5. Recoger y complementar las aportaciones del resto de departamentos a partir de la estructura de los ámbitos.	Igualdad	Secretaría				x	Número de departamentos que han realizado aportaciones.
	BG.4.2.6. Aprobación y difusión del Reglamento.	Secretaría					x	Aprobación del documento: sí/no Si se ha dado a conocer: sí/no Según el sistema de difusión, número de

								personas a las que hemos llegado (si es medible)
--	--	--	--	--	--	--	--	--

EJE: BUEN GOBIERNO

OBJETIVO: BG.5. La igualdad como criterio de canalización de los recursos económicos

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
BG.5.1. Incluir cláusulas de igualdad en todos los contratos, subvenciones, convenios y becas.	BG.5.1.1. Formación en cláusulas de igualdad.	Igualdad	Contratación		x			Si se ha organizado la formación: sí/no Número de personas que han participado en la formación, desagregado por sexo y área y valoración que hacen.
	BG.5.1.2. Crear un equipo de trabajo con responsables de área para la elaboración de cláusulas.	Igualdad	Contratación		x			Creación del grupo de trabajo: sí/no Número de áreas implicadas en el grupo de trabajo.
	BG.5.1.3. Identificar las contrataciones, subvenciones, becas y convenios significativos que realice el Ayuntamiento.	Contratación				x		Se ha realizado el ejercicio de identificación: sí/no Número de contrataciones, subvenciones, becas y convenios identificados.
	BG.5.1.4. Seleccionar una contratación en el equipo de trabajo y realizar un trabajo concreto analizando qué cláusulas pueden ser válidas.	Contratación				x		Si se ha trabajado: sí/no
	BG.5.1.5. Compartir en el equipo de	Contratación				x		Nº personas que han

	trabajo los resultados del trabajo realizado, alimentar la herramienta y valorar el proceso.	ón					participado en la sesión de Grupo de Trabajo, sí/no, desagregadas por sexo y departamento y valoración que hacen.
	BG.5.1.6. Repetir el mismo procedimiento en otras contrataciones con las conclusiones extraídas del proceso para que poco a poco se vayan integrando todos los departamentos.	Contratación	Todos los departamentos		x		Número de contrataciones en las que se ha repetido el procedimiento trabajado.
	BG.5.1.7. Elaborar un documento con las conclusiones obtenidas que ayude a las tareas dentro del ayuntamiento.	Contratación			x		Elaboración del documento: sí/no
BG.5.2. Analizar los presupuestos desde una perspectiva feminista.	BG.5.2.1. Recibir formación en la materia.	Igualdad	Hacienda		x		Nº personas que han participado en la formación: sí/no Formación, desagregadas por sexo y área y valoración que hacen.
	BG.5.2.2. Organizar una sesión de trabajo para conocer experiencias de otros ayuntamientos.	Igualdad	Hacienda		x		Organización de las jornadas de trabajo: sí/no Número de jornadas organizadas. Número de personas que han participado en dichas jornadas, desagregado por sexo y área y valoración que realizan.
	BG.5.2.3. Con la ayuda de una persona experta definir una metodología específica teniendo en cuenta el portal de transparencia.	Hacienda	Sociedad de la información		x		Definición de la metodología: sí/no
	BG.5.2.4. Aprobar la metodología y probar con un departamento como	Hacienda				x	Si se ha aprobado la metodología: sí/no Grado de conformidad

	experiencia piloto.						(por parte de los departamentos) Si se ha realizado la experiencia piloto: sí/no
	BG.5.2.5. Recoger aportaciones y propuestas de mejora.	Hacienda				x	Si se han recibido aportaciones y propuestas de mejora: sí/no N° de departamentos que han realizado propuestas.
	BG.5.2.6. Aprobar las instrucciones.	Hacienda				x	Aprobación de instrucciones: sí/no
	BG.5.2.7. Aplicar anualmente pautas para analizar los presupuestos desde una perspectiva feminista.	Hacienda				x	Si se han aplicado las instrucciones: sí/no.

EJE: BUEN GOBIERNO

OBJETIVO: BG.6. Comunicación feminista

itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
BG.6.1. Comunicación municipal - definición de la estrategia con el enfoque de género	BG.6.1.1. Ofrecer formación a todo el personal municipal, más allá del uso no sexista del lenguaje, en la perspectiva feminista y en la comunicación accesible.	Igualdad	Sociedad de la información (comunicación)			x		N° personas que han participado en la formación: sí/no Formación, desagregadas por sexo y área y valoración que hacen.
	BG.6.1.2. Definir y difundir las bases de la comunicación feminista y accesible municipal.	Sociedad de la información				x		Se han definido las bases: sí/no Se han dado a conocer: sí/no Número de

		n (comunicación)					personas receptoras desagregadas por sexo (si es medible).	
	BG.6.1.3. Identificar herramientas y recursos ya disponibles.	Sociedad de la información (comunicación)				x	Se ha realizado el ejercicio de identificación: sí/no	
	BG.6.1.4. Poner las bases, herramientas y recursos a disposición del personal en la intranet municipal.	Sociedad de la información				x	Si se han puesto a disposición: sí/no Si se ha informado al personal: sí/no	
	BG.6.1.5. Realizar y revisar periódicamente los criterios acordados en todas las comunicaciones que realice el Ayuntamiento.	Sociedad de la información (comunicación)	Todos los departamentos				x	Si se toman en consideración los criterios: sí/no Número de documentos/papeles revisados.
	BG.6.1.6. Identificar los canales de comunicación más utilizados por las mujeres, aplicando un enfoque interseccional y valorando su accesibilidad, realizando ajustes si fuera necesario.	Sociedad de la información (comunicación)					x	Si se ha realizado el trabajo de identificación: sí/no El número de adaptaciones realizadas.
	BG.6.2. Definición de la estrategia de comunicación del Departamento de Igualdad.	BG.6.2.1. Crear soportes físicos y digitales para la difusión de políticas, espacios e iniciativas de referencia en igualdad, que den a conocer la Casa de las Mujeres, el Consejo para la Igualdad, la Escuela Feminista, el movimiento feminista y los grupos y actos y actividades de las mujeres de los barrios.	Igualdad	Sociedad de la información (comunicación)			x	Creación de soportes físicos y digitales para informar sobre políticas de igualdad: sí/no
BG.6.2.2. Buscar vías para dar a conocer		Igualdad	Sociedad			x	Se han buscado vías: sí/no	

	la labor del departamento de Igualdad dentro del Ayuntamiento.		de la información (comunicación)				Se han puesto en marcha: sí/no
--	--	--	----------------------------------	--	--	--	--------------------------------

EJE: BUEN GOBIERNO

OBJETIVO: BG.7. Cooperación para la igualdad

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
BG.7.1. Seguir participando en foros supramunicipales que se puedan crear a nivel municipal, de Oarsoaldea, Gipuzkoa o a nivel de la CAPV	BG.7.1.1. Determinar la persona/puesto que participará en cada estructura.	Igualdad			x	x	x	Se decide quién debe participar en cada estructura: sí/no
	BG.7.1.2. Establecer los medios para garantizar la participación de acuerdo con el compromiso adquirido.	Igualdad			x	x	x	Se aportan recursos, sí/no, el espacio y la reunión.
Entendiendo que otras acciones relacionadas con la cooperación para la igualdad son imprescindibles para el desarrollo del Plan, las hemos recogido como Garantías.		Igualdad						

EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES								
EM.1. Estabilizar y difundir la Casa de las Mujeres y la Escuela Feminista								
Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
EM.1.1. Sistematizar la recogida y explotación de datos	EM.1.1.1. Recoger información sobre las participantes de la Escuela Feminista y las usuarias de la Casa de las Mujeres, así como sus valoraciones, para analizar la necesidad de su revisión periódica o su adecuación.	Igualdad			x	x	x	Se recoge información: sí/no Se recogen valoraciones: sí/no Se les hace seguimiento: sí/no Se han realizado ajustes: sí/no
	EM.1.1.2. Consensuar qué datos queremos recoger sobre el uso de la Casa de las Mujeres y cómo vamos a hacerlo y crear una herramienta útil para ello (analizar y aprender de los modelos del entorno si los hubiera).	Igualdad	TIC		x			Hemos identificado los datos que queremos recoger: sí/no Hemos creado la herramienta: sí/no
	EM.1.1.3. Sistematizar los datos recogidos tanto sobre la Casa de las Mujeres como sobre la Escuela Feminista e incorporarlos rápidamente a la memoria anual.	Igualdad			x	x	x	Se han sistematizado los datos: sí/no Se han integrado en la memoria: sí/no
	EM.1.1.4. Poner a disposición de la ciudadanía la memoria anual en la página web, redes sociales...	Igualdad	Sociedad de la información (comunicación)		x	x	x	Espacios y/o elementos de soporte en los que se encuentra disponible la memoria anual.
	EM.1.1.5. Realizar un seguimiento de los	Igualdad			x	x	x	Si se ha realizado el seguimiento de los datos

	datos anuales en la elaboración de la memoria y proponer medidas para incidir en los mismos si fuera necesario.							anuales: sí/no Nº de medidas propuestas para el impacto.		
EM.1.2. Reforzar la visión de proyecto de la Casa de las Mujeres y de la Escuela Feminista y que las mujeres participantes lo sientan como suyo y se impliquen	EM.1.2.1. Organizar la fiesta de aniversario de la Casa de las Mujeres invitando a las mujeres miembros de la Casa y a las mujeres que han participado en la Escuela Feminista.	Igualdad				x	x	x	Se organiza fiesta aniversario: Sí/No Número de mujeres que participan en la misma, según perfil.	
	EM.1.2.2. Celebrar una fiesta de fin de curso para compartir los aprendizajes de la Escuela Feminista y reforzar su carácter colectivo.	Igualdad				x	x	x	Se ha organizado la fiesta de fin de curso: sí/no Número de mujeres que han participado en la misma, según perfil.	
	EM.1.2.3. Comunicación campaña "¿Qué es para ti la Casa de las Mujeres?" Recabar testimonios de las mujeres que han participado y participan en el proyecto y en el proceso, darles a conocer el proyecto y fomentar la adhesión, sirviendo de vía para conseguir nuevos miembros de la Comunidad.	Igualdad	Sociedad de la información (comunicación)				x			Se ha realizado la campaña comunicación: sí/n Número de mujeres que han participado en la campaña, según perfil.
	EM.1.2.4. Valoración de la actividad de los grupos de trabajo alrededor de la Casa de las Mujeres y adecuación de su dinámica en función de las conclusiones obtenidas.	Igualdad						x		Valoración de la actividad por parte de los equipos de trabajo, sí/no adecuación dinámica: sí/no
	EM.1.2.5. Informar a las mujeres que participan en la Escuela Feminista sobre el funcionamiento de la Casa de las Mujeres, invitándoles a formar parte de la misma (y los derechos y deberes que conlleva).	Igualdad					x	x	x	Si se les informa del funcionamiento del hogar de las mujeres; sí/no se les invita a ser miembros del hogar: sí/nº de nuevos miembros según perfil.
	EM.1.2.6. Garantizar que la Escuela	Igualdad					x	x	x	Enfoque feminista: sí/no

	Feminista sigue teniendo una visión feminista, garantizando que se sigan contratando formadoras feministas para ello.							nº y % formadoras feministas.		
	EM.1.2.7. Subrayar la importancia de la figura de la etxekide (miembro de la Casa) y poner en marcha las vías de conexión de las nuevas miembros.	Igualdad				x		Número de iniciativas para incidir en la importancia de la figura de etxekide de la Casa de las Mujeres. Número de iniciativas puestas en marcha para conseguir nuevas miembros de la Casa. Número de nuevas miembros, según perfil.		
	EM.1.2.8. Poner en marcha dinámicas para fomentar las relaciones y el cuidado mutuo entre las miembros de Casa de las Mujeres.	Igualdad				x	x	x	Número de dinámicas puestas en marcha. Número de mujeres implicadas según perfil.	
EM.1.3. Hacer llegar a las mujeres de diferentes perfiles la oferta de la Casa de las Mujeres y de la Escuela Feminista	EM.1.3.1. Analizar a qué perfil se accede a través de la sistematización de datos y prestar especial atención a las valoraciones de las mujeres de los perfiles menos representados.	Igualdad				x	x	x	Si se ha realizado el estudio: sí/no	
	EM.1.3.2. Buscar vías de acceso a mujeres de perfiles no representados entre las personas usuarias: acercarse a sus espacios habituales, intentar hacer una oferta que les interese...	Igualdad	Servicios Sociales Juventud Interculturalidad				x	x	x	Número de iniciativas/intentos realizados en la búsqueda de caminos.
	EM.1.3.3. Garantizar que la información que se facilita a las personas empadronadas en Erreterria incluya la Casa de las Mujeres y la Escuela Feminista.	Sociedad de la información (ZU)					x			Integración en la información que se facilita a las personas que vienen a empadronarse: sí/no.

	<p>EM.1.3.4. Crear un espacio de coordinación con los servicios municipales y otras instituciones públicas que tengan contacto con las mujeres del municipio, con el fin de que el enfoque del empoderamiento sea lo más integral posible.</p>	Igualdad			x	x	x	<p>La creación del espacio escénico: sí/no Número de servicios y de la participación. Número de reuniones celebradas y personas participantes por sexo y entidad.</p>
	<p>EM.1.3.5. Garantizar que los servicios municipales y otras instituciones públicas que atienden a las mujeres de la localidad tengan conocimiento de la Casa de las Mujeres, de la Escuela Feminista y de las ofertas de las mismas, a fin de que en los casos que lo consideren oportuno puedan informar al respecto (servicios sociales, biblioteca, polideportivo, centro de salud...)</p>	Igualdad	Servicios sociales Biblioteca Deportes					<p>Si se ha garantizado que las instituciones conocen la oferta: sí/no</p>
	<p>EM.1.3.6. Seguir buscando vías para acercarse a las chicas jóvenes, según sea el caso: día de puertas abiertas (que vengan de diferentes centros con horarios), presentación de la Escuela feminista y del Txoko de chicas jóvenes, taller con alumnado de bachillerato (autodefensa feminista, por ejemplo), iniciativas en colaboración con el servicio de ocio juvenil,...</p>	Igualdad	Juventud		x	x	x	<p>Número de intentos/iniciativas de acercamiento a las jóvenes.</p>
	<p>EM.1.3.7. Seguir manteniendo contacto con las asociaciones feministas de la localidad, especialmente con las jóvenes, para recoger su visión.</p>	Igualdad			x	x	x	<p>Existencia de relación: sí/no</p>

	EM1.3.8. Seguir dotando de fondos a la Biblioteca de la Casa de las Mujeres y seguir manteniendo la relación con la Biblioteca Municipal para que la Casa de las Mujeres sea un referente para la ciudadanía interesada en el tema.	Igualdad	Biblioteca		x			Colaboración y vinculación: sí/no Nº de préstamos de libro realizados en la Casa de las Mujeres.
	EM.1.3.9. Seguir reflexionando sobre la gestión de las lenguas en la oferta tanto de la Casa de las Mujeres como de la Escuela feminista y consensuar en la medida de lo posible unos criterios de uso de las lenguas.	Igualdad	Política Lingüística Municipal			x	x	Si se ha reflexionado: sí/no
	EM.1.3.10. Diseñar de forma compartida medidas que permitan la participación y el empoderamiento de las mujeres migrantes que acuden a servicios y equipamientos de Igualdad como la Casa de las Mujeres.	Igualdad	Interculturalidad		x			Diseño de medidas: sí/no
EM.1.4. Que la Casa de las Mujeres siga dando respuesta a las necesidades de las mujeres de Erretería	EM.1.4.1. Continuar con la prestación de servicios en la Casa de las Mujeres (atención psicológica, asistencia jurídica, servicio de homologación y orientación laboral en el aprendizaje y asesoramiento sexual) y valorar, en caso de identificarse la necesidad, la creación de servicios específicos para atender las nuevas necesidades.	Igualdad			x	x	x	Disponibilidad de servicios: sí/no Número de personas usuarias.

EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES								
EM.2. Fomentar el empoderamiento sociopolítico de las mujeres tanto en la propia Casa de las Mujeres como en otros espacios								
Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
EM.2.1. Revisión del modelo de gestión de la Casa de las Mujeres y adecuación al contexto actual.	EM.2.1.1. Revisar el funcionamiento diario de la Casa de las Mujeres junto con los miembros de la Casa de la Mujer, adaptando, en su caso, la actividad.	Igualdad				x		Si se ha revisado: sí/no. Número de etxekides que han participado en la revisión por perfil. Adecuación de la actuación: sí/no.
	EM.2.1.2. Elaborar y consensuar criterios de uso y participación en Emakumeen Etxea	Igualdad	Secretaría					Si se ha trabajado y consensuado: sí/no
	EM.2.1.3. Dar a conocer los criterios aprobados	Igualdad			x			Si se ha dado a conocer la normativa: sí/no Número de acciones/iniciativas realizadas al efecto o número de vías utilizadas.
	EM.2.1.4. Revisar y reflexionar sobre el funcionamiento de los criterios de uso y participación aprobados.	Igualdad				x		Número de mujeres que han intervenido en la revisión de funcionamiento, en función del perfil.
EM.2.2. Garantizar los recursos para la participación activa de las mujeres.	EM.2.2.1. Identificar las necesidades de las mujeres en cuanto a su participación (tiempo, cuidados, conocimientos, espacios seguros, dinamización, etc.) y adoptar medidas para dar respuesta a las	Igualdad	Cultura			x		Identificación de necesidades: sí/no Nº de medidas adoptadas. Número de iniciativas aplicadas a estas medidas.

	mismas.						
	EM.1.2.2. Celebrar una fiesta de fin de curso para compartir los aprendizajes de la Escuela Feminista y reforzar su carácter colectivo.	Igualdad	Interculturalidad		x	x	x
	EM.2.2.2. Análisis de las asociaciones y agentes de la localidad desde una perspectiva de género: análisis de la composición de las asociaciones, con especial incidencia en los puestos de responsabilidad.	Sociedad de la información (participación)	Todos los departamentos			x	
	EM.2.2.3. Teniendo en cuenta los resultados del estudio, proponer y llevar a cabo posibles medidas para aumentar la presencia de las mujeres en los espacios de decisión (premiar, facilitar cursos/espacios para el empoderamiento...).	Sociedad de la información (participación)	Todos los departamentos			x	
	EM.2.2.4. Realizar una reflexión/formación sobre la influencia de los liderazgos feministas y los modelos igualitarios de masculinidad en la participación.	Igualdad	Sociedad de la información (participación)			x	
	EM.2.2.5. Teniendo en cuenta las necesidades identificadas en la reflexión realizada, elaborar las bases para participar en los consejos municipales desde la perspectiva feminista y consensuar la dinámica con las y los participantes de cada estructura.	Sociedad de la información (participación)				x	
	EM.2.2.6. En los cursos que se organicen	Igualdad				x	

	<p>en la Escuela Feminista, tratar los temas identificados que son relevantes para el empoderamiento, explicando a estas personas los espacios relacionados y invitándoles a participar en ellos.</p>						<p>la escuela feminista: sí/no Nº de mujeres que han participado en cursos de la escuela feminista.</p>
--	---	--	--	--	--	--	---

EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM.3. Extender el empoderamiento de las mujeres al pueblo, más allá de la Casa de las Mujeres

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
EM.3.1. Mantener la activación de las mujeres en los barrios	EM.3.1.1. En referencia a los grupos de mujeres que permanecen activos, se organiza el acto del aniversario y se pone en valor el trabajo realizado.	Igualdad			x			Referencia a la organización de la fiesta de aniversario: Sí/no Nº de mujeres que participan en la fiesta. Número de grupos de referencia implicados.
	EM.3.1.2. Reflexionar sobre la centralización de la programación de la Casa de las Mujeres y de todos los cursos de la Escuela Feminista en la Casa de las Mujeres o sobre si la ocupación de diferentes espacios del municipio puede reportar beneficios (en materia de Igualdad y junto con el Consejo/Asamblea de la Casa de las Mujeres).	Igualdad			x			Se reflexiona: sí/no Número de mujeres que han participado en la reflexión, diferenciadas por perfil (origen, edad, barrio...)
	EM.3.1.3. Reflexionar y hacer el	Igualdad			x			Se reflexiona sobre el

	seguimiento de los cursos e iniciativas que organizan los grupos de mujeres de los barrios, abordando el tema del relevo generacional.						número de mujeres que han participado en la reflexión sí/no, Nº desagregado por perfil (origen, edad, número de grupos de mujeres implicadas).	
EM.3.2. Fomentar el empoderamiento de las mujeres y tejer redes entre ellas	EM.3.2.1. Fomentar la creación de grupos estables sobre temas de interés dentro de la escuela feminista y dar a conocer estos temas en el pueblo.	Igualdad			x	x	x	Número de grupos estables. Número de reuniones que realiza cada grupo. Número de mujeres implicadas.
	EM.3.2.2. Fomentar la autonomía de los grupos estables ya existentes y en caso de que necesiten ayuda facilitarles recursos, espacio...	Igualdad			x	x	x	Se ha potenciado la autonomía de grupos estables: sí/no Casa de las Mujeres o grupos estables que han utilizado los recursos aportados por el Departamento de Igualdad (nº).
	EM.3.2.3. Favorecer espacios de encuentro de mujeres de diversos perfiles: Fiesta aniversario de la Casa de las Mujeres, actos abiertos del programa...	Igualdad			x	x	x	Se habilitan espacios: Sí/no Número de mujeres que participan según perfil.
	EM.3.2.4. Organizar el programa del día 8 de Marzo y otros días significativos, coordinando y complementando los organizados por las diferentes asociaciones y agentes de la localidad.	Igualdad			x	x	x	Se ha organizado un programa: sí/no Número de agentes y/o asociaciones de la localidad que han participado en el programa.
	EM.3.2.5. Diseñar medidas que garanticen la autonomía y empoderamiento de las mujeres jóvenes.	Juventud			x	x	x	Si se han diseñado las medidas: sí/no pareja que han participado.

	EM.3.2.6. Posibilitar proyectos con todos los centros educativos del municipio a través de la mesa de educación, ofreciendo la sensibilización y empoderamiento del alumnado desde una perspectiva feminista.	Educación			x	x	x	Si se han posibilitado proyectos: sí/no Número de proyectos. Número de centros participantes. Alumnado implicado desagregado por sexo: nº
	EM.3.2.7. Realizar un análisis de los servicios municipales y supramunicipales para garantizar la autonomía y empoderamiento de las mujeres y realizar la derivación necesaria al servicio o infraestructura que mejor se adapte a la mujer en cada caso. Interactuar con estos servicios adaptando a las nuevas necesidades a los colectivos existentes.	Servicios Sociales			x			Derivación: sí/no Nº de mujeres derivadas. Destino de las derivaciones.
	EM.3.2.8. Tomar medidas para potenciar la participación de las jóvenes en el deporte escolar.	Deporte			x			Si se han tomado medidas: sí/no Chicas participantes en deporte escolar (nº y %)
	EM.3.2.9. Tomar medidas concretas para que las jóvenes sigan practicando deporte una vez terminado el deporte escolar.	Deporte			x	x	x	Si se han tomado medidas: sí/no Nº de chicas que hacen deporte escolar: federadas e inscritas en el polideportivo
	EM.3.3. Integrar la perspectiva del empoderamiento de las mujeres en los equipamientos municipales							
EM.3.3.1. Adoptar medidas que faciliten la incorporación de la mirada de género en los servicios y equipamientos de educación no formal (ludotecas, gaztelekus, familia, Kadrillategi...) y el empoderamiento de las jóvenes.	Juventud					x	Medidas adoptadas: sí/no Nº medidas adoptadas. Número de servicios y/o equipamientos que han adoptado medidas.	
EM.3.3.2. Renovar y reorganizar los fondos de la biblioteca municipal dando pasos hacia la dotación de fondos no sexistas y que no reproduzcan los roles	Biblioteca			x			Renovación y reorganización del fondo: sí/no	

	de género tradicionales.							
	EM.3.3.3. Incorporar la perspectiva de género en la oferta de cursos en el polideportivo municipal, sistematizar y analizar los datos del uso de los cursos.	Deporte					x	En la oferta de cursos se ha tenido en cuenta la perspectiva de los mismos: sí/no Desagregación de los usuarios de los cursos por sexo.

EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM.4. Reconocer y poner en valor la aportación de las mujeres de Erreterria

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
EM 4.1. Visibilizar el trabajo realizado en torno a la memoria histórica de las mujeres de Erreterria	EM.4.1.1. Seguir organizando iniciativas con los centros educativos adaptándolas al trabajo que se desarrolle, tratando de integrar la memoria recuperada de las mujeres en la dinámica de los centros.	Educación			x	x	x	Si se han organizado iniciativas con los centros educativos: sí/no Número de iniciativas organizadas. Número de centros implicados.
	EM.4.1.2. Organizar una exposición para difundir información sobre la memoria de las mujeres a nivel local.	Igualdad	Cultura		x			Nº personas que se acercan a la exposición según sexo (sí/no se puede registrar).
	EM.4.1.3. Seguir colaborando con los medios de comunicación locales.	Igualdad			x	x	x	Si ha habido cooperación: sí/no Nº de medios de comunicación que han colaborado.
	EM.4.1.4. Elaborar una propuesta para	Igualdad	Urbanismo				x	Si se ha trabajado: sí/no

	mejorar la presencia de las mujeres en el callejero.						Se ha completado la propuesta: sí/no El número de personas implicadas en el proceso selectivo se ha desagregado por sexo.	
	EM.4.1.5. Crear en el archivo municipal un apartado propio con las aportaciones de las mujeres de Erretería y recoger en él las aportaciones tanto de las mujeres como del movimiento feminista.	Archivo			x	x	x	Se ha creado un apartado para recoger las aportaciones de las mujeres y del movimiento feminista: sí/no
EM.4.2. Continuar profundizando en las aportaciones de las mujeres del pueblo, publicando sus nombres	EM.4.2.1. Seguir organizando y visibilizando los premios Mariasun Landa.	Igualdad			x	x	x	Se han organizado: sí/no Número de trabajos presentados.
	EM.4.2.2. Analizar la posibilidad de realizar una convocatoria para abordar este tema dentro de la beca Koldo Mitxelena para profundizar en la historia de las mujeres de Erretería.	Archivo					x	Se ha estudiado la opción: sí/no Convocatoria para profundizar en la historia de las mujeres de Erretería en el marco de la beca Koldo Mitxelena: sí/no Nº de trabajos/candidaturas presentados
	EM.4.2.3. Realizar un trabajo para recoger los testimonios de las mujeres de mayores del pueblo, para que sus voces sean escuchadas y quede constancia de su aportación.	Archivo				x		Si se ha trabajado: sí/no Número de mujeres que han participado.
	EM.4.2.4. Recoger la memoria de las mujeres del pueblo en torno a la participación sociopolítica en los siglos XX y XXI.	Archivo				x		Elaboración de la memoria: sí/no Nº de iniciativas
	EM.4.2.5. Desarrollar iniciativas para	Deporte				x	x	x

	visibilizar y poner en valor a las mujeres deportistas.							iniciativas: sí/no Nº de iniciativas realizadas. Número de mujeres visibilizadas.
--	---	--	--	--	--	--	--	---

EJE: ECONOMÍA FEMINISTA DEL CUIDADO

C.1. Dar pasos hacia un pueblo corresponsable con el cuidado

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores	
					2023-2025	2026-2028	2029-2031		
C.1.1. Poner en marcha dinámicas para reivindicar el valor social y simbólico del cuidado	C.1.1.1. Campaña de sensibilización y comunicación para reivindicar la importancia de los cuidados y promover imaginarios de la organización social de los cuidados inclusivos y plurales, más allá de los roles tradicionales de género.	Igualdad	Servicios Sociales		x			Si se ha realizado campaña de sensibilización y comunicación: sí/no	
	C.1.1.2. Difundir guías de recursos y agentes para el reconocimiento del valor del cuidado.	Igualdad	Servicios Sociales		x			Difusión de guías: sí/no	
	C.1.1.3. Creación de unidades didácticas dirigidas a los agentes educativos o en colaboración con ellos para reconocer la importancia del cuidado.	Educación				x		Nº de unidades didácticas creadas: sí/no por el centro implicado. Nº: alumnado afectado.	
	C.1.1.4. Fomentar la corresponsabilidad entre la ciudadanía, pasando del reconocimiento de su importancia a la organización de acciones	Igualdad					x	x	Número de acciones realizadas para fomentar la corresponsabilidad.
	C.1.1.5. Organizar acciones para reivindicar el papel de los hombres en el	Igualdad				x	x	x	Número de acciones organizadas.

	cuidado y fomentar su corresponsabilidad: talleres, campañas...							Número de hombres que han participado en estas acciones y valoración que hacen.		
C.1.2. Sentar las bases para la coordinación entre las instituciones y los agentes sociales que trabajan en el ámbito del cuidado a nivel local	C.1.2.1. Mantener el contacto con las personas de los agentes e instituciones involucradas en el tema, con el fin de generar espacios para la realización de tareas concretas de cuidado en momentos concretos.	Igualdad	Servicios Sociales			x	x	x	Mantenimiento de la relación: sí/no Existencia de espacios específicos: sí/no Número de iniciativas organizadas en colaboración.	
C.1.3. Garantizar los recursos públicos necesarios para el cuidado	C.1.3.1. Realizar un análisis de las necesidades de cuidado existentes en el municipio y la respuesta que los recursos de cuidado existentes dan a las mismas.	Igualdad	Servicios Sociales					x	Si se ha realizado el estudio: sí/no	
	C.1.3.2. Elaborar la guía de gestión de equipamientos y servicios relacionados con el cuidado en Erretereria.	Igualdad	Servicios Sociales			x	x		Si se ha elaborado una guía de recursos: sí/no	
	C.1.3.3. Incorporar el enfoque de género en la intervención sobre la soledad involuntaria y aislamientos relacionales.	Servicios Sociales				x			Se ha introducido la mirada de género: sí/no	
	C.1.3.4. Realizar un análisis de los espacios urbanos y su uso desde la perspectiva de su contribución al cuidado y a la habitabilidad de las personas, con el fin de que sirvan para facilitar la vida de los ciudadanía.	Urbanismo							x	Si se ha realizado el estudio: sí/no
	C.1.3.5. A partir del análisis anterior, realizar una adecuación de los espacios	Urbanismo							x	Adaptacion de espacios publicos: sí/no

	específicas del colectivo.						
	C.2.2.2. Creación de una oficina de mediación entre familias y cuidadores que necesitan una persona cuidadora profesional.	Igualdad	Oarsoaldea		x		Creación de la Oficina de Mediación: sí/no Número de familias asistentes y cuidadores/as.
	C.2.2.3. Crear y difundir una guía de derechos y obligaciones de las personas cuidadoras: guía on-line y física.	Igualdad	Sociedad de la información (comunicación)		x		Creación de la guía: sí/no Número de personas a las que llega la guía (si es medible).

EJE: TRANSFORMACIÓN DE LA ECONOMÍA

TE.1. Reforzar la autonomía económica de las mujeres

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
TE.1.1. Aumentar la tasa de inserción laboral de las mujeres y mejorar las condiciones de trabajo	TE.1.1.1. Analizar la oferta de ciclos de grado medio y superior de la localidad y el perfil del alumnado.	Igualdad	Educación		x			Si se ha realizado el estudio: sí/no
	TE.1.1.2. Hacer un seguimiento del dato relativo a los/las profesionales que intervienen en el polo de las profesiones creativas y en el polo de la economía social y la tecnología, desde el punto de vista del mismo, proponiendo, si fuera necesario, la adopción de medidas correctoras que sirvan para mejorar la empleabilidad de las mujeres.	Desarrollo económico	Oarsoaldea		x	x	x	Si se ha realizado un seguimiento del dato: sí/no Nº de profesionales, desagregado por sexo. Medidas correctoras adoptadas: sí/no Nº medidas adoptadas.
	TE.1.1.3. Continuar ofreciendo un servicio	Igualdad	Diversidad		x	x	x	Disponibilidad de servicio:

	de homologación de estudios para personas de origen diverso.		Cultural					sí/no Número de usuarios por perfil.
	TE.1.1.4. Continuar con la prestación del servicio de asesoramiento de itinerarios profesionales.	Igualdad	Diversidad Cultural		x	x	x	Disponibilidad de servicio: sí/no Número de personas usuarias por perfil.
	TE.1.1.5. Realizar junto con el Consejo de Comercio y Hostelería un análisis de la inserción laboral de las mujeres en el sector y sus condiciones de trabajo.	Desarrollo económico					x	Si se ha realizado el análisis: sí/no
TE.1.2. Incorporar la perspectiva de género en las políticas comarcales de empleo	TE.1.2.1. Definir y poner en marcha la coordinación con la Agencia de Desarrollo Oarsoaldea para generar más y mejores trabajos.	Igualdad	Oarsoaldea				x	Definición de la coordinación: sí/no Número de reuniones realizadas. Número de personas que han participado en las reuniones de coordinación, desagregado por entidad.
	TE.1.2.2. Poner en marcha medidas para facilitar la participación de las personas con responsabilidades de cuidado en los servicios de inserción laboral y en los planes de acción de empleo municipales y comarcales.	Igualdad	Oarsoaldea				x	Si se han implantado las medidas: sí/no % de personas con responsabilidades de guarda que participan en dichos servicios y/o planes.
TE.1.3. Reducción de la brecha de renta disponible en la población de Erretería con enfoque de género	TE.1.3.1. Realizar un análisis de la renta de la población de Erretería con enfoque de género, teniendo en cuenta diversas variables	Hacienda			x			Si se ha realizado el estudio: sí/no
	TE.1.3.2. Adecuar el sistema de recaudación municipal a las brechas salariales observadas para aminorarlas.	Hacienda			x			Adecuación del sistema de recaudación: sí/no

TE.1.4. Impulsar tareas concretas para dar pasos en igualdad con las pequeñas empresas, empresas hosteleras y comercios de la localidad	TE1.4.1. Realizar trabajos concretos por áreas en empresas y comercios sin tamaño/posibilidad de disponer de un Plan de Igualdad para ir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres: campañas de concienciación, formaciones, grupos de reflexión para trabajar temas concretos	Igualdad	Desarrollo económico		x	x		Número de tareas realizadas. Número de empresas y/o comercios implicados.
	TE1.4.2. Valorar las acciones que se realizan para ir aprendiendo de ellas.	Igualdad	Desarrollo económico				x	Si se ha realizado la valoración: sí/no

EJE: UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA

IM.1. Prevención, sensibilización y concienciación

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
VM.1.1. Trabajar la prevención y sensibilización hacia la ciudadanía en general	VM.1.1.1. Realizar actividades de prevención y sensibilización para abordar directamente en los mensajes las causas y consecuencias de la violencia machista (sistema sexo/género, modelos heteronormativos de masculinidad y feminidad...)	Igualdad	Sociedad de la información (comunicación)		x	x	x	Si se han llevado a cabo actividades de prevención y sensibilización: sí/no Nº de actividades realizadas. Número de personas que han participado, según sexo (en caso de ser medible).
	VM.1.1.2. Adaptar los mensajes de las campañas u otras actividades divulgativas al enfoque interseccional para centrar la atención en las diferentes formas y	Igualdad	Sociedad de la información		x	x	x	Adaptabilidad: sí/no Número de adaptaciones realizadas.

	ámbitos de violencia que pueden sufrir las mujeres en situaciones especiales.		(comunicación)					
	VM.1.1.3. Coordinar campañas en días señalados, 25 de noviembre, por ejemplo.	Igualdad			x	x	x	Si se han coordinado las campañas: sí/no Nº de agentes implicados.
	VM.1.1.4. Dar a conocer los servicios disponibles en la actualidad para prevenir la violencia machista o para ayudar en los casos que se produzcan.	Igualdad	Servicios Sociales		x	x	x	Número de iniciativas para dar a conocer los servicios.
	VM.1.1.5. Trabajar específicamente con los hombres, reflexionando sobre su papel en el ámbito de la violencia y promoviendo otros modelos.	Igualdad	Servicios Sociales		x	x	x	Número de iniciativas dirigidas específicamente a trabajar el tema con los hombres. Número de hombres que han participado en estas iniciativas y valoración que hacen.
	VM.1.2. Llevar a cabo trabajo de prevención con colectivos potencialmente vulnerables, atendiendo a sus características específicas	VM.1.2.1. Seguimiento y apoyo a las demandas de los centros en el Consejo o en la Mesa de Educación de las necesidades e iniciativas que se pongan en marcha en los centros.	Educación			R E x	x	x
VM.1.2.2. Difundir la labor de prevención y sensibilización hacia la educación no formal en los servicios municipales.		Juventud			x	x	x	Si se ha realizado una labor de prevención y sensibilización en educación no formal: sí/no
VM.1.2.3. Atraer a jóvenes a cursos de autodefensa feminista como estrategia de prevención de la violencia machista.		Igualdad	Juventud		E N x	x	x	Número de chicas jóvenes que han participado en cursos de autodefensa feminista.
VM.1.2.2. Difundir en los servicios municipales la labor de prevención y sensibilización en el ámbito de la educación no formal.					x	x	x	Si se ha realizado una labor de prevención y sensibilización en educación no formal: sí/no

VM.1.3. Sensibilización en el contexto de las fiestas para prevenir agresiones	VM.1.3.1. Realizar campañas de prevención y sensibilización en contextos festivos (Magdalenas, Carnavales, Fiestas de barrios...).	Igualdad	Cultura		R x E	x	x	Número de fiestas dirigidas a la prevención y sensibilización orientadas a la promoción en el contexto festivo.
	VM.1.3.2. Sensibilización específica al sector de la hostelería de la localidad. Por ejemplo, mostrar públicamente el compromiso con la igualdad, garantizar una música no sexista, etc.	Igualdad	Desarrollo económico			x		Si se ha realizado una labor específica de sensibilización: sí/no. Nº de bares implicados.
	VM.1.3.3. Sesiones de formación y sensibilización en materia de igualdad a los agentes que organicen actividades dirigidas a la juventud durante las fiestas.		Cultura		R x E	x	x	Se han realizado sesiones de formación y sensibilización: sí/no Número de personas que han participado en las mismas, desagregado por sexo y agente.
	VM.1.3.4. Facilitar información / teléfono sobre violencia machista durante las fiestas 24 horas para obtener información, denuncia de agresiones, etc.	Igualdad	Cultura		R x E	x	x	Si se ha puesto el servicio: sí/no Nº de fiestas en las que se ha prestado servicio. Número de personas atendidas en el servicio.
	VM.1.3.5. Extender los protocolos de fiestas contra la violencia machista a todas las fiestas del pueblo y a todos los barrios. Por ejemplo, incorporar el protocolo al programa de fiestas.	Igualdad	▪ Policía Municipal			x	x	Número de fiestas con protocolos en Erreterria.
VM.1.4. Diseñar una ciudad segura para las mujeres y que contribuya a prevenir la	VM.1.4.1. Analizar las necesidades de Erreterria para que sea una ciudad segura y habitable para las mujeres.	Urbanismo	Policía Municipal				x	Si se ha realizado el estudio: sí/no
	VM.1.4.2. Tomar medidas concretas para diseñar un país seguro y habitable para las mujeres.	Urbanismo					x	Medidas adoptadas: sí/no Nº medidas adoptadas.

violencia							
-----------	--	--	--	--	--	--	--

EJE: UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA

VM.2. Atención integral a víctimas de violencia machista

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Pasos clave	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
VM.2.1. Garantizar la coordinación entre los diferentes servicios que interactúan con las mujeres víctimas de violencia machista	VM.2.1.1. Crear un espacio de coordinación y reflexión entre los diferentes departamentos del Ayuntamiento para mejorar la atención, la acogida y la detección (mujeres atendidas, inmediatez de la atención, condiciones en la toma de decisiones conscientes, información sobre servicios, ayudas y medidas legales adecuadas a su situación, idioma y lenguaje comprensible para ellas...)	Igualdad	Servicios sociales Policía Municipal		x			Creación del espacio: sí/no Nº de reunión realizada.
	VM.2.1.2. Atención a las demandas planteadas por las entidades locales en activo –sanitarias, policiales y educativas–, incluso sin crear estructuras formales.	Igualdad	Servicios Sociales		x	x	x	Si se ha atendido a las solicitudes de coordinación: sí/no Nº de contactos con instituciones.
	VM.2.1.3. Elaborar la memoria anual del trabajo de las instituciones locales coordinadas en relación con la atención a	Igualdad				x	x	x

	las víctimas y elevar a las instituciones que se consideren oportunas las conclusiones y valoraciones.								
	VM.2.1.4. Adaptar el protocolo de coordinación interinstitucional a la nueva ley.	Igualdad	Secretaría			x		Adecuación del protocolo de coordinación: sí/no	
	VM.2.1.5. Protocolo de coordinación interinstitucional aprobado y firmado por todos los agentes.	Igualdad				x		Nº y % de personas que han aceptado y firmado el protocolo de coordinación.	
VM.2.2. Garantizar la formación necesaria para los/las profesionales que atienden los casos de violencia machista	VM.2.2.1. Garantizar una formación completa y de calidad en género y violencia machista para todos los/las profesionales que trabajan con víctimas o supervivientes y a quienes trabajan en servicios de competencia municipal, especialmente para la Policía Municipal.	Igualdad	Policía Municipal Recursos Humanos			x	x	x	Número de profesionales formados/as, desagregado por sexo y departamento y valoración que realizan.
VM.2.3. Proporcionar los recursos necesarios para atender las necesidades de las mujeres que sufren violencia machista en Erreterria	VM.2.3.1. Crear una herramienta unitaria de recogida de datos que permita conocer el perfil y trayectoria de las mujeres atendidas en los servicios municipales.	Igualdad	Servicios Sociales			x			Creación de un instrumento común: sí/no. Número de mujeres registradas según perfil.
	VM.2.3.2. Analizar anualmente los datos generales de las actuaciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento para detectar las trayectorias de las mujeres y las estructuras a reforzar en cada una de ellas.	Igualdad	Servicios Sociales			x	x	x	Si se ha realizado el análisis de datos generales: sí/no. Se han identificado las estructuras a potenciar: sí/no
	VM.2.3.3. Adoptar medidas específicas para atender a las madres y sus hijas e hijos víctimas de violencia machista.	Igualdad	Servicios sociales Educación						Adopción de medidas específicas, sí/no, Número de madres y hijos que las hayan ejercido.

	VM.2.3.4. Adoptar medidas específicas para integrar la diversidad de mujeres que sufren violencia machista y dar la mejor respuesta posible a las necesidades de cada perfil concreto: mujeres migradas, mayores, madres, en situación de exclusión social, personas con discapacidad...	Igualdad	Servicios sociales Interculturalidad				Número de medidas específicas adoptadas. Número de casos de referencia.
	VM.2.3.5. Ampliar la edad de las personas usuarias del servicio de atención psicológica de la Casa de las Mujeres para la atención a adolescentes (14 años) que sufren violencia por parte de su pareja, con especial atención a la atención sexual.	Igualdad					Ampliación de edad: sí/no. Número de mujeres atendidas por edad.
	VM.2.3.6. Llevar un registro de las personas usuarias del servicio de atención psicológica de la Casa de las Mujeres, realizar un seguimiento del tipo de caso y del perfil de las mujeres y de sus necesidades.	Igualdad					Si se ha realizado el registro de usuarias: sí/no Si se ha realizado el seguimiento: sí/no
VM.2.4. Creación de una red ciudadana de acompañamiento para la atención a mujeres que han sido o son víctimas de violencia	VM.2.4.1. Redactar un proyecto que recoja los objetivos, funciones, funcionamiento y forma jurídica de la red de acompañamiento.	Igualdad					Si se ha redactado el proyecto: sí/no
	IM.2.4.2 Definir las funciones, perfil y condiciones de las mujeres voluntarias y realizar un programa de formación definiendo el conocimiento y conocimientos específicos de este tipo de prácticas	Igualdad					Definición de los perfiles: sí/no Formación -definición del programa: sí/no Formación -número de participantes y valoración que realizan en el programa.
	IM.2.4.3 Definición estrategia comunicación captación voluntarias,	Igualdad					Se ha definido el proceso y la formación: sí/no

	proceso selección equipo y formación.						
	IM.2.4.4 Ampliación del programa y supervisión del acompañamiento.	Igualdad				x	Si se ha abierto el programa: sí/no Se ha realizado la supervisión: sí/no
	IM.2.4.5 Reciclar la formación del equipo de voluntarias teniendo en cuenta las necesidades detectadas y los conocimientos que deben mejorarse.	Igualdad				x	Si se ha reciclado la formación del grupo de voluntarias: sí/no Número de mujeres que han participado en dichas formaciones y valoración que hacen.
	IM.2.4.6 Realizar la evaluación anual y proponer ajustes sobre el programa.	Igualdad	Servicios Sociales			x	Si se ha realizado la evaluación anual: sí/no. Si se han propuesto ajustes y el número.

EJE: UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA

VM.3. Reparación, empoderamiento y reconocimiento

Itinerarios	Pasos	Responsables	Áreas implicadas	Claves de paso	Cronograma			Indicadores
					2023-2025	2026-2028	2029-2031	
VM.3.1. Dar una respuesta contundente como pueblo a la violencia machista y	VM.3.1.1. Promover una actitud de tolerancia cero ante la violencia machista que implique a agentes sociales y ciudadanía.	Igualdad			x	x	x	Si se ha potenciado la actitud de tolerancia cero: sí/no Número de iniciativas puestas en marcha para ello.
	VM.3.1.2. Revisar el protocolo de respuesta pública ante la violencia	Igualdad			x			Revisión y adecuación del protocolo de respuesta

adoptar medidas de apoyo	machista y adecuar los protocolos de respuesta pública propuestos por la Diputación Foral de Gipuzkoa para responder ante la violencia machista a la realidad de Erreteria, centrandolo la responsabilidad en el agresor y dando credibilidad a la verdad de las víctimas o supervivientes.							pública: sí/no	
	VM.3.1.3. Cuando se cree el protocolo de respuesta ante la violencia hacia el colectivo LGTBI integrarlo en el protocolo de respuesta a la violencia hacia las mujeres	Igualdad				X		Integración del protocolo de actuación contra agresiones al colectivo LGTBI en el protocolo de respuesta ante la violencia hacia las mujeres: sí/no	
	VM.3.1.4. Pensar la estrategia municipal para mediar en el ámbito judicial y acordar medidas para garantizar el derecho a la no repetición de la violencia hacia las mujeres y las mujeres puedan continuar con su proceso de recuperación.	Igualdad	Secretaría					x	Si se ha pensado la estrategia: sí/no
	VM.3.1.5. Estudiar la posibilidad de indemnizar económicamente a las mujeres víctimas y supervivientes más allá de lo previsto por la ley.	Igualdad	Secretaría					x	Referencia a la cantidad de referencia indemnizable (en caso de que se haya decidido avanzar).
VM.3.2. Fomentar el empoderamiento de las mujeres que han sufrido violencia	VM.3.2.1. Reforzar, a través de intervenciones grupales, el empoderamiento de las mujeres víctimas/supervivientes, para que el entorno afectado vaya introduciéndose en los procesos de reparación, a la vez que se siga trabajando para reducir las cargas	Igualdad	Servicios Sociales			x	x	Número de iniciativas y/o intervenciones dirigidas a reforzar el empoderamiento de las mujeres supervivientes a la violencia. Número de mujeres implicadas.	

	de vergüenza y culpabilidad de las mujeres.						
	VM.3.2.2. Integrar los cursos de empoderamiento de la Escuela feminista en los procesos de las mujeres que sufren violencia para que sean conscientes de su proceso y sigan empoderándose en los diferentes aspectos.	Igualdad	Servicios Sociales				Integración de los cursos de empoderamiento de la Escuela Feminista en los procesos de mujeres víctimas de violencia: sí/no. Número de mujeres que han integrado en su proceso los cursos de empoderamiento de la Escuela Feminista.
VM.3.3. Memoria histórica de la violencia contra las mujeres	VM.3.3.1 Definir los hechos que se desean rescatar.	Igualdad				x	Definido: sí/no
	VM.3.3.2 Llevar a cabo un proceso participativo con la ciudadanía a partir de experiencias realizadas en otros lugares.	Igualdad				x	Si se han analizado experiencias de otros países: sí/no Si se ha realizado un proceso participativo: sí/no Nº de personas que han participado en el proceso, desagregadas por sexo y valoración que hacen.
	VM.3.3.3 Desarrollar una propuesta consensuada en el proceso de participación.	Igualdad				x	sí se ha desarrollado la propuesta: sí/no
	VM.3.3.4 Evaluar el trabajo realizado y definir el seguimiento del tema.	Igualdad				x	Si se ha evaluado: sí/no Cómo se ha definido el seguimiento al tema: sí/no Nº de personas que han participado en la evaluación.