

IGUALDAD

Evaluación y diagnóstico del Plan
para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2021



1.	Lezo en cifras	2
2.	Proceso de trabajo	19
3.	Resultados de la evaluación del II Plan para la Igualdad	24
4.	Propuestas para el próximo Plan	53
5.	Conclusiones	57

1.LEZO EN CIFRAS

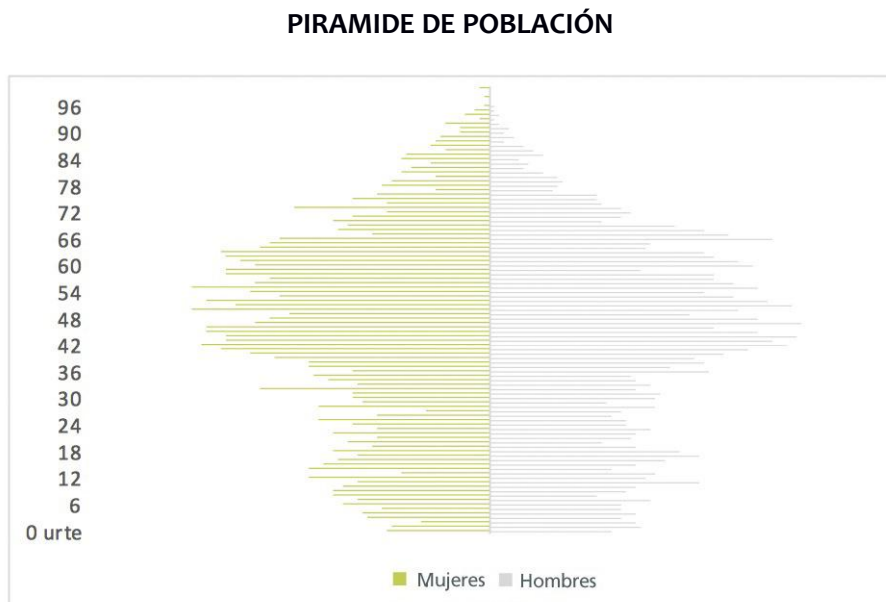
Con el fin de visualizar las posibles desigualdades y necesidades desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres, se indicarán algunos datos desagregados por sexo de la población de Lezo, principalmente datos sociodemográficos, del mercado laboral, económicos y/o municipales.

Población

Lezo es un municipio guipuzcoano situado en la comarca de Oarsoaldea, al noreste de Gipuzkoa, junto con los municipios de, Oiartzun, Pasaia y Errenteria.

Cuenta con 6.103 habitantes: 3.046 mujeres (49,9%) y 3.057 hombres (50,1%). (Instituto Nacional de Estadística: revisión padronal 2020)

La estructura demográfica de Lezo se presenta en la siguiente pirámide poblacional:



Fuente: Censo Continuo del Instituto Nacional de Estadística
(Datos del 1 de enero de 2020)

Según la tipología básica de las pirámides poblacionales, la de Lezo es una pirámide hacia atrás, ya que tiene una base más estrecha que el cuerpo central, y un porcentaje bastante

elevado de personas mayores, aunque esta diferencia no es tan evidente como de ordinario.

Esta pirámide es muy común en las sociedades industrializadas. En ellas la esperanza de vida es muy alta, y hay una gran tendencia hacia la obsolescencia a medida que su crecimiento natural es reducido.

Estos datos reflejan básicamente un ligero crecimiento (intervalo de población de 0 a 10 años), indicador de que en los últimos años ha habido más nacimientos. Además, se observa una mayor concentración de mujeres y hombres en la población de 40 a 64 años.

	Año	Municipio	Comarca	Gipuzkoa	EAE
Índice de infancia: población de 0 a 14 años (%)	2020	13,80	13,04	14,08	13,55
Índice de envejecimiento. Población de 65 años o más (%)	2020	18,34	23,10	22,45	22,49
Índice de gran envejecimiento. Población de 75 años o más (%)	2020	7,44	11,47	11,12	11,29
Tasa bruta de natalidad (‰)	2019	7,07	6,84	7,11	7,00
Liquidación migratoria externa (‰)	2019	- 1,15	8,52	7,46	8,84
Tasa de crecimiento vegetativo (‰)	2019	- 2,14	- 2,89	- 2,39	-2,81
Población extranjera (%)	2020	4,74	7,82	8,29	8,12

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por OPENDATA.

Los índices de la tabla anterior muestran datos similares a los de la región y comunidad, aunque destaquen los tres resultados que se diferencian. Por un lado, podemos observar los índices más bajos de envejecimiento elevado en el municipio y, por otro, las cifras de liquidación migratoria externa y de población extranjera son significativamente menores.

La población extranjera representa el 4,74% del total de la población de Lezo (289:140 mujeres y 149 hombres), porcentaje inferior al de la CAV (8,12%) y Gipuzkoa (8,29%). Si esta población se diferencia en función del sexo, el 48,4% son mujeres y el 51,6% hombres.

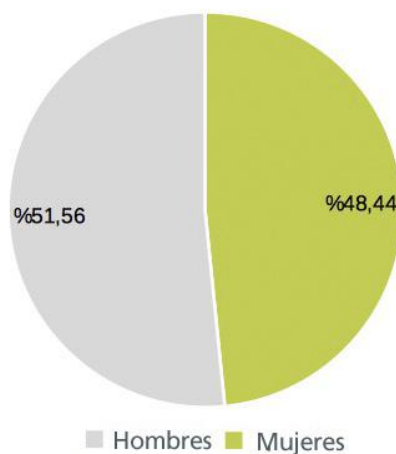
Analizando la evolución, los datos de 2009 situaban a la población extranjera en el 2,57%, observándose en los años siguientes, aunque con ligeras variaciones, una tendencia paulatina al aumento.

EVOLUCION DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN LEZO (%)

2015	2016	2017	2018	2019	2020
3,02	3,71	3,90	3,72	4,44	4,74

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por OPENDATA.

1^{er} GRÁFICO: POBLACIÓN EXTRANJERA POR SEXO (%)

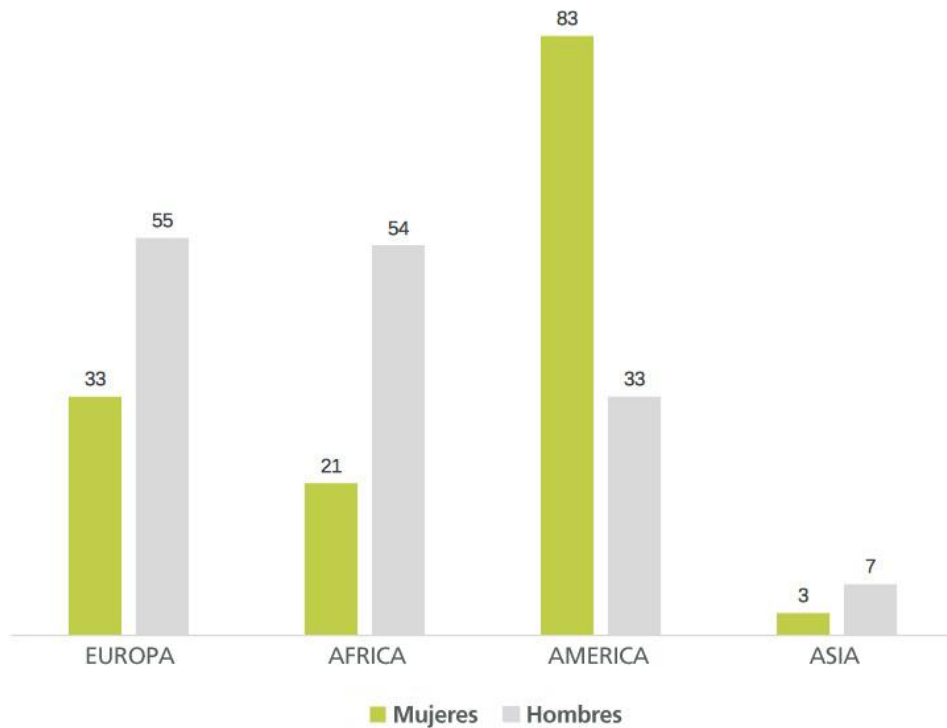


Fuente: Censo Continuo del Instituto Nacional de Estadística 2020.

La población extranjera llega a Lezo desde diferentes países. En general, la mayor parte de procede de América, un 40,1% del total, sin embargo, se observa una gran diferencia en los orígenes de mujeres y hombres. En el caso de los hombres la mayoría proviene de Europa y África, pero también es importante el número de personas procedentes de América. En el caso de las mujeres, en cambio, destaca América, aunque también hay personas

procedentes de Europa y África. En 2013, sin distinción de sexos, sobresalían América y Europa, siendo Marruecos y Rumanía los principales orígenes en cuanto a países.

2º. GRÁFICO: POBLACIÓN EXTRANJERA POR SEXO Y CONTINENTE DE ORIGEN – GRUPOS GENERALES

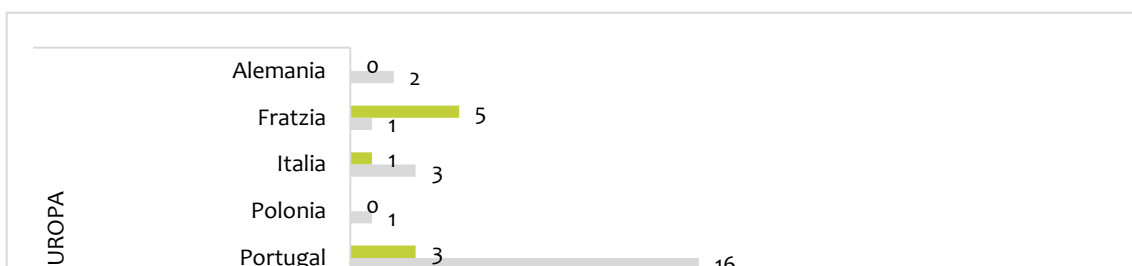


I

Organización Nacional: Estadística de Padrón Continuo 2020

Es interesante precisar más en los orígenes. A continuación, la determinación de los países en los principales grupos generales de orígenes.

3º GRÁFICO: POBLACIÓN EXTRANJERA POR SEXO Y PAÍS DE ORIGEN – GRUPOS GENERALES





Fuente: Censo Continuo del Instituto Nacional de Estadística 2020.

Como se puede observar, se mantiene la tendencia de 2013. Marruecos y Rumanía se imponen en sus orígenes, y en el caso de las mujeres Colombia y en el de los hombres Portugal, van en aumento. También hay que señalar que, en general, podemos identificar muchos orígenes en la población extranjera de Lezo, tanto en hombres como en mujeres. En el caso de Oceanía no se ha registrado ninguno.

Mercado de trabajo

Esta información, si existen los mismos indicadores, se comparará con dos municipios de referencia de Lezo por su similitud en número de habitantes y proximidad, concretamente Astigarraga y Urnieta. También se comparará con la información del Territorio Histórico y de la CAV.

En primer lugar se recogen los datos correspondientes al mes de diciembre de 2015 para a continuación realizar la comparación con los datos actuales. Hay que tener en cuenta que en los datos más recientes podemos encontrar el impacto del Covid-19, por lo que se presentan los de enero de 2020 y marzo de 2021. Para analizar la tendencia del índice de paro se tendrán en cuenta los datos de 2020, aunque también se analizará el impacto de la crisis provocada por la Covid. Atendiendo al índice de paro más reciente publicado en Lanbide (marzo de 2021), la tasa de paro de la población de Lezo es del 10%.

INDICE DE DESEMPLEO (Diciembre 2015– Enero 2020 – Marzo 2021)

2015 (DICIEMBRE)	TOTAL	Mujeres	Hombres	Brecha de género
EAE	14,1	15,7	12,6	3,1
Gipuzkoa	11,8	13,5	10,2	3,3
Lezo	11,0	12,2	9,8	2,4
Astigarraga	9,4	10,5	8,3	2,2
Urnieta	9,7	11,0	8,6	2,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por LANBIDE.

2020 (Enero)	TOTAL	Mujeres	Hombres	Brecha de género
EAE	11,0	12,8	9,3	3,5
Gipuzkoa	8,9	10,5	7,3	3,2
Lezo	8,9	11,3	6,7	4,6
Astigarraga	6,8	8,1	5,5	2,6
Urnieta	6,6	8,8	4,7	4,1
2021 (Marzo)	Total	Mujeres	Hombres	Brecha de género
EAE	12,1	13,6	10,6	3
Gipuzkoa	9,9	11,3	8,5	2,8
Lezo	10,0	11,0	9,1	1,9
Astigarraga	6,8	8,4	5,2	3,2
Urnieta	8,0	10,0	6,0	4

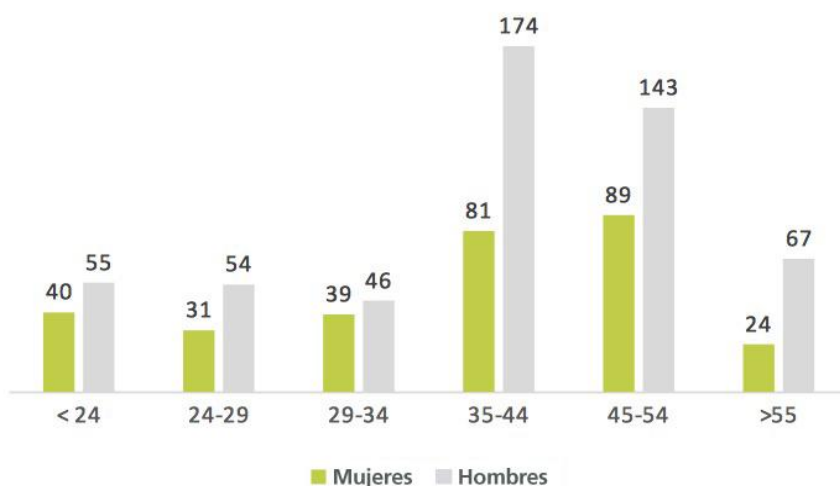
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por LANBIDE.

Si se compara con los datos de 2015, en los últimos 5 años el índice de paro ha descendido, destacando un fuerte repunte en marzo de 2021. En 2015, en Lezo el índice de paro era del 11,0%, frente al 10,0% actual. Comparando los datos entre mujeres y hombres, en Lezo en 2015 la brecha de género respecto al paro era de 2,4 a favor de los hombres (es decir, las mujeres tenían un mayor índice de paro que los hombres). En enero de 2020 la brecha aumentó considerablemente y después, tras la crisis de la Covid-19, se puede ver una cifra inferior a la de 2015. La brecha se elevó a 4,6 a principios de 2020 y según el último dato, actualmente la brecha es de 1,9. Se reduce la brecha debido al aumento del paro masculino. Sin embargo, se observa que el índice de mujeres se mantiene similar. Los principales resultados coinciden con los que se dan en Gipuzkoa y son más bajos que en la Comunidad. En la comparación de localidades, Astigarra tiene el paro más bajo.

Por otro lado, según los datos ofrecidos por LANBIDE, a lo largo de 2020 se realizaron 1.671 contratos de trabajo en Lezo. De ellos, el 44,2% han sido para mujeres y el 55,8% para hombres, es decir, algo más de la mitad de los contratos corresponden a hombres.

En cuanto a la edad, se observa que en el caso de las mujeres las diferencias en los tramos de edad son más difusas que en el de los hombres. En ambos casos, las personas más jóvenes son quienes menos contratos reciben, destacando en el caso de las mujeres las mayores de 55 años, en general se observa una menor contratación de las mujeres y las más contratadas son las que tienen entre 35 y 54 años.

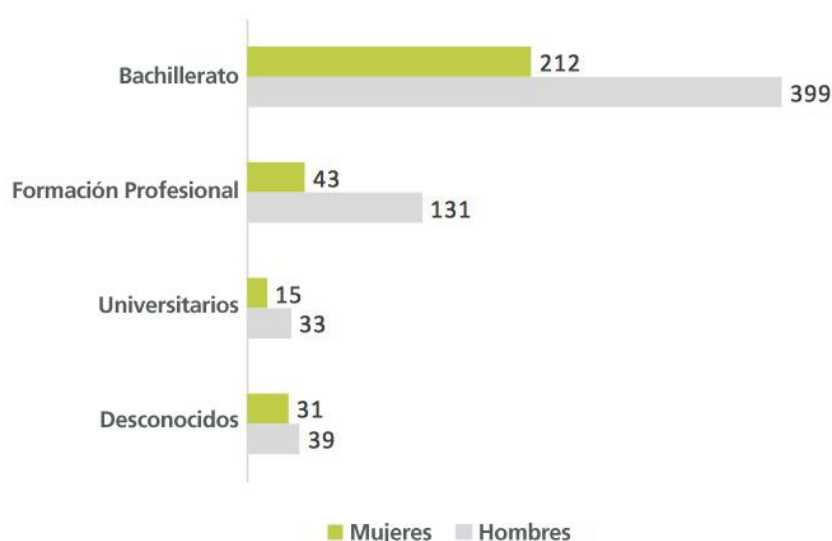
4 ° GRÁFICO: NÚMERO DE CONTRATACIONES POR EDAD Y SEXO (2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por LANBIDE.

En cuanto al nivel de formación, las personas con nivel de estudios de “Bachillerato” son las que más contratos laborales han realizado en general. Aunque en menor grado, hay personas con estudios de otros niveles, universitarios y de Formación Profesional, mencionados respectivamente en cuanto al número de contratos. Teniendo en cuenta que se han realizado más contratos a hombres, no hay diferencias reseñables en las tendencias de ambos. Sin embargo, destaca el número de personas con estudios de nivel desconocido.

5 ° GRÁFICO: PERSONAS CONTRATADAS POR NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO (2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por LANBIDE.

Teniendo en cuenta la modalidad de los contratos, la mayoría son temporales.

La existencia de un número tan elevado de contrataciones en esta modalidad hace pensar que se trata de contratos de corta duración, que no ofrecen estabilidad laboral y que perpetúan la temporalidad e inestabilidad en el empleo femenino.

Por otra parte, la mayoría de los contratos se materializa a tiempo parcial.

NÚMERO Y TIPO DE CONTRATOS DE MUJERES Y HOMBRES 2020

Tipo	Mujeres	Hombres
Indefinido	115	255
Temporal	624	677
Jornada completa	255	116
Jornada parcial	484	816

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por LANBIDE.

En la siguiente tabla se observa que se mantiene la tendencia a una menor tasa de actividad femenina. Sin embargo, la brecha se va reduciendo.

INDICE DE ACTIVIDAD

	2019		2011		2001	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
LEZO	51,23	53,95	49,08	56,11	40,21	61,06
ASTIGARRAGA	56,04	58,30	51,92	57,47	47,89	65,04
URNIETA	48,75	55,26	48,86	55,08	37,91	55,54
GIPUZKOA	45,42	51,33	43,75	52,70	38,52	57,77
EAE	45,44	51,36	43,87	53,14	37,40	56,74

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por OPENDATA.

A continuación se presenta el índice de ocupación. Los datos más antiguos publicados datan de 2001, y teniendo en cuenta que ha cambiado el contexto económico y social, los datos no son extrapolables a la actualidad. Sólo se explican de forma informativa.

INDICE DE OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN MAYOR DE 16 AÑOS (%)

	2019		2011		2001	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
LEZO	53,69	59,81	50,39	58,47	41,41	65,23
ASTIGARRAGA	60,80	70,36	56,54	64,93	48,20	78,82
URNIETA	52,70	62,00	49,82	61,36	39,12	60,45
GIPUZKOA	47,87	56,53	44,11	54,72	38,24	62,09
EAE	46,47	55,03	42,92	53,56	35,83	59,66

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por OPENDATA.

En 2001, el índice de ocupación de las mujeres en Lezo era del 41,41% y el de los hombres del 65,23%. Entre ambos sexos había una brecha del 23,82%. A la vista de los datos de 2019 (última estimación oficial), es evidente que en los últimos años la tendencia de la brecha ha sido descendente hasta alcanzar el 6,12.

Esta tendencia a la reducción de la brecha se extiende tanto a los datos de Gipuzkoa y de la CAE como a los de los municipios de referencia. Cabe destacar que la situación de Lezo es la mejor en comparación con Gipuzkoa, Astigarraga y Urnieta, ya que presenta la menor brecha por sexos. Al margen de la segregación, es la que presenta mayores índices de ocupación tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, adelantándose únicamente Astigarraga.

Sectores laborales

El inicio del desarrollo industrial de Lezo se remonta al siglo XIX. A partir de 1950, durante la dictadura franquista, la industrialización se aceleró mucho y provocó una gran ola de una migración provincial y estatal. En consecuencia, el pueblo creció mucho.

Aunque los datos no están desagregados por sexo, por sectores de actividad se observa que es el sector servicios el que tiene un mayor porcentaje de ocupación (74,88%), tras Astigarraga, con la cifra más alta de todas las zonas comparadas. Además, cabe destacar que en la agricultura se recoge un porcentaje muy bajo de ocupación, el más bajo en comparación con los territorios comparados. Y al mismo tiempo, que el porcentaje de personas ocupadas que acoge el sector de la Construcción es de los más altos.

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS OCUPADA, POR SECTORES (%). 2019

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS
LEZO	0,37	16,97	7,77	74,88
ASTIGARRAGA	1,06	16,79	6,68	75,47
URNIETA	1,47	21,05	8,01	69,47
GIPUZKOA	0,95	22,04	5,37	71,64
EAE	1,07	18,67	5,61	74,64

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por OPENDATA.

En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de establecimientos de cada sector, destacando de nuevo el sector servicios. Sin embargo, el sector Industrial es significativo, y es importante potenciar la presencia de mujeres en esos sectores, ya que la representación es mayoritariamente masculina.

PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS DE CADA SECTOR SOBRE EL TOTAL EN 2020 (%)

	AGRICULTURA GANADERÍA Y PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS
LEZO	2,70	17,15	20,81	59,34
ASTIGARRAGA	2,82	18,18	15,23	63,75
URNIETA	6,18	11,55	16,14	66,14
GIPUZKOA	3,33	7,66	11,79	77,23
EAE	3,63	6,55	11,72	78,10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por OPENDATA.

A la luz de los datos relativos a la renta personal total de la población, en términos generales se puede decir que, a la vista del gráfico, es en Lezo donde se percibe una de las rentas personales totales más bajas en comparación con el resto de zonas. En todos ellos se tiende a que las mujeres tengan rentas más bajas: En todos los ámbitos analizados la brecha es bastante grande. Lezo cuenta con una brecha de renta del 36,9%, situada en un punto medio en las zonas comparadas, 8.768 €.

RENTA PERSONAL TOTAL € (2018)

	Mujeres	Hombres	Brecha
EAE	16.416 €	26.930 €	% 39,04
Gipuzkoa	17.459 €	28.100 €	% 37,9
Comarca	18.436 €	27.952 €	% 34,04
Lezo	14.969 €	23.737 €	% 36,9
Astigarraga	18.413 €	28.528 €	% 35,5
Urnieta	14.923 €	26.138 €	% 42,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por OPENDATA.

Tomando como referencia los datos de las personas perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI), en el municipio que nos ocupa, como en el resto, las mujeres reciben más.

Cabe señalar que en Lezo vemos una de las cifras más bajas de perceptores de RGI entre los hombres y una de las más altas entre las mujeres. Esto nos lleva a analizar la diferencia, y es precisamente en Lezo donde la diferencia porcentual de perceptores de RGI (9,24) es mayor en el caso de las mujeres que en el conjunto de las zonas.

RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS % (2020)

	Mujeres	Hombres
EAE	27,95	21,17
Gipuzkoa	20,68	15,67
Lezo	21,34	12,10
Astigarraga	14,49	9,22
Urnieta	15,27	13,19

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por OPENDATA.

Otros datos de interes

Organizacion política

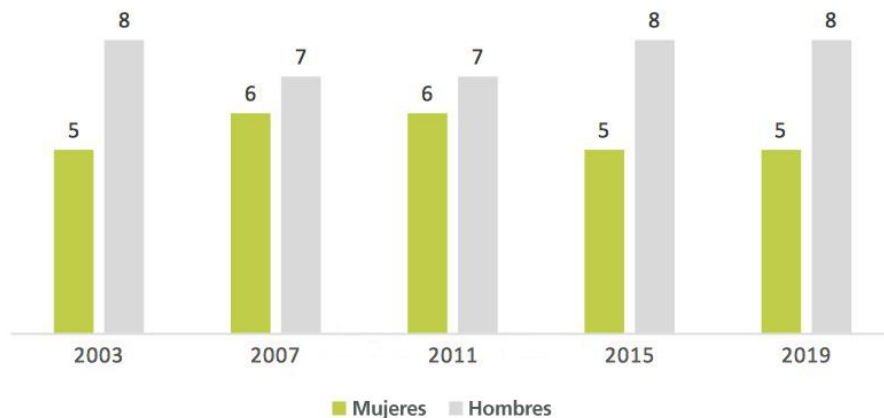
A nivel municipal, de entre 13 personas entre el personal político, la alcaldía está ocupada por un hombre, y la corporación municipal está compuesta por 12 concejales/as, 5 mujeres y 7 hombres, lo que supone un 38% de mujeres, muy cerca del 40% establecido por la ley 4/2005. Dentro de ella, la comisión de gobierno está formada por cinco personas, 4 hombres y una mujer, es decir, un 20%, muy lejos de la media señalada por la ley.

Además, hay que tener en cuenta que existen delegaciones externas al ayuntamiento en 7 entidades (Consortio de Aguas del Añarbe, Mancomunidad de Sanmar, Behemendi, Oarsoaldea, Euskal Fondoa, Eudel y Udalbiltza). Tres de ellas tienen a una mujer como titular (42%). Como segundo titular o representante, no aparece ninguna mujer.

Finalmente, es necesario analizar la evolución de las elecciones de mujeres y hombres. En este sentido, es importante señalar que en 2005 se aprobó la Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres),

en cuyo artículo 3, apartado 7, se plantea la necesidad de contar con una representación equilibrada: “Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se entenderá que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos estén representados al menos al 40% “.

Evolución de los cargos políticos en Lezo, por año electoral



Como se observa en este gráfico, la representación de los cargos políticos de Lezo ha sido variable desde el punto de vista de su sexo. En 2003 la representatividad era 38/62 y en años posteriores la proporción de mujeres ha alcanzado las 45/55 recomendadas por la Ley. En las dos últimas legislaturas el balance de representatividad por sexo ha oscilado entre el 38% y el 62%, al igual que en 2003, con lo que se aleja ligeramente de las cifras que marca la Ley de Igualdad.

Servicios

Es importante mencionar el servicio de igualdad del Ayuntamiento de Lezo. Cuenta con diferentes áreas de trabajo, relacionadas con el maintreaming (incorporación transversal de la perspectiva de género) y las políticas específicas para las mujeres y contra la violencia

machista. Se encarga de la gestión del Plan de Igualdad del Ayuntamiento, el impulso del protocolo de atención a afectadas por violencia machista y protocolos de respuesta a las violencias machistas, iniciativas de apropiación, coordinación del grupo de autoayuda como recurso frente a la violencia, así como la organización de campañas de sensibilización e información (8 de Marzo 8, 25 de Noviembre, Pentecostés y Santa Cruz) y la gestión del convenio del colectivo de mujeres Gaxuxa, entre otras cosas. Desde este servicio se ha elaborado y publicado el protocolo de fiestas y se ha realizado también una campaña a favor de los juguetes no sexistas. Asimismo, en 2017 el departamento coordinó el proyecto Jai parekideak, que se puso en marcha con otros pueblos de la comarca.

Además, existen los siguientes **servicios** en Lezo:

- Departamento de Euskara
- Servicios Sociales (que incluye el que se dispensa a las mujeres)
- Oficina de información
- Biblioteca
- Escuela de Música Tomas Garbizu
- Policía municipal
- Urbanismo, obras y servicios
- Oficina de residuos
- Secretaría
- Medioambiente
- Deporte
- Cultura
- Hacienda
- Lezoko Herri Eskola
- Pasaia-Lezo Lizeoa: Lezoko Ikastola
- Haurtxo Haurreskola
- Piscinas municipales Alzate
- Polideportivo Bekoerrota
- Campo de fútbol Plazeta
- Auditorium Gezala
- Sala de cultura
- Ludoteca

- Oroitzene AEK Euskaltea

Algunos de los servicios enumerados cuentan con personas responsables políticas y técnicas. He aquí la distribución de estas responsabilidades por sexo.

SERVICIO	RESPONSABLE	RESPONSABLE
	POLÍTICO	TÉCNICO
Urbanismo, obras y servicios	Hombre	Hombre
Igualdad	Hombre	Mujer
Euskera	Hombre	Hombre
Servicios sociales	Mujer	Mujer
Oficina de residuos	Mujer	Mujer
Secretaría	Hombre	Hombre
Medioambiente	Hombre	Mujer
Deporte	Hombre	Hombre
Cultura	Hombre	Hombre
Hacienda	Mujer	Mujer

A la vista de este reparto de responsabilidades, cabe remarcar que sólo 3 de cada 10 servicios están totalmente a cargo de las mujeres, ya sea política o técnicamente. Por otra parte, es importante mirar más allá de los números y analizar cuáles son en concreto esos servicios. Responden a roles que históricamente se ha asignado a las mujeres, servicios que, al fin y al cabo, han quedado en manos de mujeres. En pocas palabras, en los departamentos del ayuntamiento de Lezo se repite el modelo que impera en la sociedad. Los ámbitos que históricamente han adquirido prestigio o fama (urbanismo, intervención, cultura, deporte) cuentan técnicamente con un líder masculino, son departamentos masculinizados y, en cambio, son responsabilidad de las mujeres, es decir, están feminizadas, dos áreas imprescindibles pero que aún no han sido reconocidas, como la igualdad y los servicios sociales. En ese sentido, es un paso paso adelante que las técnicas incorporada en el ámbito de la modernización e innovación y la de hacienda sean mujeres.

Por otro lado, en cuanto a los recursos humanos, y si se compara el departamento de igualdad con otros departamentos, se observa que igualdad es el único departamento unipersonal y la técnica de igualdad es la única responsable de departamento del ayuntamiento que trabaja a media jornada, lo que llama la atención, ya que el personal técnico tiene una amplia carga de trabajo. Además, la igualdad es un área transversal, y la

coordinación con todos los departamentos es responsabilidad de la técnica de igualdad. Por lo tanto, llama la atención que el departamento no disponga de una oficina o espacio propio.

Personal municipal

En cuanto a la plantilla, en el ayuntamiento hay 63 personas empleadas siendo 32 hombres (51%) y 31 mujeres (49%).

Aunque en general tiene una plantilla equilibrada, al igual que ocurre en otras organizaciones, las diferencias de género afloran rápidamente. Por ejemplo, hay departamentos y servicios masculinizados: la brigada municipal, la policía local, euskera, deporte, cultura o la escuela de música; y en el otro extremo estarían los servicios sociales, totalmente feminizados.

Departamento	Mujeres	Hombres
SECRETARÍA	3	2
INTERVENCION	4	1
URBANISMO	4	2
BRIGADA	0	8
SERVICIOS SOCIALES	9	1
EUSKERA/CULTURA/DEPORTE	1	4
POLICÍA MUNICIPAL	2	5
ALCALDÍA	3	0
ESCUELA DE MÚSICA	5	9
	31 (%49)	32 (%51)

Por otro lado, si se cruza la clasificación de los puestos de trabajo con el sexo, también aparecen diferencias de género. En las clasificaciones A1 y A2 predominan los hombres. A partir de ahí, cuanto más abajo en la clasificación, menos hombres. Así, en la C1 las mujeres duplican a los hombres. Salta a la vista el techo de cristal y la discriminación horizontal. Otro tanto puede decirse de la situación laboral, ya que las mujeres representan el 41% del personal funcionario de carrera (59% hombres) y el 62% del personal interino (38% hombres).

La tendencia se repite también en lo relativo a la jornada laboral, con un 56% de mujeres trabajando a jornada parcial (o jornada no completa), frente a un 44% de hombres. En este sentido hay que señalar que todos los hombres que se encuentran en esta situación están

en la Escuela de Música y que este departamento tiene su especificidad, ya que quienes trabajan en ella, tanto hombres como mujeres, están en una jornada laboral inferior al 25%, en concreto 5 mujeres y 9 hombres.

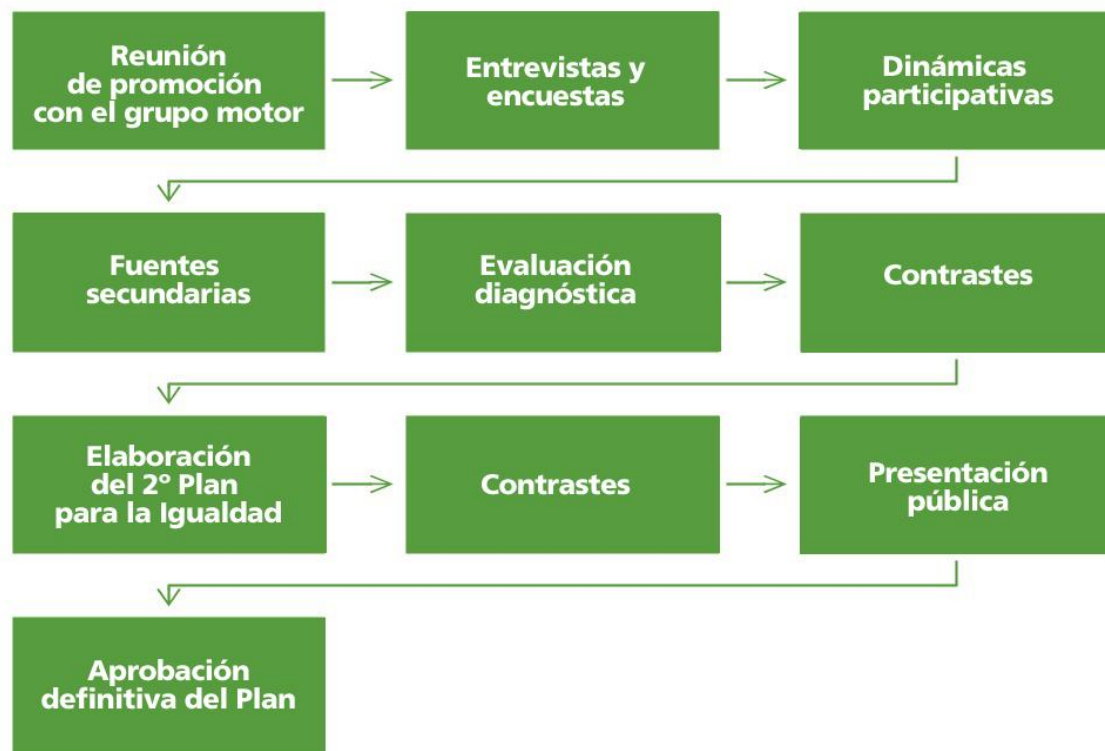
Por tanto, descontando la escuela de música de esta clasificación, todas las personas que trabajan a tiempo parcial en el ayuntamiento son mujeres (medio ambiente, urbanismo, servicios sociales e igualdad).

2.PROCESO DE TRABAJO

Se ha seguido un proceso de trabajo participativo y abierto a toda la ciudadanía, con documentos contrastados a nivel técnico, político y local.

El número de personas participantes en el proyecto ha sido de **192 personas: 106 mujeres y 84 hombres.**

La metodología ha combinado técnicas cualitativas y cuantitativas. El proceso metodológico ha sido el siguiente:



Para la supervisión de este proceso se ha designado un grupo motor, compuesto por diferentes representantes municipales, que se ha encargado de planificar el trabajo y contrastar la evaluación, el diagnóstico y los resultados del plan. Han formado parte de ese grupo las siguientes personas:

1. Jesus Mari Martiarena Jaca. Alcalde

2. Xabier Loiola Aristi. Secretario
3. Dami Muñoz Boza. Responsable de Servicios Sociales
4. Joxe Mari Iraola Aranzadi. Técnico de euskera
5. Miren Ormazabal Urkizu. Concejala de EH Bildu
6. Ainhoa Irazu Ibañez. Técnica de igualdad

Se han empleado las siguientes técnicas:

ENTREVISTAS

Se han realizado siete entrevistas.

Por un lado, en las siguientes entrevistas se han recogido aportaciones de diferentes mujeres para fomentar la interseccionalidad:

1. Mujer víctima de violencia machista
2. Mujer transexual
3. Campesina
4. Persona con diversidad funcional

Por otra parte, también se ha recogido la aportación de agentes sociales y organismos en las siguientes entrevistas:

1. Itziar Arana TRABAJADORA SOCIAL
2. M^a Carmen Irazu CÁRITAS
3. M^a Luisa Sarasola AITON-BORDA

CUESTIONARIOS

Se han recogido las opiniones y necesidades de la ciudadanía a través de un cuestionario enviado a todos los domicilios y que ha estado disponible on line.

En total se han recogido 13 cuestionarios que correspondían a 10 mujeres y 3 hombres.



Por otro lado, se han diseñado encuestas dirigidas a jóvenes. Se han recibido 81 respuestas, 49 mujeres, 43 hombres y 2 no binarios.

DINÁMICAS GRUPALES

Se han realizado ocho dinámicas de grupos con personal político, plantilla municipal, agentes locales, asociaciones y jóvenes del Instituto Lezo de 4º de ESO. Una vez expuestos los principales ejes y objetivos del II Plan de Igualdad, se recoge la valoración del Plan anterior y las opiniones y propuestas para el siguiente.

Se han realizado dinámicas de dos horas en las que han participado un total de 91 personas, 50 mujeres y 41 hombres.

En el caso de las personas jóvenes se han realizado 3 grupos, y con cada uno de ellos, en 45 minutos, se ha reflexionado sobre cinco temas: empoderamiento de las mujeres, violencia machista, estudios y profesiones, corresponsabilidad y cuidado y diversidad sexual, para explicar cuál es la situación actual y qué se puede hacer para mejorar desde la perspectiva de la igualdad.

	Mujeres	Hombres	Total
PERSONAL MUNICIPAL (COMISIÓN COORDINADORA DE JEFATURAS DEPARTAMENTALES)	3	6	9
PERSONAL POLITICO	4	4	8
ASOCIACIONES CULTURALES, DEPORTIVAS Y EN PRO DEL EUSKERA	2	3	5
MUJERES	6		6
MESA DE COEDUCACION	5	3	8
ESTUDIANTES DE 4º DE ESO (3 GRUPOS)	30	25	55
Total	50	41	91

PERSONAL MUNICIPAL

FECHA: Jueves, 17 de mayo de 2021, 9:30, sala de reuniones del ayuntamiento

PARTICIPANTES: 3 mujeres y 6 hombres

1. Joxe Mari Iraola (Técnico de Euskara)

2. Xanti Val (Responsable del departamento de cultura)
3. Aitor Iztueta (Urbanismo)
4. Dami Muñoz (Responsable de servicios sociales)
5. Xabier Loiola (Secretario)
6. Arkaitz Angiozar (Técnico de deporte)
7. Igor Ugarte (Jefe de la Policía Municipal)
8. Gurutzeta Sorondo (Técnica de Modernización e Innovación)
9. Ainhoa Irazu (Técnica de igualdad)

PERSONAL POLÍTICO

FECHA: jueves, 13 de mayo de 2021, 10:00, sala de reuniones del ayuntamiento

PARTICIPANTES: 4 hombres y 4 mujeres

1. Laura Martínez EAJ
2. Irlentz Ortega EAJ
3. Jon Pombar EAJ
4. Laura Muñoz EAJ
5. José Ángel Sánchez PSE
6. Mireia Cuesta EH BILDU
7. Miren Ormazabal EH BILDU
8. Mikel Arruti EH BILDU

ASOCIACIONES CULTURALES, DEPORTIVAS Y EN PRO DEL EUSKERA

FECHA: lunes, 24 de mayo, 19:00, sala de reuniones del ayuntamiento

PARTICIPANTES: 2 mujeres y 3 hombres

1. Imanol Sorondo: Lezo Institutua
2. Aitor Galvez: Ikastolako Guraso Elkartea
3. Joxemi Garmendia: Arkirun Pilota Kluba e Ixkulin Elkarte Gastronomikoa

4. Carmen Elorza: Xoxolur Mendi Kluba
5. Maialen Pikabea: Gotti Betti gazte elkarte (Piztu Lezo)

ASOCIACIONES DE MUJERES

FECHA: martes 25 de mayo, 18:00, sala de reuniones del ayuntamiento

PARTICIPANTES: 6 mujeres

1. Lezoko Emakume Taldea: Garbiñe Lozano, Aitziber Zinkunegi, Deiene Ziganda
2. Gaxuxa: Pepi Etxegoien, Lourdes Isasi
3. Técnica de igualdad: Ainhoa Irazu

MESA DE COEDUCACIÓN

FECHA: jueves, 27 de mayo, 09:00, sala de reuniones del ayuntamiento

PARTICIPANTES: 5 mujeres y 3 hombres

1. Coordinadora del Haurtxoko: Olatz Errasti
2. Kuadrillategi: Maddi Etxebeste
3. Pasaia Lizeoa: Edurne Urkiola
4. Berritzegunea: Marivi Fernández
5. Educador de calle: Iker Fernández
6. Herri Eskolako Guraso Elkarte: Irati Aranburu y Ager Arrieta

FUENTES DE SECUNDARIAS. También se han utilizado las siguientes fuentes:

- Memorias del Departamento de igualdad
- EUSTAT – Instituto Vasco de Estadística
- Open data del Gobierno Vasco
- Udalmap
- Lanbide
- INE- Instituto Nacional de Estadística

BENCHMARKING DOCUMENTAL Se han seleccionado diez noticias de la página web municipal para evaluar el punto de vista de la igualdad que se transmite a través de las comunicaciones.

3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL II PLAN

El objeto de este apartado es determinar el grado de cumplimiento de las acciones del II Plan.

El II Plan de Igualdad que se puso en marcha en el Ayuntamiento de Lezo en enero de 2015, se estructura en 5 programas. Cada programa tiene un objetivo principal y en cada uno de los objetivos principales se señalan varios objetivos concretos. Asimismo, se proponen una serie de acciones que permitan alcanzar los objetivos principales y específicos de cada programa.

PROGRAMAS	OBJETIVOS	ACCIONES
Medidas para mejorar la gobernanza	8	21
Cambio de valores	3	8
Empoderamiento de la mujer	4	6
Corresponsabilidad y uso del tiempo	5	6
Combatir la violencia sexista	3	7
TOTAL	23	48

Se analizará cada programa para determinar el grado de cumplimiento de las acciones del II Plan para la Igualdad:

1^{er} Programa: Medidas para mejorar la gobernanza

El objetivo de este programa es integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones municipales. En este sentido, de las 21 acciones previstas, 6 se han conseguido totalmente y 7 parcialmente. Sin embargo, 8 acciones han quedado sin cumplir. Según eso, el grado de cumplimiento ha sido del 28,57%.

Logros principales

- ✓ Se ha creado una unidad administrativa para la igualdad. Se ha contratado a una técnica de igualdad y el departamento se ha situado en el organigrama de la estructura municipal, concretamente en la alcaldía.
- ✓ Se han incluido contenidos de igualdad en el temario para los procesos selectivos de acceso y promoción interna del empleo público municipal y se ha incluido la cláusula

de apoyo a las mujeres en caso de empate en los ámbitos en los que las mujeres están subrepresentadas.

- ✓ Se han dado los primeros pasos para hacer un uso no sexista de los elementos comunicativos municipales, analizando la presencia del sexismo en los principales elementos comunicativos municipales. Por otro lado, se ha creado una guía para el uso correcto de la lengua y se ha ofrecido formación y difusión entre los técnicos municipales. En este caso los políticos no han participado.
- ✓ Modificación de la ordenanza de subvenciones para la aplicación de cláusulas para la igualdad. Dicha ordenanza se aprobó en el año 2018.
- ✓ Se han incluido cláusulas para la igualdad en subvenciones y convenios.

Acciones pendientes

- ✘ Incorporar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.
- ✘ Incorporar la perspectiva de género en actividades formativas.
- ✘ Integrar el principio de igualdad en la normativa municipal.
- ✘ Aprobación del acuerdo sobre la aplicación de cláusulas de igualdad en los contratos.
- ✘ Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en tribunales calificadores.

A pesar de que, en general, en la mayoría de los departamentos se han dado pasos para incorporar la perspectiva de género, la evolución ha sido mediocre y ha quedado patente que todavía queda mucho trabajo por hacer. Se detecta en algunos casos una percepción errónea de que todos los aspectos relacionados con la igualdad corresponden a ese departamento, olvidando la transversalidad señalada en la Ley 4/2005: cada departamento es responsable de incorporar la igualdad en su actuación. En consecuencia, se puede detectar una confusión importante a la hora de aplicar la igualdad por parte del personal.

- Reto para el siguiente plan: ofrecer formación especializada en igualdad en todos los departamentos municipales para integrar la perspectiva de género en todos los aspectos. Asimismo, sería imprescindible reforzar la comunicación y coordinación interna. Para ello habría que reforzar el área de igualdad y aumentar el número de horas de la técnica de igualdad pasando a la jornada completa. También convendría darle un espacio propio para que agentes y grupos de mujeres tengan un lugar de referencia en

el ayuntamiento y, al mismo tiempo, se le otorgue reconocimiento, valor y prestigio a la igualdad.

2º Programa: Cambio de valores

El segundo programa pretende transformar los estereotipos y roles de género atribuidos a las personas en función del sexo. Para ello se propusieron 8 acciones. De ellas, 4 han sido cumplidas, 2 se han completado parcialmente y 2 están pendientes de ejecución. Por tanto, el grado de cumplimiento global ha sido del 50%.

Logros principales

- ✓ Se ha reducido el número de niños y niñas, jóvenes y personas adultas que asocian la responsabilidad económica a los hombres y la responsabilidad familiar y doméstica a las mujeres. Para ello, se ha garantizado un número mínimo de hombres o chicos en los servicios municipales relacionados con la infancia y/o el cuidado y en el programa de educadores de calle.
- ✓ Programas dirigidos a reducir el número de niños y niñas, jóvenes y personas adultas que asignan roles y estereotipos laborales y deportivos a mujeres y hombres. Se ha tratado el tema de los estereotipos de género, roles tradicionales y cánones de belleza con jóvenes de Kuadrillategi y del programa de educadores/as de calle.

Principales acciones pendientes

- ❌ Difusión de la campaña de género durante la matriculación en la escuela de música.
 - ❌ Incremento del número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres que la defienden.
- Reto para el siguiente plan: trabajar la coeducación y promover una representación equilibrada y una imagen plural de ambos sexos en los medios de comunicación al margen de cánones de belleza y estereotipos sexistas. Sobre esta última cuestión, no hay que dejar de mencionar la reciente contratación por parte del ayuntamiento de una empresa dedicada al ámbito de la comunicación, por lo que sería conveniente hacerle seguimiento.

3^{er} Programa: Empoderamiento de las mujeres

El tercer programa se centra en apoyar los procesos de empoderamiento de las mujeres. En este caso, las acciones que se plantearon no se han realizado del todo y queda mucho trabajo por hacer en ese eje.

Entre lo realizado, Gaxuxa ha realizado varios cursos de empoderamiento a partir de 2015, como los de alimentación, autoestima, urbanismo y género, inteligencia emocional y empoderamiento, desmontando el amor romántico y empoderamiento a través de la lectura, entre otros. En las iniciativas de empoderamiento de Gaxuxa han participado más de 100 mujeres, entre 2015 y 2019.

Por otro lado, además de los cursos de autodefensa desde la igualdad (54 mujeres), en 2017 se realizó el curso de mindfulness y participaron 12 personas.

Principales acciones pendientes

- ❌ Contribuir a la mejora y desarrollo de la autoestima de las mujeres.
 - ❌ Aumentar el reconocimiento social de las mujeres del pueblo y sus aportaciones.
 - ❌ Las acciones 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3 del Plan que atañan al ámbito cultural.
 - ❌ Promover la conciencia de género y promover la autonomía de las mujeres.
 - ❌ La inserción laboral de las mujeres y la mejora de sus condiciones laborales y de sus promociones.
- Reto para el siguiente plan: elaborar un programa específico para reforzar el empoderamiento de las mujeres y crear un consejo de mujeres.

4^o Programa: Corresponsabilidad y usos del tiempo

Este programa pretende impulsar la conciliación corresponsable y la ética del cuidado entre ayuntamientos, empresas y ciudadanía. En ese sentido, se han cumplido 3 de las 6 acciones previstas, y 1, parcialmente. Por lo tanto, 2 acciones han quedado sin ejecutar, por lo que el grado de cumplimiento global ha sido del 66%.

Logros principales

- ✓ Se ha fomentado la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que tengan la misma duración, favoreciendo el objetivo de no disfrute simultáneo.
- ✓ Se ha tratado de incrementar el porcentaje de hombres empleados municipales que se acogen a medidas de conciliación mediante la difusión de información en el colectivo sobre las medidas de conciliación a las que pueden acogerse.

- ✓ Dentro de las actividades de Kuadrillategi y del programa de educación de calle, anualmente se ha puesto en marcha una campaña para el mantenimiento y limpieza del local, que pretende aumentar el tiempo que la juventud pasa realizando tareas domésticas y de cuidado. En este caso se ha prestado especial atención a los chicos.

Acciones pendientes

- ✘ Flexibilizar los horarios de los servicios a la ciudadanía para garantizar la conciliación corresponsable del personal.
 - ✘ Identificación y aplicación de criterios que favorezcan la autonomía de las personas, de los planes urbanísticos y del diseño de viviendas y espacios públicos.
- Reto para el siguiente plan: orientar los programas intergeneracionales para fomentar, entre otras cosas, la responsabilidad a nivel local en el reconocimiento del cuidado y del papel de las personas mayores y promover valores, así como incorporar la perspectiva de género en el plan de movilidad de Lezo.

5 ° Programa: Combatir la violencia sexista

El objetivo del último programa es aumentar el conocimiento y la sensibilización sobre el tema y mejorar la atención a las víctimas. El grado de cumplimiento ha sido alto, es decir, del 85,72%, habiéndose cumplido 6 de las 7 acciones planteadas.

Logros principales

- ✓ Se ha incrementado la percepción social sobre los diferentes tipos de violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad. Para ello, se han diseñado y puesto en marcha campañas de sensibilización, se ha elaborado un protocolo de respuesta institucional ante casos de violencia contra las mujeres y se han ofertado anualmente talleres de autodefensa feminista (excepto en 2020 por COVID-19). Asimismo, en 2016 se creó un grupo de autoayuda para mujeres víctimas de violencia que se ha ido consolidando paulatinamente. Se trata de una intervención reparadora en la que se posibilita el empoderamiento de las personas participantes, fomentando la autonomía y la conciencia de género.
- ✓ Se ha garantizado la protección y atención a las mujeres víctimas de violencia, se ha elaborado un protocolo de prevención y atención ante casos de violencia contra las mujeres (no se ha dado a conocer por dificultades surgidas con la firma del mismo).

Asimismo, se ha diseñado y puesto en marcha el protocolo municipal de prevención y atención ante el acoso sexual y sexista.

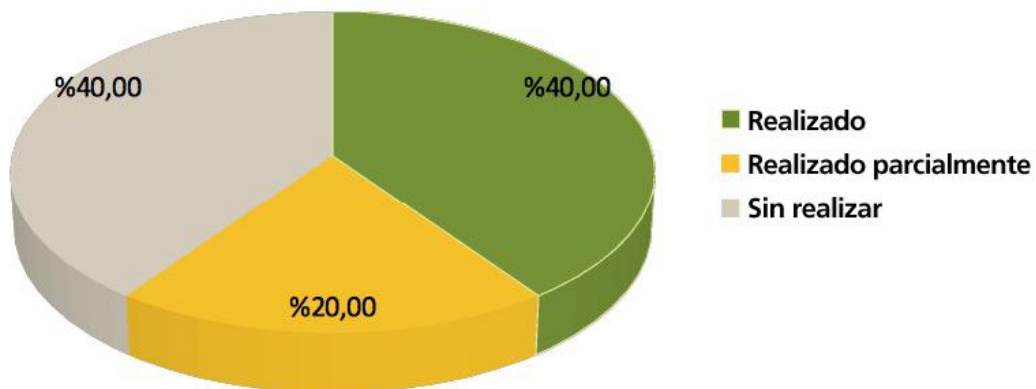
Principal acción pendiente

- Diseño y desarrollo de programas y actividades que visibilicen la relación entre desigualdad y violencia contra las mujeres.
- Reto para el siguiente plan: poner en marcha programas de prevención para trabajar con jóvenes y menores y actualizar los protocolos de violencia.

Conclusiones

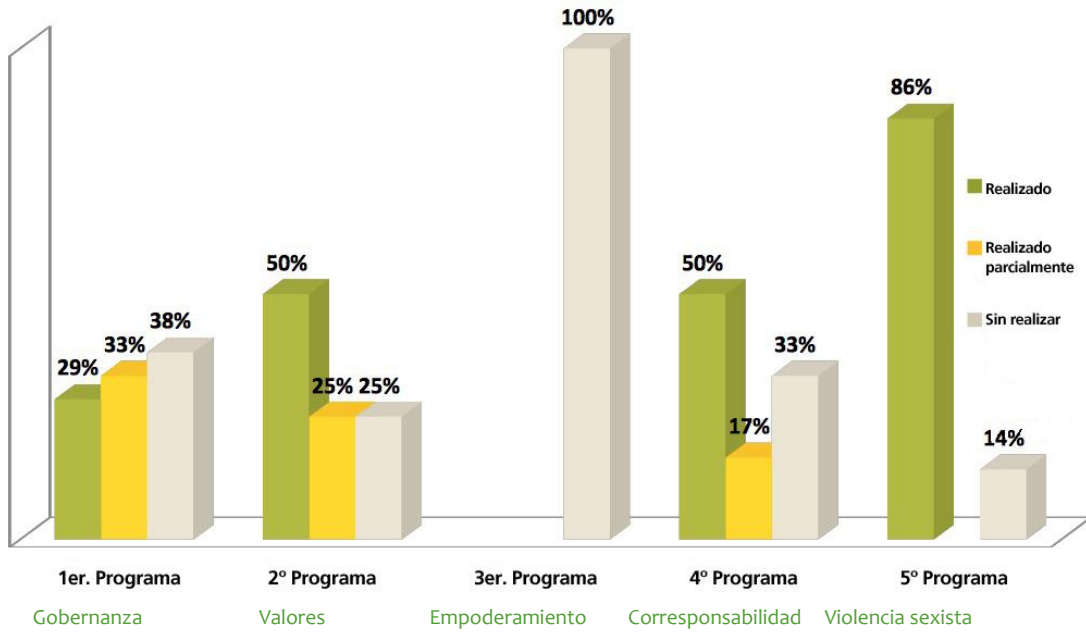
En general, el grado de cumplimiento no ha sido muy alto. De las acciones planteadas, el 39,58% han sido ejecutadas, el 20,83% parcialmente y el 39,58% han quedado sin cumplir.

Grado de cumplimiento general



Analizando la información por programas, se observa que se han cumplido la mayoría de las acciones planteadas para hacer frente a la violencia sexista. Por tanto, se puede decir que la proporción de acciones ejecutadas en el 5º programa ha sido muy superior a la de otros programas.

Grado de cumplimiento por programa



PRINCIPALES INICIATIVAS DEL TRABAJO REALIZADO DURANTE EL PERÍODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Violencia machista

- El grupo de autoayuda, destinado a mujeres afectadas por la violencia machista, está en marcha desde 2016 junto a localidades vecinas.
- Diseño y puesta en marcha del protocolo de prevención y atención y elaboración del informe anual de casos.
- El Protocolo de Violencia, elaborado conjuntamente con Pasaia en 2016, ha sido aprobado por el pleno municipal en julio de 2017.
- Se ha aprobado el protocolo de respuesta institucional ante agresiones machistas y se ha constituido la mesa técnica de emergencias. Habría que sistematizar su trabajo.
- Diseño y puesta en marcha del protocolo municipal sobre acoso sexual y sexista (interno). No se ha desarrollado como debiera.
- Cursos de autodefensa anuales.
- “Maita zera ere” para las personas participantes de Kuadrillategi, una obra de teatro que trata sobre el amor y los buenos tratos.

Comunicación no sexista

- Se ha realizado el seguimiento de la empresa de comunicación municipal para incorporar la perspectiva de género. Se les ha distribuido diferentes guías: uso no sexista del lenguaje y de las imágenes y sobre el tratamiento comunicativo. en caso de que se produzca un caso de violencia machista.
- La persona dinamizadora de euskera envía al personal de traducción una guía sobre el idioma inclusivo para que lo utilicen.
- Se renovó la web del Ayuntamiento y se ha creado la sección de Igualdad. Se ha realizado un análisis de todos los textos de la web desde el punto de vista del lenguaje inclusivo.

Empoderamiento de las mujeres

- Curso Mindfulness.
- Lectura para el empoderamiento (Gaxuxa).
- Difusión de la obra de las raquetistas en las fiestas de Pentecostés, donde participó una lezoarra: Koldobike Gezala. En Santa Cruz se ha homenajeado a Koldobide junto al pelotari Josetxo Etxandi. Al frontón de arriba se le puso el nombre de la primera, y al frontón del polideportivo, el del segundo.

Fiestas

- En 2017 se ha realizado el proyecto de fiestas paritarias junto con otras localidades de Oarsoaldea. Además de realizar un diagnóstico de la situación, se han realizado dos sesiones de trabajo con las personas integrantes de la comisión de fiestas de la localidad.
- Se reparten en la Comisión una serie de recomendaciones para que las fiestas sean paritarias atendiendo a:
 - o La necesidad de utilizar un lenguaje y una imagen inclusiva: en el programa y en todos los carteles y materiales de difusión publicados.
 - o Refuerzo de la implicación ante la violencia machista y respuesta ante una agresión.
 - o Reflexionar sobre el personaje Zabarre Pirata y sobre la necesidad de que participen las mujeres. Se ha creado el personaje de la sidrera María Labaien.
 - o La necesidad de garantizar una presencia equilibrada de ambos sexos en los actos principales, especialmente en los eventos centrales.
- Campañas contra las agresiones en Pentecostés y Santa Cruz, con la instalación de un espacio libre de violencia, ruedas de prensa, carteles, chapas, pancartas, publicación y buzoneo del protocolo de fiestas. Además, se han colocado señales viales contra la violencia en los principales accesos a la localidad.

Formación en igualdad

- En el marco del protocolo interinstitucional se ha realizado una formación sobre menores víctimas de violencia dirigida al personal del programa Kuadrillategi, trabajadoras sociales, educadoras de calle y agentes sanitarios.

- Formación sobre violencia con policías locales y la representación política en el contexto del protocolo interinstitucional. También para fomentar la detección precoz de casos en agentes de Osakidetza.
- Se ha realizado formación sobre coeducación con el monitorado de deporte escolar e integrantes de asociaciones deportivas y monitorado de Kuadrillategi.

Normativa de igualdad

- Se ha modificado la ordenanza de subvenciones para que cumpla criterios de Igualdad. Las cláusulas se han incluido en la mayoría de subvenciones y convenios. El reto está ahora en el seguimiento.
- En 2019 Ixkulin ha modificado sus estatutos y ha aceptado a las mujeres como socias.
- Se introdujeron cláusulas de igualdad en las condiciones de ejecución de los contratos grandes.
- En los procesos selectivos se han incluido en el temario temas de igualdad una la cláusula de desempate a favor de las mujeres en ámbitos en los que está infrarepresentada.
- Elaboración de un protocolo de contratación de personal, con perspectiva de género.
- Se han introducido criterios de igualdad en la normativa de usos del polideportivo Bekoerrota y de la piscina Altzate.

Campañas de 8M y 25N

Junto con las mujeres de Gaxuxa y Lezo y la mesa de coeducación se han llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- Sesión de películas Zinegoak y conferencia El ciclo de la violencia.
- Exposición itinerante “Emakumeok bizirik”.
- 8M, desayuno y concentración.
- Cortometrajes sobre los derechos de las mujeres.
- Bideoforums.
- Exposición de trabajos manuales de Gaxuxa.
- 25N, zapatos rojos en las tiendas y pañuelos rojos en los balcones.
- Actuación de la funambulista Garazi Paskual, concierto cámara (escuela de música).
- Pañuelos morados en los principales edificios de la localidad.

- Charla sobre el siguiente tema: ¿Qué está pasando con las agresiones sexuales?
- Reparto de bolsas, chapas y máscarillas contra la violencia sexista.
- Faldón publicitario en Hitza, publicidad en Berria y cuñas en Onda vasca.
- Cuentos musicales “Isiltzen joan zirenak” (basada en la vida y el trabajo de Lourdes Iriondo), concierto de Anari, actuación de la payasa Virginia Imaz y conferencia de Miren Aranguren: “Agerikoak eta ezkutukoak: bizitzak erdigunean, covid-19 garaian” (Visibles y ocultas: vidas en el centro, covid-19).

Presupuesto, estructuras y participación

Participación

Durante la vigencia del II Plan, los cursos y formaciones organizados por el ayuntamiento han contado con la participación de más de 120 mujeres y 40 hombres. Las principales formaciones ofertadas han sido las siguientes: coeducación (personas educadoras de Kuadrillategi), Deporte e igualdad (equipos deportivos y personas educadoras de deporte escolar), Conocimientos básicos de igualdad (representación política y municipal), Lenguaje inclusivo (personal municipal), Tratamiento comunicativo ante un caso de violencia (comunicación y representación política), Violencia machista y atención a agredidas (policía local) y Violencia machista y menores (agentes que trabajan en la prevención de la causa o en la intervención), entre otras.

Estructuras

En los últimos años se han creado y mantenido las siguientes estructuras de coordinación del Plan:

- Mesa de Coeducación, que se ha reunido cuatro veces al año, con una decena de personas, mayoritariamente mujeres.
- Comisión técnica de igualdad. De 2014 a 2018 se han celebrado al menos dos reuniones al año, con unos 10 integrantes, mayoritariamente hombres.
- Por otro lado, se han organizado al menos dos reuniones de coordinación con grupos de mujeres a lo largo del año: Gaxuxa, Sorginak y Lezoko emakumeak.
- A nivel comarcal existe una mesa de técnicas de igualdad. No tiene una periodicidad determinada.
- La técnica está en la red de técnicas de Igualdad de la Diputación Foral, pero por falta de tiempo no participa.

Presupuesto 2017 – 2021

	Contratación de la técnica	Promoción de igualdad	Convenio con Gaxuxa	Limpieza local de Gaxuxa	TOTAL
2017	22.000€	28.000€	14.000€	1.300€	65.300 €
2018	25.462€	28.000€	14.500€	1.300€	69.262 €
2019	25.950€	15.000€	14.500€	1.300€	56.750 €
2020	25.772€	15.000€	14.500€	1.200€	57.872 €
2021	28.249€	15.000€	14.500€	2.400€ LIMPIEZA+LUZ ELÉCTRICA	60.149 €

La media del presupuesto de igualdad en los últimos años ha sido de 61.866,6 €. En 2021 ha sido de 60.149 € y de 10.541.550 € para toda la actividad municipal. Por tanto, a la igualdad sólo le corresponde el 0,57% del presupuesto total y sólo el 0,14% es para la promoción de la igualdad, una frivolidad comparada con los presupuestos de otras áreas. Es, por tanto, el departamento con menor presupuesto, con diferencia, y como es sabido, el presupuesto marca cuáles son las prioridades de un ayuntamiento.

Los presupuestos de 2021 de algunos departamentos y servicios municipales son los siguientes:

- Administración general de vivienda y urbanismo 477.918 €
- Administración general cultural 465.118 €
- Escuela de música 332.765 €
- Administración general de servicios sociales 230.737,00 €
- Ayuda a domicilio 229.312,00 €
- Administración general del deporte 192.803 €
- Modernización 186.561 €
- Administración general del medio ambiente 135.475 €
- Biblioteca Andreone 106.512 €
- Ludoteca 102.000 €

Por otro lado, veamos las actividades o programas con presupuesto similar al de igualdad:

- Contratación de eventos culturales 95.000 €
- Contrato de jardinería 82.000 €
- Fiestas de Santa Cruz 75.000 €
- Mantenimiento, gestión y material del campo 61.300 €
- Deporte escolar 50.000 €

Fortalezas y debilidades

Finalmente, a la hora de elaborar el III Plan de Igualdad a nivel municipal se han identificado las siguientes fortalezas y debilidades:

Fortalezas

- Hay agentes muy activos en el pueblo y con muchas ganas de trabajar la igualdad.
- Hay una técnica de igualdad. Se ha creado el departamento de igualdad.
- Hay grupos de mujeres feministas.
- El personal conoce el plan de igualdad. Hay más conciencia entre el personal.

Debilidades

- La técnica de igualdad trabaja a media jornada.
- Baja participación en general cuando el convocante es el ayuntamiento.
- El Ayuntamiento no es proactivo y no se acerca demasiado al pueblo.
- El Plan de Igualdad es desconocido para agentes y ciudadanía.
- No se ha trabajado el empoderamiento.
- No se ha creado La Mesa de Igualdad.
- No existe una programación continua anual de igualdad. La mayoría de las iniciativas se concentran el 8 de marzo y el 25 de noviembre.
- En cuanto a la formación para la igualdad, se debe pasar al siguiente nivel, y, además de la formación básica, recibir una formación más especializada por áreas, adaptada a cada departamento.

- En cuanto a conciliación y corresponsabilidad, habría que plantearse también otras alternativas. En tiempos de pandemia, el teletrabajo ha posibilitado una nueva vía de conciliación, una solución.
- Se ha elaborado un protocolo de respuesta institucional en los casos de violencia contra las mujeres, pero no está firmado.

Aportaciones a la evaluación

A continuación, se recogen las principales ideas aportadas en las dinámicas de grupo en torno al II Plan.

PERSONAL POLÍTICO

➤ EAJ-PSE

CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- Se valora positivamente los grupos de mujeres que han surgido en el pueblo y que realizan diferentes acciones.
- El hecho de que Lezo sea un pueblo pequeño puede facilitar el cumplimiento de los objetivos.
- Ha empezado a reconocerse la aportación de las mujeres a la historia del pueblo, y se considera un tema a seguir.
- Las mujeres del pueblo están cada vez más sensibilizadas con la igualdad, sobre todo las generaciones jóvenes.

CORRESPONSABILIDAD y USO DEL TIEMPO

- Se valora positivamente la legislación que equipara las bajas por maternidad y paternidad.
- Se considera que en este eje se han cumplido en buena medida los objetivos.
- La Administración electrónica facilita la conciliación del personal y la ciudadanía.

COMBATIR LA VIOLENCIA MACHISTA

- Desde el ayuntamiento se impulsan y visibilizan los días clave (8 de marzo, 25 de noviembre).
- Se trabaja a través de mesas de coordinación con localidades vecinas para garantizar la seguridad de todas las mujeres.

- Todas las víctimas reciben la atención que les corresponde, reforzando la atención psicológica y jurídica de cada víctima.

➤ EH BILDU

GOBERNANZA

- Se hace lo que oficialmente se debe hacer o cumplir.
- Conocen el plan superficialmente.
- Los objetivos se han cumplido al mínimo.
- No saben si hay fortalezas.
- MEJORAS A REALIZAR:
 - Hacer público el trabajo del departamento de Igualdad.
 - Aumentar el presupuesto.

CAMBIO DE VALORES y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- No conocen lo que se ha hecho.
- Las mujeres en general no están empoderadas; las que sí lo están, es porque ellas lo han conseguido personalmente y trabajan en grupos de mujeres.
- Salvo en días especiales (8 de marzo, 25 de noviembre), el municipio no está sensibilizado.
- Principales fortalezas: grupos de mujeres y acciones que llevan a cabo, pero no porque cuenten con el apoyo del ayuntamiento, sino por su fuerza y entusiasmo. Se ha hecho poco para conseguir el empoderamiento de las mujeres.

CORRESPONSABILIDAD y USO DEL TIEMPO

- No saben lo que se ha hecho.
- Los agentes que se implican son los grupos de mujeres.
- Los hombres no están sensibilizados.

HACER FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA

- No conocen el plan que tiene el ayuntamiento. El ayuntamiento no organiza nada para sensibilizar y afrontar el tema.
- El pueblo se muestra sensibilizado con la violencia en 3 momentos concretos, pero no con otros temas.

ASOCIACIONES CULTURALES, DEPORTIVOS Y EN PRO DEL EUSKERA

No conocen ni el II Plan de Igualdad ni el trabajo realizado. Saben que existe, pero sin más concreción.

“Se han hecho muchas ruedas de prensa para decir que se han hecho planes, pero no se han divulgado en el pueblo”.

“Se hacen planes grandilocuentes, y nos perdemos. Sería mejor determinar sólo dos objetivos y cumplirlos (Xoxolur)”. En Lezo hay que dedicar más tiempo a la igualdad: la técnica de igualdad necesita toda la jornada. “Han rebajado a la mitad el presupuesto de Igualdad y así no se puede avanzar. Los cargos electos deben dar ejemplo. Valoran mal el II Plan por falta de conocimiento. Sólo se centra en dos días: 8 de marzo y 25 de noviembre. Se requiere planificación anual”.

Hay que elaborar un único Protocolo de Violencia (hay varios), pero del ayuntamiento. Echan de menos que desde el ayuntamiento se impulsen pequeños detalles, por ejemplo, la necesidad de que haya paridad en las fotos. *“Hemos echado en falta que el ayuntamiento sea asesor y dinamizador. El ayuntamiento debe poner los medios. Todo el personal técnico de Lezo no es del pueblo, y eso supone una falta de implicación, no se participa en las comisiones de fiestas”.*

La participación también debe hacerse en otro sentido: *“acudir a las reuniones de asociaciones del Ayuntamiento, a las comisiones de fiestas. Tampoco participan la concejalía de Cultura ni el alcalde”*

Hace falta una actitud favorable hacia la igualdad del Ayuntamiento. Desde hace un mes, la persona responsable de igualdad es el alcalde, y se han enterado por casualidad. Hay que adaptar los horarios: si las reuniones se hacen con el personal técnico por la mañana, la ciudadanía no pueden participar. El personal también deberían implicarse: recursos, voluntad,...

GRUPOS DE MUJERES

El plan de igualdad se hace muy difícil para el público, por su estructura y por las palabras utilizadas: ejes, líneas, programas... expresiones que no conocen muy bien.

Valoran el plan como “vendé humos”. Dicen que se utilizan muchas palabras y plantean objetivos bonitos, pero que hacen falta hechos. Quizá las actividades que más se realizan son las culturales y las audiovisuales y en fechas concretas. No han visto el apoyo municipal (Lezoko emakumeak).

Tienen propuestas, pero desde el ayuntamiento no hay respuestas optimistas. Existe un Protocolo ante la Violencia Machista, pero tienen un gran desconocimiento.

Ante los dos ataques sexistas ocurridos en la localidad, no hubo comunicación. Se tuvo conocimiento de esos casos desde la calle.

No se ha hecho nada para reconocer el trabajo de las mujeres en el día a día. La comunicación no es buena, no es una prioridad. Hace falta una mesa de igualdad.

MESA DE COEDUCACIÓN

Tal vez el plan se presentó al principio, pero no conocen los programas, por lo que no pueden valorarlos. Ha habido falta de comunicación o no ha sido adecuada. Hay una sensibilización desde el Ayuntamiento porque tienen contratada a la técnica de igualdad, pero las acciones se han propuesto desde el punto de vista práctico, sin saber dónde se ubican.

El aspecto que más han echado de menos ha sido la falta de planificación, de mejor comunicación, de no centrarse en acciones puntuales. Han echado de menos los lugares de encuentro. Ha faltado coordinación. No puede ser que las actividades se suspendan por que falte la técnica de igualdad (por ejemplo, la formación de Kuadrillategi). Hace falta una estructura. Todo el funcionamiento no puede depender de una persona.

Aportaciones respecto a las acciones concretas:

2.1.1. *Garantizar un mínimo de hombres o chicos en los servicios municipales relacionados con la infancia y/o el cuidado y la educación: que un educador de ludoteca sea chico y que al menos uno de los monitores de las colonias sea chico (integrarlo como criterio en los pliegos)* En los servicios relacionados con la educación hay chicos, en la ludoteca y en las colonias, en concordancia con lo recogido en los pliegos (se buscan referentes para vincularlos con jóvenes).

2.1.2. *Materiales de ludoteca: Analizar los juegos, libros, cuentos, etc desde la perspectiva de género, y adecuarlos a criterios de igualdad. En la Escuela Infantil (Haurtxo) compran*

material no sexista. El personal lo tiene interiorizado, pero es una incógnita para las familias. Las familias tienen interiorizados los estereotipos de género.

2.2.1. Trabajar el tema de los estereotipos de género y cánones de belleza con jóvenes de Kuadrillategi y el programa de educación de calle, realizando, por ejemplo, estudios de revistas, prensa y/o publicidad. Lo han intentado (al principio del curso siempre tienen formación coeducativa). Se trabaja con jóvenes después de educar a los y las educadoras (Kuadrillategi).

Educador/Educadora de calle: desde el ayuntamiento no se les ha ofrecido nada de eso; no lo han trabajado, indirectamente sí, porque tienen formación y voluntad. Se necesitan recursos. Compartir experiencias puede servir para entablar complicidad y pasar a la acción. Se puede lograr mayor dinamismo si se logra compartir esas necesidades con el departamento de igualdad. Necesidad de formación.

2.2.2. En la intervención familiar, evitar la reproducción de los roles de género en los miembros de las familias a través de educadoras y educadores. Ese grupo debe de estar concienciado y transmitir valores que superen los roles de género tradicionales. No se interviene directamente con las familias (escuelas de padres y madres), aunque educadores y educadoras sí han terciado en casos concretos. Si se ha hecho, no se ha derivado desde esta mesa. En los centros se trabaja mucho en igualdad porque se canaliza desde la educación (Berritzegunea). El problema es con las familias: la coeducación les es muy ajena. Los referentes que recibe la sociedad en general están muy estereotipados, se transmiten a través de las redes sociales. Tenemos que actuar conjuntamente, las familias tienen que cambiar la visión todas juntas. La paridad es transversal. El papel del ayuntamiento es importante para atender las necesidades. FORMACIÓN PARA LA MESA COEDUCATIVA: anual, continua. Para los educadores y educadoras, para madres y padres,...

2.2.3. Tener en cuenta criterios de igualdad en el diseño del plan anual de actuación en deporte escolar

Se hace un trabajo: el mayor hándicap, formar grupos con chicas. Este año ha desaparecido la competencia por la pandemia y todos juntos han estado estupendamente. Si no, la composición de los grupos suele ser complicada: las chicas quieren ir con las chicas, los chicos con los chicos. Cuando la competencia está de por medio las chicas están más cómodas con las chicas. Ha desaparecido la competencia, y de esa forma, también el conflicto; cuando no hay valor, no hay conflicto. Interesante para sacar conclusiones. En Oarsoaldea se encuentra Kirolaisi.

2.3.1. Realizar sesiones de coeducación con las AMPAS. Se han llevado a cabo, pero no de la mano del ayuntamiento; tampoco se ha hecho seguimiento desde la administración local. Se realizó una sesión con educadores y educadoras de calle para trabajar sobre cómo actuar con menores víctimas de violencia (junto con Pasaia), a la que, se sumaron trabajadoras sociales: se abrió al personal municipal y miembros de la mesa. Existe una necesidad de seguimiento.

Uso no sexista del lenguaje y las imágenes

Se han seleccionado diez noticias de la página web municipal para evaluar el punto de vista de la igualdad que se transmite a través de las comunicaciones, como el uso integrado del lenguaje y las imágenes, la repetición de los estereotipos tradicionales de género, la participación equilibrada, quiénes son los y las protagonistas, etc.

1er. DOCUMENTO
TEMA: Noticia: “Programa Eskola Kirola”
DATA: Activa en la página web
<p>FORTALEZAS:</p> <p>Tanto en el subtítulo como a lo largo del texto se utilizan las barras para hacer referencia a los dos sexos: “... para que niños/as y jóvenes se inicien en...”.</p> <p>El lenguaje genérico se utiliza en varias ocasiones, y es la fórmula más inclusiva: “Ofrecer al alumnado...” “... el monitorado está...” “Todo el alumnado debe...”</p> <p>Se utiliza un lenguaje inclusivo en el apartado “c” de la sección “características” cuando se dice lo siguiente: “... al nivel de desarrollo de los niños y niñas...”. En ese caso se ponen de manifiesto las dos realidades. Quizá sería más adecuado decir “desarrollo de niños y niñas” o priorizar el uso del femenino, puesto que en el texto se prioriza el género masculino.</p>
<p>ASPECTOS A MEJORAR:</p> <p>Una de las fortalezas es, a su vez, un aspecto a mejorar, ya que aunque las barras sean una herramienta útil, dificultan el lenguaje, y se recomienda utilizarlas lo menos posible. Además, a lo largo de todo el texto, cuando se han utilizado, se ha escrito en masculino y se ha añadido la opción de las mujeres, facilitando la lectura en masculino y quedando en segundo plano la presencia de las mujeres: “... se reúnen los/as profesores/as de educación física...” “... coordinadores/as de los centros escolares...” “Los niños/as forman...” “... educar jugadores/as “hábiles...” “... las actitudes de monitores/as y jugadores/as, tanto con compañeros/as como contrarios/as y árbitros/as...”</p>

2º DOCUMENTO

TEMA: Noticia: “En marcha la convocatoria de subvenciones para aprender Euskera”

FECHA: Activa en la página web

FORTALEZAS:

En el tercer párrafo se hace referencia a ambos sexos, diciendo: “ A los alumnos y alumnas con asistencia superior “, por lo que también se pone de manifiesto a las mujeres.

En el quinto párrafo se vuelve a hacer referencia a ambos sexos: “ Del curso de monitor, monitora, directora o directora “. Se tienen en cuenta ambos géneros, lo que muestra cierta sensibilidad de género, pero se prioriza por segunda vez el masculino. En este caso, lo ideal sería ir alternando el orden.

ASPECTOS A MEJORAR:

Es una noticia dirigida tanto a hombres como a mujeres, pero en la imagen sólo aparece el género masculino.

Existe el riesgo de masculinizar el euskera y la cultura.

Es importante la presencia y representación de las mujeres tanto en el contenido escrito como en el visual.

3º. DOCUMENTO

TEMA: Noticia: “Dos lezoarras primeros premios en el concurso de jóvenes músicos de Euskadi”

DATA: Activa en la página web

FORTALEZAS:

En la imagen aparecen Ane Espina y Paul Muñoz, que recibieron el primer premio en su categoría.

“... todas las personas presentes...” La palabra “persona” se utiliza correctamente para referirse a ambos sexos.

“ ... alegrías a sus familiares... al pueblo de Lezo...” las palabras “familiares” y “pueblo” se utilizan correctamente para referirse a ambos sexos.



ASPECTOS A MEJORAR:

En el título se deja a un lado la presencia de las mujeres, haciendo referencia únicamente al sexo masculino: “ Dos Lezoarras ...jóvenes músicos...”

En el segundo párrafo y en el último párrafo se utiliza @: “ Dos fueron l@s lezoarras ...” y “... amig@s y al pueblo de Lezo...”. Aunque se entiende que se quiere incluir a ambos sexos, no es recomendable porque infringe las normas gramaticales del lenguaje y no se puede pronunciar.

En el texto se prescinde en varias ocasiones del género femenino y se utiliza el masculino genérico:

“... jóvenes músicos de Euskadi...”

“... premios a los ganadores...”

“... fueron seleccionados los dos lezoarras...”

“... dilucidar entre los ganadores...”

“... muy jóvenes ambos...”

“... donde siguen vinculados...”
“Estamos convencidos de...”

4 ° DOCUMENTO

TEMA: Noticia: “Euskaraz hezi eta bizi: Guraso gara! Nuevos soportes para las familias”

FECHA: Activa en la página web

FORTALEZAS:

“... transmisión del euskera en las familias...” Se utiliza correctamente la palabra “familia” para hacer referencia a las personas de los dos sexos.

En el primer párrafo se hace referencia a padres y madres: “... orientar a los padres y madres en...”

“... que sus hijos e hijas aprendan...” Los niños se tienen en cuenta citando la palabra correspondiente a cada género, haciendo visible también el género femenino. Sin embargo, teniendo en cuenta que en la frase anterior se ha primado la masculinidad, lo correcto sería designar a las chicas en primer lugar.

A lo largo del texto se hace referencia a ambos sexos, poniendo de manifiesto ambas realidades, pero primando lo masculino. Lo ideal sería ir rotando.

“... se distribuye a los padres y madres...”

“... padres/madres y familias...” Se tienen en cuenta diferentes realidades, pero se sigue primando lo masculino y es mejor evitar el uso de barras. Sería más correcto sustituir la barra por una coma.

“... sean padres y madres castellanoparlantes...”

“... hijos e hijas...”

“... tiempo libre de sus hijos e hijas...”

“... comportamiento de los niños y niñas o jóvenes...”

“... muestra a los nuevos padres y madres...”

“... a la hora de llevar a los niños y niñas”

En el décimo párrafo se modifica el orden y se prioriza lo femenino: “a las madres y padres...”

ASPECTOS A MEJORAR:

En el segundo párrafo se utiliza el masculino genérico: “... los recién nacidos ...”. Sería más correcto decir lo siguiente: “Los y las recién nacidas”.

En el quinto párrafo no se hace referencia más que al masculino: “euskaldunes o uno euskaldun y otro no.” Propuesta: “Una persona sea euskalduna y la otra no”

Ocurre lo mismo en el séptimo párrafo: “... la importancia que tienen los de casa...”. Propuesta: “la importancia que tiene la familia”

En el décimo párrafo se hace otra vez mención únicamente al sexo masculino: “... de los recién nacidos...” y “... en cuanto llega el recién nacido...”

Ocurre lo mismo en el undécimo párrafo: “... así como a la hora de escolarizarlos...”

5 ° DOCUMENTO

TEMA: Personajes históricos

FECHA: Activo en la página web

FORTALEZAS: No se han detectado.

ASPECTOS A MEJORAR:

En el primer párrafo se prescinde del género femenino y se utiliza el masculino genérico:

“... muchos lezoarras se han hecho conocidos...”

“... Entre ellos, hay pilotos, militares, curas, escritores, compositores, bertsolaris y txistularis...”

En el texto se habla de 10 personajes históricos, todos ellos hombres. No se ha hecho visible ni citado a ninguna mujer relevante en la historia de Lezo.

6 ° DOCUMENTO

TEMA: Cartel de fiesta “Mendekosteak 2019”

FECHA: Activo en la página web

FORTALEZAS:

“... que la gente venga disfrazada...”

En el primer párrafo se utilizan distintas fórmulas para dirigirse tanto a hombres como a mujeres, evidenciando ambas realidades.

“... atención sobre las/los menores para...” Se hace referencia al género masculino y femenino. Sin embargo, es mejor no usar barras. Propuesta: “población menor de edad”

En varias ocasiones se revelan ambas realidades y se alterna el orden, anteponiéndose a lo femenino. Pero es mejor no usar barras.

“Encartelada a favor de presas/os y refugiadas/os vasca/os”

“... por dulzaineras/os de la comarca...”

“... para público infantil...” El término “público” se utiliza correctamente para agrupar a ambos sexos.

En las imágenes se representan los géneros femenino y masculino en diferentes actividades.

ASPECTOS A MEJORAR:

El masculino genérico se utiliza más de una vez:

“... gigantes y cabezudos...”

“Musikos por las calles del pueblo”

“Venid disfrazados de piratas”

Se utiliza una imagen para referirse a “Herri kirolak” y sólo aparecen hombres. Tratándose de un espacio tan masculinizado, sería conveniente mostrar imágenes en las que también aparezcan mujeres, por un lado, para atraer al público femenino y, por otro, para representar a quienes ya forman parte de ese sector.

Se trata de la imagen de un pirata al frente del cartel, en el que predominan en general las figuras de hombres.



7 ° DOCUMENTO

TEMA: Noticia: “Numerosas iniciativas para proclamar el Día Internacional de la Mujer en Lezo”

FECHA: Activa en la página web

FORTALEZAS:

“... anima a las y los lezoarras a participar...”

Se dirige a mujeres y hombres. Se recomienda evitar el uso de “las/los” para hacer referencia a las mujeres. Propuesta: “a toda la población”

“... animado a toda la ciudadanía a participar...” La palabra “Ciudadanía” es utilizada correctamente para hacer referencia a todas las personas.

“... entre las personas asistentes...” El término “Personas asistentes” es utilizado correctamente para hacer referencia tanto a hombres como a mujeres.

“... a las y los lezoarras a unirse a la reivindicación...” Sirve para los dos sexos, pero es mejor no utilizar “las/los”. Sería más adecuado: “a toda la población”

“... anima a todas y todos a participar...” Una vez más, sería preferible decir “todas las personas”.

ASPECTOS A MEJORAR:

En el noveno párrafo se utiliza el masculino genérico: “... producido por los pamploneses Virginia Senosiain y Juan Luis Napal...” Propuesta: “Producido por Virginia y Juan Luis, quienes proceden de Pamplona”.

En la imagen sólo aparecen mujeres, lo que puede dar a entender que la reivindicación del día de la mujer es exclusiva de las mujeres.

8 ° DOCUMENTO

TEMA: “Gu ere Bertsotan”

FECHA: Activo en la página web

FORTALEZAS:

A lo largo de todo el texto se utiliza correctamente el término “bertsolarismo”. Así, se hace referencia a la disciplina y no a los profesionales que se dedican a ella. Con ello se concentra la presencia de hombres y mujeres.

Se utilizan barras varias veces para hablar de mujeres y hombres. Aunque es adecuado para visibilizar también a las mujeres, es preferible no utilizarlas. Además, sería conveniente alternar el orden y no priorizar lo que siempre es masculino, como es el caso:

“Que cada alumno/a sea capaz de escribir...”

“Que cada alumno/a sea capaz de completar...”

“... necesidades y deseos de los/las aficionadas...”

“... encuentros entre quienes vayan...” El término “Quienes” es utilizado correctamente para hacer referencia a todas las personas.

“Acercar el bertsolarismo joven y de élite a las escuelas” . La palabra “ecuelas” se utiliza correctamente para hacer referencia a todo el alumnado.

ASPECTOS A MEJORAR:

El texto va acompañado de una imagen en la que sólo aparecen los hombres. En este caso, las mujeres bertsolaris no están representadas, lo que hace que la disciplina se masculinice.



9 ° DOCUMENTO

TEMA: Servicio de Orientación Deportiva

FECHA: Activo en la página web

FORTALEZAS:

En el primer párrafo se utilizan distintas fórmulas para dirigirse tanto a hombres como a mujeres, evidenciando ambas realidades

“... dirigido a toda la ciudadanía...”

“... a quienes no practican deporte...” y “... quienes tienen una lesión...”

“... o niñas y niños que puedan...”

“... o personas que se encuentran...”

En el segundo párrafo se utiliza nuevamente la palabra “personas”, adecuadamente, para hacer referencia a los dos sexos: “Las personas interesadas pueden acudir...”

En la segunda columna también se utilizan las barras para hacer referencia a hombres y mujeres. Aunque su uso sea correcto, se recomienda no utilizarlas, ya que entorpece la lectura del texto.

“... puesto que los médicos/as pueden...”

“... los/as educadoras del centro o los/las padres y madres...”

ASPECTOS A MEJORAR:

Las directrices desarrolladas en el apartado anterior se refieren a aspectos a mejorar.

10 ° DOCUMENTO

TEMA: Presentación

FECHA: Activa en la página web

FORTALEZAS:

- ✓ En el desarrollo del texto, la primera persona del plural se utiliza correctamente para referirse a todas las personas que componen el municipio de Lezo. Es un mecanismo para que el lector se sienta integrado independientemente del sexo.
 - “Nuestro pueblo conforma...”
 - “... vivimos casi de espaldas al puerto, porque no tenemos...”
 - “... quienes vivimos en Lezo sentimos orgullo...”
 - “... tenemos el orgullo de que podamos...”
 - “... hacer nuestra vida diaria sin salir de nuestro pueblo...”
- ✓ Las barras se utilizan varias veces para introducir ambos sexos. Aunque es correcta, es mejor no utilizarla porque dificulta la lectura del texto:

- “... no es porque lo digamos nosotros/as...”
- “... .Nuestros/as antepasados/as vivieron de la mar...” En ese caso, dado que las barras se utilizan por segunda vez, es conveniente cambiar el orden y priorizar lo femenino, ya que la primera vez se ha priorizado el masculino.
- ✓ Se utilizan adecuadamente diversos mecanismos para dar visibilidad a mujeres y hombres:
 - “... para muchas personas es un municipio...”
 - “... quienes nos visitan...”
 - “... hay gente que puede vivir...”
- ✓ “... las y los baserritarras...” En el cuarto párrafo se utiliza “las/los” para hacer referencia tanto a hombres como mujeres. Aunque sea correcto, se recomienda no hacer uso de ese recurso, y en su lugar utilizar palabras que aúnen ambos sexos. Propuesta: “Las personas baserritarras”

ASPECTOS A MEJORAR: Las directrices desarrolladas en el apartado anterior se refieren a aspectos a mejorar.

ENCUESTA DIRIGIDA A LA JUVENTUD

Se presentan los resultados de la encuesta enviada al alumnado de 3º y 4º de ESO del Instituto. En total se han recibido 81 respuestas, 39 mujeres, 40 hombres y 2 no binarios.

Necesidades respecto a la igualdad (respuestas afirmativas)

	CHICAS	CHICOS
Trabajar en la sensibilización para superar los estereotipos y opiniones sexistas que persisten en nuestra sociedad (en la escuela, con la juventud y en la sociedad en general)	45,7% (37)	42% (34)
Implicar a los chicos en las tareas domésticas y de cuidado.	25% (20)	23% (19)
Mejorar el acceso laboral de las chicas.	25% (20)	22% (18)
Mejorar la participación y el acceso a los recursos de las mujeres de diferentes grupos y procedencias.	25% (20)	23% (19)
Mejorar la atención y prevención de la violencia machista.	27 % (22)	26% (21)
Mejorar la participación de las mujeres en el deporte, la cultura, la política...	26 % (21)	23% (19)
Mejorar la información que poseen las mujeres jóvenes sobre los recursos en materia de violencia machista.	25% (20)	22% (18)
Trabajar en educación sexual proporcionando información adaptada a chicas y chicos.	25 % (20)	22% (18)
¿Ha sufrido alguna vez violencia machista? ¿Dónde (fiestas, redes-sociales, colegio, cuadrilla)? ¿De qué tipo?	5 % (4)	2 % (2)
¿Has presenciado alguna agresión machista? ¿Dónde (fiestas, redes-sociales, colegio, cuadrilla)? ¿De qué tipo?	12% (10)	4% (5)
¿Participas en las tareas domésticas y de cuidado? ¿En qué? ¿Cuánto tiempo al día?	22% (18)	25% (20)
¿Has visto alguna vez alguna actitud machista? ¿De qué tipo?	20% (16)	11% (9)

Tal y como se observa en la tabla, la principal necesidad que perciben las y los jóvenes es trabajar la sensibilización para superar los estereotipos y opiniones sexistas que aún perviven en nuestra sociedad y, en general, las chicas tienen una mayor sensibilidad ante las actitudes machistas.

¿Qué crees que es la seguridad (en la escuela, en casa, en la calle)?

Sobre todo, relacionan la seguridad con la tranquilidad, con poder estar tranquilamente en cualquier lugar. Esta idea se repite tanto entre chicas como chicos. Además, la seguridad se relaciona con la ausencia de miedo y, al final, la tranquilidad y el miedo serían totalmente contrarios.

Entre las jóvenes un ejemplo se repite de forma notable. Por ejemplo, para ellas la seguridad sería ir por la calle solas y sin miedo. Es decir, en el ejemplo aparecen los dos conceptos mencionados anteriormente. Al fin y al cabo, esta situación se nos presenta en el día a día. En este sentido, las chicas saben que ir solas por la calle les puede resultar peligroso por las noches y, ante ello, se les recuerda siempre que deben ir acompañadas por la calle para evitar riesgos.

¿Cree que hay diferencias de género? ¿Qué diferencias principales ves entre chicos y chicas en tu día a día?

Creer que hay diferencias de género. Entre las chicas esta idea recoge un consenso generalizado, mientras que algunos chicos manifiestan que hay diferencias de género pero que no las perciben en su entorno.

En este caso, detectan diferencias de género en el deporte, el mercado laboral, la educación y la carga de tareas. Por su parte, ellos destacan las diferencias que se dan en el deporte. Por el contrario, ellas distinguen más ámbitos. En este sentido, mencionan los micromachismos, es decir, las prácticas machistas que se dan en la vida cotidiana contra las mujeres de una forma normalizada.

Aportaciones sobre las desigualdades de género

Las aportaciones que realiza la juventud sobre las desigualdades de género se basan en la consecución de la igualdad. En este sentido, consideran que la ayuda mutua es importante, ya que es un tema que involucra a toda la sociedad. Además, proponen que el tratamiento de estos temas se recoja de forma significativa y que se produzca un cambio de pensamiento. Por último, plantean participar activamente en la defensa de la igualdad a

través de campañas o manifestaciones. Por último, llama la atención el hecho de que los chicos, a diferencia de las chicas, hablan de los pasos que se han dado hacia adelante y de que la situación ha mejorado.

Agresiones machistas

Manifiestan haber observado agresiones machistas, sobre todo, en redes sociales, en fiestas, en la calle o en películas. En el caso de los chicos predominan las agresiones machistas en fiestas, mientras que las respuestas de ellas son más completas. Las agresiones machistas observadas hacen referencia a violaciones, insultos o amenazas.

Junto a ello, tanto las chicas como los chicos jóvenes han manifestado actitudes similares ante estas situaciones. Se han quedado callados o calladas por miedo, han pedido ayuda, han hecho una llamada telefónica o han intentado defender a la mujer y hablar con el agresor.

Participación en el trabajo doméstico

Se dedican de forma notable a las tareas domésticas y de cuidado. En la mayoría de los casos realizan tareas similares. Entre otras cosas, barrer, limpiar su dormitorio, preparar la mesa, limpiar los platos, poner la lavadora, hacer la cama, cocinar, poner el lavavajillas, poner la lavadora o colgar la ropa. A estas tareas le dedican un tiempo de entre quince minutos y una hora.

Estudios y profesión

Entre las chicas predominan los estudios de Ciencias Sociales y Artes. Por ejemplo, psicología, periodismo, diseño de interior, enseñanza, historia o pintura. No obstante, también se mencionan estudios u oficios de Ciencias, Ciencias Sanitarias o de Ingeniería y Arquitectura, pero en menor medida.

Por otro lado, en el caso de los chicos jóvenes destaca la rama de Ingeniería. En este caso, se habla de diferentes grados de ingeniería, como mecánica, electrónica o robótica. Además, predominan los estudios o profesiones relacionadas con la ciencia y el deporte.

Al final, en la elección de los estudios podemos detectar diferencias entre chicas y chicos jóvenes. Esto, junto con la asignación de roles y funciones diferentes a mujeres y hombres en el mercado laboral, hará que algunos sectores se muestren masculinizados o feminizados.

Actitudes machistas

Manifiestan haber percibido actitudes machistas en su día a día y éstas se manifiestan de diferentes maneras o formas. Comentarios o chistes machistas como la asignación de tareas domésticas y de cuidado a las mujeres y la incapacidad de las mujeres para hacer algunas cosas. Además, mencionan los piropos, amenazas o agresiones que sufren las mujeres en la calle.

Ante estas situaciones, la juventud ha actuado de diferentes maneras. Por un lado, entre las chicas predominan las actitudes de queja y rabia, mientras que los chicos presentan actitudes más agresivas. Además, las chicas indican que en función de la situación no han hecho nada o sí han hecho. Otros comentan que han ido a pedir ayuda.

En este caso, el hecho de que chicas y chicos jóvenes no hagan nada o se callen al detectar actitudes machistas puede resultar preocupante. Al fin y al cabo, es una realidad que se da en el día a día y para poder hacerle frente la juventud debe promover en su día a día conocimientos y valores que se basen en la igualdad. Por ello, será importante identificar y dar una respuesta a las actitudes machistas.

La importancia de la igualdad

Se observa que a pesar de ser un campo importante para chicas y chicos, ellas le dan más importancia.

	CHICAS	CHICOS	NO BINARIO
MEDIA	9,34	7,59	7

4.PROPUUESTAS PARA EL PRÓXIMO PLAN

En este apartado se recogen las propuestas recogidas en las entrevistas y reuniones mantenidas con diferentes agentes, organizadas por temas de gobernanza para la igualdad, corresponsabilidad y uso del tiempo, cambio de valores y empoderamiento de las mujeres y lucha contra la violencia sexista.

Por otro lado, también se mencionan de forma específica las aportaciones de la juventud, recogiendo propuestas sobre los temas tratados, como son el empoderamiento, la violencia contra las mujeres, la corresponsabilidad/cuidado y la diversidad sexual/diversidad identitaria.

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

- Constitución de la Mesa de Igualdad: solicitud reiterada.
- Incremento de presupuesto.
- Dar a conocer el departamento de Igualdad en la localidad.
- Difundir la información del Plan a la ciudadanía de forma adecuada y comprensible. Es necesario conocer el plan.
- El Ayuntamiento debe mantener un mayor contacto con los pueblos y asociaciones.
- Programación anual de las acciones.
- Replantear la figura de la técnica de igualdad, concejalía, administración, despacho. Dar un lugar a la igualdad, como urbanismo.
- El plan de igualdad no se puede cumplir cuando la técnica está a media jornada: requiere una jornada completa.
- El ayuntamiento no puede dejar de responder por estar el personal de baja.
- Rebajar todas las aceras, aunque estén bastante rebajadas. La cultura tiene buenos accesos. Ante una gran obra hay que tener en cuenta los accesos. Ayudas a comercios para bajar entradas.

CORRESPONSABILIDAD y USO DEL TIEMPO

- Ofrecer y facilitar el trabajo para lograr la conciliación.

- Más subvenciones a la ciudadanía, guarderías que garanticen el cuidado... Hace muchos años hubo proyectos de “kanguras”, pero desapareció. Muchas mujeres no pueden trabajar porque no tienen con quién dejar a los y las niñas.

CAMBIO DE VALORES y EMPODERAMIENTO DE MUJERES

- Campañas de sensibilización a nivel local.
- Abrir cauces para recoger los problemas, preocupaciones y propuestas que tienen las mujeres.
- Completar el programa de empoderamiento de las mujeres.
- Hay que seguir trabajando en el reconocimiento de las mujeres en la historia del pueblo.
- Trabajar con mujeres migrantes para su empoderamiento, al igual que los grupos multiculturales de otros países.
- Poner en marcha una casa de mujeres.
- Talleres para trabajar las nuevas masculinidades.
- Formación en igualdad: en los últimos 4-5 años el ayuntamiento sólo ha realizado formación en igualdad para equipos deportivos.
- Continuar con la incorporación de la perspectiva de género en las fiestas.
- De cara a los centros escolares se deben crear escuelas coeducativas basadas en la paridad. Habría que poner una persona dinamizadora desde el ayuntamiento para realizar las tareas de coeducación de los dos centros: patios, aseos, diagnóstico, reorganización, contratación desde el ayuntamiento de una dinamizadora o un dinamizador.
- Es necesaria una mayor sensibilización y formación respecto al colectivo LGTBIQ+.

HACER FRENTE A LA VIOLENCIA SEXISTA

- Protocolo de Lezo, respuesta institucional local en caso de agresión: renovar, ampliar.
- Formación sobre los Protocolos ante la Violencia Machista: saber para qué sirve cada uno, definir la función de sus integrantes, transmitir y asegurar que haya un proceso participativo.
- Seguir con el grupo de autoayuda a nivel de la zona. Hay mucha participación con mujeres que han sufrido violencia, con una dinamizadora. También relacionado con el empoderamiento. Desde el ayuntamiento también derivan a las mujeres y se les ayuda.

APORTACIONES DE JÓVENES DE 4 ° DE ESO

EMPODERAMIENTO

- A mejorar
 - Garantizar la libertad sexual de las mujeres
 - Trabajar la aceptación de los cuerpos
 - Romper tabúes
 - Talleres de autoestima para mujeres
 - Aprender a protegernos entre chicas. No criticarnos entre nosotras
 - Educación sexual desde la infancia. Talleres de sexualidad
 - Romper estereotipos mediante talleres
 - Dar más voz a las mujeres políticas
 - Fomentar la educación sexual en las aulas
 - Organizar espacios para que las chicas hablen entre ellas

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- A mejorar:
 - Garantizar la facilidad y seguridad de las mujeres en la interposición de la denuncia
 - Mayor control de las denuncias
 - Cuidado de la mujer
 - Estamos normalizando la violencia
- ¿Cómo?
 - Ofreciendo vivienda y ayudas económicas a las mujeres
 - Organizando coloquios
 - Trabajando en la modificación de las leyes
 - Dando talleres de educación a los chicos
 - No condicionar los testimonios de las mujeres
 - Denunciar una y otra vez los casos de violencia contra las mujeres que se producen en el pueblo

RESPONSABILIDAD /CUIDADO

- A mejorar:
 - Que mujeres y hombres trabajen las mismas horas en casa
 - Cambiar de costumbres
 - Repartir las tareas desde el comienzo
- ¿Cómo?
 - Campañas de mentalización para enseñar desde la infancia
 - Otorgar ayudas para el cuidado de personas dependientes
 - Mostrar diferentes modelos publicitarios
 - Trabajar para cambiar los roles
 - Trabajar la empatía
 - Aprender a hacer las tareas domésticas desde primaria
 - Trabajar la implicación de los hombres mediante talleres

DIVERSIDAD SEXUAL/ DIVERSIDAD IDENTITARIA

- A mejorar:
 - Desaparición de la discriminación contra el colectivo LGTBIQ+
 - Se necesita más formación
- ¿Cómo?
 - Talleres de concienciación desde la infancia
 - No califiques a nadie hasta que sientas lo que eres
 - Campañas contra la discriminación
 - Traer a la escuela personas que han pasado por el proceso Trans para que compartan su historia

5.CONCLUSIONES

En general, el grado de cumplimiento del Plan no ha sido muy alto. Se puede decir que aún no se ha conseguido el interés y el compromiso firme con el tema. Se ha incorporado la perspectiva de género en diferentes áreas municipales, pero todavía es necesario trabajar mucho la perspectiva de género en todos los departamentos, como por ejemplo, de cultura y urbanismo.

Todos los ámbitos deben interiorizar que la igualdad es una función de todo el ayuntamiento y parece que muchas cuestiones se atribuyen exclusivamente al área de igualdad.

Sin embargo, mirado con la perspectiva de los años, en el ayuntamiento se han realizado numerosas iniciativas estructurales respecto al II Plan, entre las que se encuentra la contratación de la técnica de igualdad, disponer de presupuesto propio y estructuras de coordinación.

Otra constante es el bajo impacto del Plan en la localidad. Se conoce poco, y no se han elaborado programas para el empoderamiento de las mujeres.

Todavía queda mucho por hacer, y hace falta trabajar y fortalecer los siguientes aspectos:

- Incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas municipales
- Transformar los estereotipos y roles de género atribuidos a las personas en función del sexo
- Apoyar los procesos de empoderamiento de las mujeres
- Impulsar la ética de la conciliación corresponsable y del cuidado entre ayuntamientos, empresas y ciudadanía
- Aumentar el conocimiento y la sensibilización en torno a la violencia machista y mejorar la atención a las víctimas

La COVID-19 ha provocado la crisis sanitaria, económica y social más importante de los últimos tiempos y ha cambiado la agenda y las prioridades políticas y sociales en todo el mundo.

La pandemia está afectando de manera desigual a mujeres y hombres y los datos nos muestran que las mujeres y niñas están más expuestas a los efectos negativos de esta crisis

y, en este sentido, Eudel, Emakunde y otras instituciones han reclamado un fuerte compromiso de las instituciones públicas y han llamado a reforzar las políticas y servicios de igualdad. Es urgente adoptar medidas que incorporen la perspectiva de género durante la vigencia del III Plan para evitar que esta crisis aumente las desigualdades y se retroceda en el ejercicio de los derechos de las mujeres y en el camino hacia la igualdad.