



Murgibe



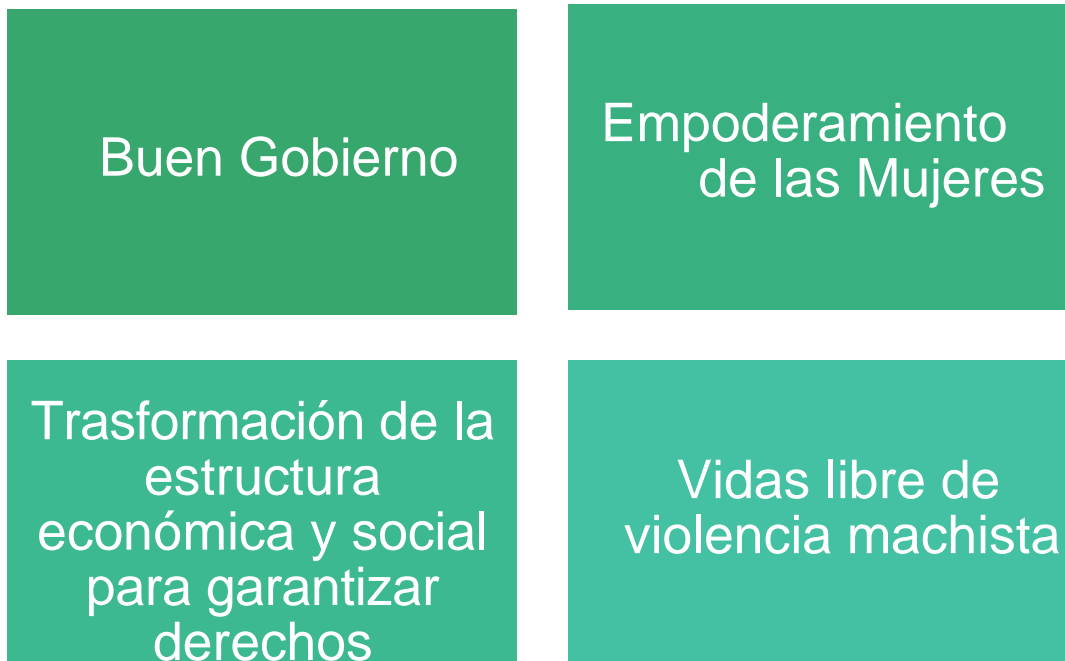
Lezoko Unibertsitateko Udala



01.	PUNTO DEPARTIDA..	3
02.	MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL..				5
03.	CARACTERÍSTICAS..	13
04.	AREASDEMEJORA	14
05.	PLAN DE ACCIÓN 2021-2025		18
06.	PLANDE GESTIÓN	29

01. PUNTO DEPARTIDA

El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lezo tiene en cuenta los principios y estrategias de trabajo del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.



Buen Gobierno

El buen gobierno tiene que ver con el modelo de gobernabilidad. El modelo de gobernabilidad gestiona y avanza en los ámbitos económico, social y medioambiental, utilizando una cultura que incorpora la perspectiva de género en ámbitos como la transparencia, la participación ciudadana, la necesidad de nuevas formas de cooperación pública y privada, la cooperación interadministrativa, el fomento de la evaluación de las políticas públicas para mejorar y orientar la consecución de objetivos. En definitiva, se trata de pasar a un modelo basado en la igualdad desde la eficiencia y la transparencia, la rendición de cuentas y la participación social.

Empoderamiento de las mujeres

Los Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron en 2015 la nueva Agenda Mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Con ello pretenden cambiar el camino que lleva el siglo XXI, eliminando la pobreza, las desigualdades en todos los ámbitos de la vida y la violencia contra las mujeres. Sin embargo, como dice ONU Mujeres, nada puede mejorarse sin el empoderamiento previo de las mujeres, es decir, el empoderamiento es la condición y garantía de la transformación social para la igualdad de mujeres y hombres en el mundo.

Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos

La ONU señala que para transformar las economías y hacer valer los derechos económicos y sociales es necesario actuar en tres ámbitos prioritarios: el trabajo adecuado para las mujeres, las políticas sociales con perspectiva de género y las políticas macroeconómicas basadas en derechos. Teniendo en cuenta que la inclusión de los derechos de las mujeres entre los temas de las políticas económicas y sociales contribuye al desarrollo humano sostenible se propone como eje de trabajo ya que recoge las prioridades marcadas por la ONU en el camino a recorrer.

En la misma línea, el Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres considera necesario impulsar un debate público sobre el modelo económico actual y su incidencia en el desarrollo sostenible, con el fin de garantizar los derechos de todas las personas.

Vidas libres de violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es una grave violación de los derechos humanos. Se ejerce contra las mujeres por el mero hecho de serlo. En el actual modelo de sociedad jerárquico de desigualdad, que es fruto de la discriminación de género y del poder de los hombres sobre las mujeres, las mujeres deben depender, en definitiva, de ellos.

Se consideran actos contra las mujeres todos los actos de violencia por razón de género, tanto en público como en privado, que causen o puedan causar daño o sufrimiento sexual, psicológico o económico a las mujeres, así como las amenazas, coacción o privación arbitraria de libertad para cometer actos de violencia.

COVID – 19

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 retroceda en el ejercicio de los derechos de las mujeres y en el camino hacia la igualdad.

02. MARCONORMATIVO E INSTITUCIONAL

En los últimos años, se han aprobado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, otorgando al presente Plan de Igualdad un paraguas institucional y legislativo suficientemente amplio.

A continuación, se destacan algunos hitos del entramado teórico-legal de las políticas de género:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 31/12/13).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Plan 2020- 2023
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en el empleo.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 31/12/2013).

En el artículo 27.3 de la Ley se menciona cómo los Municipios, podrán asumir competencias como prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer entre otros. En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

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

En el marco de la citada Ley, se define claramente las funciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del

Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (art.9.2.) y comunitarias (art. 3.02 del Tratado de la Unión Europea) que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- Ejecución de medidas de acción positiva.
- Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de recursos y servicios socio comunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y

colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

En la ley, se han establecido cuatro funciones básicas para la estructura y el diseño del VII plan de la CAE.

- Establecer los principios básicos para regular la función de los poderes públicos en el desarrollo del plan. (Legearen Atarikoa)
- Regular las medidas para integrar la perspectiva de género en los espacios de poder y la actividad administrativa vasca (Título I y II)
- Estructurar las medidas para impulsar la igualdad en diferentes ámbitos de intervención (Título III)
- Regular las sanciones (Título IV)

La Reforma de la ley de Igualdad para la Igualdad de Hombres y Mujeres

El consejo de Gobierno ha aprobado el proyecto ley para la segunda reforma de la ley 4/2005 del 18 de febrero para la Igualdad de hombres y mujeres. La razón ha sido la necesidad de reforzar las políticas de igualdad y contra la violencia machista y la necesidad de adaptarse al nuevo contexto social y normativo: Convenio de Estambul, Agenda 2030, Pacto de Estado contra la Violencia de Género...)

La Ley prevé reforzar los recursos económicos y humanos para desarrollar políticas de igualdad que se reflejan entre otras, en las siguientes cuestiones: reforzar las estructuras de igualdad, la necesidad de formar al personal público en materia de igualdad, la generalización de permisos familiares iguales e intransferibles, aumentar las medidas para enfrentar la brecha salarial, ampliar las ayudas a todas las víctimas de violencia contra las mujeres, incluidas las destinadas a menores en situación de orfandad por violencia machista.

III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Plan 2020-2023

Buen Gobierno

En cuanto a la línea de intervención ligada al buen gobierno, impulsará que las políticas de igualdad sean "transversales". En este ámbito se ampliará, entre otros, la formación en materia de igualdad del personal del ente foral. Renovarán el programa Berdinbidean para desarrollar planes para la igualdad de mujeres y hombres en municipios y mancomunidades de Gipuzkoa con 10.000 habitantes.

Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento "social y colectivo" de las mujeres es también una línea "fundamental" del plan. Se analizarán las trayectorias vitales y profesionales de las mujeres guipuzcoanas que han contribuido a la consecución de los derechos humanos y la cultura política democrática. Además, se activarán medidas para fomentar la participación social y política de las mujeres.

Transformación social y económica

En la búsqueda de la transformación económica y social de Gipuzkoa es necesario "cuestionar" los valores que sustentan las desigualdades de género, así como avanzar en el reconocimiento de la igualdad.

Una sociedad libre de violencia machista

Hay que seguir el "ingente trabajo" realizado históricamente por la Diputación contra la violencia machista. Para ello, se promoverá la investigación en esta materia, se mantendrán las acciones de sensibilización, prevención y formación, y se impulsará la mejora continua y la coordinación interinstitucional.

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como objetivo orientar a los poderes públicos en el cambio de valores que justifiquen y mantengan las situaciones de dependencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida a través de su trabajo. Dado que existen ámbitos en los que los hombres tienen una presencia absoluta y están en una situación de poder; el patriarcado condiciona la forma de vida siendo universal.

Este cambio de valores será fundamental para el desarrollo humano sostenible. Para ello debemos construir nuevos valores no tocados por el sexismo, el machismo y el androcentrismo, es decir, elaborar principios filosóficos, éticos y políticos que nos permitan incorporar y desarrollar la igualdad entre hombres y mujeres, respetar los derechos de las mujeres y promover su condición de ciudadanas y ciudadanos.

Tomando como referencia el concepto de igualdad recogido en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y teniendo en cuenta los principios generales de igualdad de trato, igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad, integración de la perspectiva de género, acción positiva, rechazo de roles y estereotipos en función del sexo, representación equilibrada y coordinación y colaboración

la agenda de trabajo del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE ha profundizado en algunos de ellos por su carácter estratégico:

- **Paradigma FEMINISTA:** feminismo, incluyendo todas las líneas del pensamiento feminista y sus dimensiones, para poder entender por qué y cómo se dan las situaciones de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres.
- **Perspectiva DE GÉNERO:** la perspectiva de género, como metodología de análisis y trabajo, nos ayuda a visibilizar las desigualdades de género. La adopción de la perspectiva de género exige **PREPARACIÓN DE UNA AGENDA** que se posiciona contra la discriminación contra las mujeres.
- **Carácter ENTRE VARIABLES:** reconocimiento del género en la interacción entre variables junto con otras situaciones de desigualdad. En el patriarcado, las mujeres comparten una identidad de género, pero no responden a un solo signo de identidad. Por ello, también entre las mujeres, desde el punto de vista de su diversidad, existen situaciones de desigualdad derivadas de otras fuentes de discriminación como el idioma, la clase, la etnia, la opción sexual, la edad, la diversidad funcional, etc.
- **El empoderamiento de las mujeres es una condición necesaria para lograr la igualdad:** el objetivo, la **HERRAMIENTA** y el **PROCESO**. Debe darse a diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y debe aportarse a este objetivo desde diferentes ámbitos (político institucional, organizativo, social y ciudadano). La consecución de los objetivos de desarrollo y sostenibilidad acordados a nivel internacional y la mejora de la calidad de vida de mujeres y niñas requiere de un empoderamiento (ODS 2030).
- **Desarrollo SOSTENIBLE:** para que el desarrollo humano global sea sostenible y se promuevan cambios estructurales, las dimensiones medioambiental, social y económica deben incorporar la perspectiva de género y la igualdad entre hombres y mujeres.

Además de estos principios que inspiran la acción propuesta en el VII Plan, se establecen las siguientes garantías para la eficacia de las actuaciones y el impacto previsto:

1. El compromiso político real con la igualdad entre hombres y mujeres.
2. Facilitar el acceso a las políticas públicas en materia de igualdad de recursos presupuestarios, humanos y técnicos.
3. Información sobre el desarrollo del trabajo por la igualdad a través del dinero público y política de transparencia.
4. Participar e interlocución con los agentes económicos y sociales en los movimientos de mujeres; trabajar desde una perspectiva de participación más democrática, teniendo en cuenta las aportaciones y teniendo en cuenta su impacto.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

La Ley, publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es *“un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”*. Y por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante una acción normativa, *“dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*.

Los principios fundamentales en los que se basa son, entre otros: la “Acción Positiva”, “Representación equilibrada” y “Transversalidad”.

El artículo 21.1 expone que *“las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”*. Así, la Ley 3/2007, se remite a las competencias propias de las Administraciones Locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y especificadas en el caso de los Municipios vascos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el empleo

Los siete artículos que contiene el presente Decreto-ley modifican sendas normas con rango de ley que se refieren directamente a la igualdad de mujeres y hombres. Entre ellas, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad o la Ley del Estatuto de las y los Trabajadores. Entró en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo excepciones que se iniciaron el 1 de abril.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, impulsada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres, *“va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a*

firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”.

EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto y cada vez son más los Ayuntamientos Vascos que han firmado esta Carta. Los Ayuntamientos adheridos a dicha Carta, se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad diseñado de forma participativa y sujeto a criterios de evaluación y a disponer de recursos suficientes para su implementación. Además, los ayuntamientos deben de contar con suficientes recursos para poner en marcha el plan. La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.*

Estas normas tienen en su base los Principios para la Igualdad que se definen a continuación:

(Ley Vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres).

1. **IGUALDAD DE TRATO.** Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta Ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas

otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ley, la igualdad se ha de entender en referencia, no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también, a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán que, el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta Ley, no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

3. **RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA.** Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

4. **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta Ley, se entiende por "*Incorporación de la perspectiva de género*", la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

5. **ACCIÓN POSITIVA.** Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a

eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

6. **ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO.** Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una desigual valoración y reconocimiento económico y social.
7. **REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA.** Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

03. CARACTERÍSTICAS

El objetivo principal del plan es integrar la perspectiva de género en la gestión municipal. Para ello, es necesario poner en marcha políticas de igualdad a nivel local, más allá del ámbito de la igualdad normativa, y llevar a cabo acciones dirigidas a garantizar la igualdad real de oportunidades y resultados. Sus características son:

Tiene una vigencia de cuatro años, está diseñado para el periodo 2021-2025.

Con la evaluación realizada previamente, se ha realizado la actualización de los datos, de forma participativa, junto con trabajadores/as municipales y agentes sociales del municipio.

Es un plan abierto y flexible, quedando por definir los planes anuales.

Se trata de un plan evaluable en el que se han tenido en cuenta los indicadores para ir midiendo los objetivos a alcanzar.

Se han recogido los objetivos y acciones a desarrollar por todas las Áreas e Instituciones Municipales en el tiempo previsto y teniendo en cuenta los recursos disponibles

Es una herramienta de carácter municipal que exige también un compromiso político, técnico y de la ciudadanía.

04. ÁREAS DE MEJORA

En general, el grado de cumplimiento del II Plan no ha sido muy alto. Se puede decir que aún no se ha conseguido el interés y el compromiso firme con esta cuestión. Sin embargo, han incorporado la perspectiva de género en diferentes áreas municipales, pero todavía es necesario trabajar mucho la perspectiva de género en todos los departamentos, como en cultura y urbanismo. Todos los ámbitos deben interiorizar que la igualdad es una función común y parece que muchas cuestiones se atribuyen exclusivamente al ámbito de la igualdad.

Sin embargo, visto con la perspectiva de los años, en el ayuntamiento se han dado avances estructurales, entre las que se encuentra la existencia del puesto de técnica de igualdad, el disponer de presupuesto propio y contar con 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 habría que trabajar y reforzar lo siguiente:

- 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 hace urgente la adopción de medidas que incorporen la perspectiva de género durante la vigencia del III Plan para evitar que esta crisis aumente las desigualdades y retroceda en el ejercicio de los derechos de las mujeres y en el camino hacia la igualdad.

A continuación, se exponen las necesidades recogidas en el diagnóstico, diferenciadas en cuatro ámbitos principales en función de los ámbitos de intervención presentados en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

- PROGRAMAS Y MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL BUEN GOBIERNO.
- EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.
- TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS.
- FORMAS DE VIDA LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

BUEN GOBIERNO

- Consolidar el compromiso municipal
- Consolidar el área de igualdad
- Creación de la Mesa de Igualdad.
- Ir aumentando el presupuesto.
- Incrementar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo (Datos, Comunicación, Contratación, Presupuestos) y en los trabajos sectoriales (Fiestas, Urbanismo, Deporte).
- Potenciar la formación organizando una formación específica adecuada a las necesidades del área.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- Se necesita un programa para trabajar el empoderamiento.

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a niños/as, madres, asociaciones y ciudadanía en general para superar todos los estereotipos y prejuicios existentes en la sociedad.
- Fomentar la sensibilización y los recursos para poner el cuidado en el centro de la sociedad.
- Que la mesa de coeducación tenga un programa anual.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Continuar con la atención y protección a las mujeres víctimas de violencia machista.
- Continuar desarrollando recursos e instrumentos para garantizar un municipio libre de violencia machista.

- Promover modelos de actitudes no violentas y seguir trabajando en la prevención de actitudes violentas hacia las mujeres.

05. PLAN DE ACCIÓN 2021 - 2025

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Lezo se estructura en 4 ámbitos de intervención, 8 objetivos y 50 acciones.

EJES	OBJETIVOS	ACCIONES
Buen Gobierno	2	21
Empoderamiento de las mujeres	1	7
Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos	3	11
Vidas libres de violencia contra las mujeres	2	11
TOTAL	8	50

EJES	OBJETIVOS
Buen Gobierno	G1: incrementar el compromiso político y técnico a favor de la igualdad. G2: incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.
Empoderamiento de las mujeres	E1: contribuir al empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres desde la diversidad.
Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos	TS 1: mejorar el grado de sensibilización de la ciudadanía y agentes en materia de igualdad. TS 2: sensibilizar a la ciudadanía y al personal municipal sobre el valor de los cuidados y la importancia de la corresponsabilidad. TS 3: mejora de las condiciones laborales de las mujeres.
Vidas libres de violencia contra las mujeres	V1: mejorar la atención a las víctimas de violencia machista. V2: aumentar el conocimiento y la sensibilización ciudadana en torno a la violencia machista.

G1: incrementar el compromiso político y técnico a favor de la igualdad.

Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	Responsables	Indicadores
1. Elaborar una ordenanza de igualdad.						Alcaldía	Ordenanza elaborada
2. Medir la equidad en los tribunales, órganos directivos y de participación y, en caso de incumplimiento, poner medidas correctoras.						Alcaldía	Nº de tribunales, órganos directivos y de participación y porcentaje de equilibrio
3. Organizar sesiones formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal municipal y cargos políticos, por niveles (formación básica y específica).						Igualdad	Nº de horas Participación por sexo y departamento
4. Elaborar el Plan Interno de Igualdad.						Alcaldía	Plan Interno elaborado

G2: incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.

Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	Responsables	Indicadores
5. Elaborar memorias de los departamentos municipales explotando datos desagregados por sexo						Todas las áreas	Grado de cumplimiento por departamento (1/mucho; 2/medio; 3/poco)
6. Seguir incluyendo la variable sexo en la recogida de información de las personas beneficiarias de los programas municipales, incluyendo el ítem no-binario.						Modernización	Grado de cumplimiento (1/mucho; 2/medio; 3/poco)
7. Mantener la participación desagregada por sexo en programas y recursos de todas las áreas.						Todas las áreas	Grado de cumplimiento por departamento (1/mucho; 2/medio; 3/poco)
8. Continuar elaborando información oficial dirigida a la ciudadanía en un lenguaje inclusivo.						Todas las áreas	Grado de cumplimiento por departamento (1/mucho; 2/medio; 3/poco)
9. Realizar el seguimiento de la empresa de comunicación municipal para la promoción de la perspectiva de género.						Cultura, Euskara e Igualdad	Integración de la perspectiva de género (1/mucho; 2/medio; 3/poco)

10. Revisar el apartado de personalidades de la web municipal visibilizando a las mujeres del pueblo.					Cultura e Igualdad	Renovado el apartado de personalidades; Nº de mujeres del pueblo
11. Difundir la memoria de igualdad utilizando formatos innovadores y atractivos.					Igualdad	Memoria difundida
12. Continuar con el servicio de asesoramiento permanente para resolver las dudas que puedan surgir sobre el lenguaje inclusivo.					Igualdad	Recoger evidencias de lo realizado
13. Informar periódicamente al personal municipal sobre los avances del Plan de Igualdad.					Igualdad	Recoger evidencias de lo realizado

Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	Responsables	Indicadores
14. Activar un espacio de comunicación interna para compartir información (berdintxoko).						Igualdad	Se ha creado el Berdintxoko
15. Realizar las evaluaciones de impacto en función del género de las nuevas ordenanzas.						Secretaría y responsables de área	Nº de ordenanzas aprobadas y porcentaje con perspectiva de género
16. Valoración previa del impacto de género del presupuesto.						Intervención y responsables de área	Valoración previa realizada
17. Incluir medidas en los presupuestos para promover la igualdad						Intervención y responsables de área	Nº y tipo de medidas para promover la igualdad en los presupuestos
18. Revisar e incrementar el número de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.						Secretaría y responsables de área	Nº de subvenciones, contratos y convenios con cláusulas de igualdad
19. Realizar el seguimiento de la inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.						Secretaría y responsables de área	Grado de cumplimiento (1/mucho; 2/medio; 3/poco)
20. Incluir en los temarios de los procesos selectivos de acceso al empleo público contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres, su aplicación a la actividad administrativa y la atención y prevención de la violencia machista.						Secretaría	Nº de procesos selectivos realizados y porcentaje que incluye la igualdad en el temario
21. Creación de un registro de personal municipal, recogiendo sistemáticamente las categorías, niveles, tipo de jornada, etc. en función del sexo.						Recursos Humanos	Se ha creado el registro

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

E1: contribuir al empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres desde la diversidad.

Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	Responsables	Indicadores
22. Organizar actividades de empoderamiento, incidiendo en el enfoque interseccional (personas mayores, jóvenes, LGTBIQ+, migradas, diversidad funcional).						Servicios Sociales e Igualdad	Participantes por edad, origen, diversidad funcional Valoración
23. Analizar la participación de las mujeres en los espacios dónde se toman las decisiones en Lezo y definir el plan de acción.						Igualdad	Estudio realizado y plan de acción Participación por sexo
24. Iniciar un trabajo de investigación sobre el papel de las mujeres en la historia de Lezo, visibilizarlo y difundirlo.						Cultura	Investigación realizada y difundida Participación por sexo
25. Canalizar iniciativas de reconocimiento a la labor de las mujeres baserritarras (homenajes, colocación de una escultura).						Cultura	Nº de acciones realizadas Participación por sexo
26. Realizar la compra de fondos para la biblioteca con perspectiva de género y crear un apartado feminista en la misma.						Cultura, biblioteca	Apartado feminista creado Nº de fondos feministas
27. Tener en cuenta los nombres de las mujeres en la designación de las nuevas calles o espacios públicos del municipio.						Alcaldía	Nombres de calles por sexo Nº de propuestas de nombres femeninos
28. Formar y capacitar un equipo para participar en Lilaton y carreras populares.						Deporte	Nº participantes

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

TS 1: mejorar el grado de sensibilización de la ciudadanía y agentes en materia de igualdad.

Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	Responsables	Indicadores
29. Elaborar un programa coeducativo a lo largo del año.						Igualdad	Número de horas organizadas en coeducación Participación por sexo Valoración de las iniciativas por sexo
30. Organizar una formación en igualdad dirigida a las asociaciones del municipio.						Igualdad	Número de horas organizadas en igualdad Participación por sexo Valoración de las iniciativas por sexo
31. Continuar con la organización de campañas de sensibilización en fechas relevantes relacionadas con la igualdad.						Igualdad	Valoración de las campañas
32. Desarrollar el programa gizonduz en torno a las nuevas masculinidades para superar la heteronormatividad.						Igualdad	Nº de hombres participantes en horas organizadas en torno a las nuevas masculinidades Valoración

TS 2: sensibilizar a la ciudadanía y al personal municipal sobre el valor de los cuidados y la importancia de la corresponsabilidad.

24

Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	Responsables	Indicadores
----------	------	------	------	------	------	--------------	-------------

33. Realizar un registro por sexo de los permisos/medidas de conciliación disfrutadas por el personal municipal.					Recursos Humanos	Registro realizado
34. Estudiar y poner en marcha medidas no habituales de conciliación, como cambios de horario y teletrabajo.					Alcaldía y Recursos Humanos	Nº de medidas no habituales de conciliación
35. Elaboración del mapa de necesidades de cuidados de Lezo.					Servicios Sociales	Mapa realizado
36. Organizar programas de reducción de brechas ocupacionales en función del género.					Recursos Humanos, Oarsoaldea, Servicios Sociales	Número de acciones Valoración según sexo

TS 3: mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	Responsables	Indicadores
37. Recuento sistemático de las personas contratadas en programas de promoción laboral, por sexo, con el fin de reducir las brechas.						Recursos Humanos	Participación según sexo y brechas (Hombres – mujeres)
38. Desarrollar programas de promoción del empleo con mujeres en riesgo o situación de pobreza y exclusión social desde la perspectiva de género.						Recursos Humanos, Oarsoaldea, Servicios Sociales	Nº de programas desarrollados
39. Medición del impacto del COVID 19 en la vigilancia y establecimiento de medidas correctoras.						Alcaldía	Nº de medidas correctoras

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V1: mejorar la atención a las víctimas de violencia machista.

Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	Responsables	Indicadores
40. Seguimiento y mejora del protocolo de prevención y atención de la violencia machista.						Servicios Sociales, Policía Municipal e Igualdad	Nº y tipo de mejoras al protocolo
41. Continuar con el seguimiento de los casos anuales de violencia machista.						Servicios Sociales, Policía Municipal e Igualdad	Nº de casos anuales
42. Continuar gestionando el protocolo y la mesa técnica de emergencias para dar respuesta institucional a las agresiones machistas.						Alcaldía	Nº de reuniones de la mesa técnica de emergencias
43. Sistematizar el protocolo y la mesa derivada de la contratación de personal y la realización de trabajos en beneficio de la comunidad.						Secretaria, Servicios Sociales, Policía Municipal e Igualdad	Recogida de evidencias
44. Continuar con el grupo de autoayuda a víctimas de violencia machista.						Servicios Sociales e Igualdad	Recogida de evidencias

V2: aumentar el conocimiento y la sensibilización ciudadana en torno a la violencia machista.

Acciones	2021	2022	2023	2024	2025	Responsables	Indicadores
45. Difundir el protocolo de actuación ante la violencia machista entre la ciudadanía.						Servicios Sociales, Policía Municipal e Igualdad	Difusión realizada
46. Difundir la información de los recursos ante la violencia machista entre la ciudadanía.						Servicios Sociales, Policía Municipal e Igualdad	Información realizada
47. Desarrollo y consolidación del programa Beldur Barik.						Euskara	Participación según sexo Nº de acciones Valoración según sexo
48. Identificar periódicamente los Puntos Oscuros.						Urbanismo	Nº de puntos oscuros
49. Organización del programa del 25 de noviembre.						Cultura, Deportes, euskara e Igualdad	Nº de acciones Valoración

50. Organizar campañas anuales contra las agresiones sexistas en fiestas (grandes eventos).						Cultura e Igualdad	Nº de campañas contra las agresiones
---	--	--	--	--	--	--------------------	--------------------------------------

Coordinación y programación

Según se recoge en La Ley vasca 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la administración local debe adecuar sus estructuras debiendo existir estructuras encargadas de la programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

La consecución de las actuaciones y objetivos derivados del programa de acción del presente Plan requiere el establecimiento de estructuras de promoción, seguimiento y evaluación internas. La estructura impulso está ubicada en el Área de Igualdad y está formada por la Técnica de Igualdad y el alcalde.

En lo que se refiere a la Técnica de Igualdad hay que recordar que según la publicación de Emakunde “Berdintasunerako Teknikariak kontratatzeke eredia”, para llevar a cabo las tareas vinculadas al puesto se deben de cumplir las siguientes condiciones: Formación sobre Igualdad de Hombres y Mujeres mínimo 150 horas, expedida por un órgano oficial (universidad o administración pública) o/y experiencia como técnica de igualdad o cumpliendo las tareas atribuidas al puesto por al menos dos años, cuya experiencia esté demostrada no solo en el certificado de vida laboral, sino también por el certificado de empresa, en el que se recogen funciones realizadas y dedicación. Dicho en pocas palabras, que la persona que desempeña esa función tiene formación especializada para desarrollar el plan en sus debidas condiciones, y garantizar la evaluación y el seguimiento del mismo.

En este sentido, la Técnica de Igualdad cumple las condiciones necesarias para cumplir su tarea: licenciatura (en periodismo y publicidad) Máster de Igualdad (EHU), experiencia de 9 años en el ámbito de la igualdad (administración pública y tercer sector) y formación complementaria de 65 horas, en la Escuela Virtual de Igualdad, del Instituto de la Mujer “Igualdad de oportunidades, aplicación práctica en el ámbito jurídico”, entre otras.

Durante el periodo de vigencia del III Plan se consolidará la figura de la técnica de igualdad dentro del Ayuntamiento, aumentando su jornada laboral/dotando al área de Igualdad de un espacio propio para que agentes y grupos de mujeres tengan un lugar de referencia en el ayuntamiento relacionado con la igualdad.

Las funciones de la estructura promocional del Ayuntamiento son las siguientes:

- Determinación de prioridades anuales.
- Planificación de las actividades en función de los recursos existentes (económicos, de personal, etc.).
- Puesta en marcha de actividades y reparto de responsabilidades.
- Seguimiento y evaluación de las actividades.
- Descargo del plan.

La estructura de promoción establecerá reuniones periódicas para la planificación y puesta en marcha de las actividades correspondientes.

1.

Por su parte, el área de igualdad participará en la **Comisión de Coordinación de Jefaturas de Departamento** (SKB), para impulsar la incorporación de la perspectiva de género y se continuará con la mesa técnica de igualdad

Para llevar a cabo la coordinación en el municipio, se pondrá en marcha y gestionará el **Consejo de Igualdad** y se seguirá gestionando **la mesa de Coeducación**, se realizará un seguimiento del Plan de Igualdad y se recogerán propuestas y sugerencias. Estos foros serán también un espacio para recoger y canalizar denuncias de conductas que vulneren el principio de igualdad y/o discriminen a las mujeres.

Por otro lado, el Ayuntamiento seguirá participando en estructuras de coordinación interinstitucional como Berdinsarea y la red de técnicas de igualdad de Gipuzkoa y la Mesa de Igualdad de técnicas de Oarsoaldea. En lo que se refiere a esta última, su función es coordinar iniciativas de igualdad e impulsar el trabajo en común, para dar respuesta a las necesidades de la comarca y está compuesta por las técnicas de igualdad de los cuatro municipios de la comarca.

Para la programación del III Plan se llevarán a cabo Programas Operativos Anuales en el trimestre anterior. Se trabajará conjuntamente con el Consejo de Igualdad y la Mesa de Coeducación y las estructuras de coordinación interna municipal, es decir SKB (comisión técnico política de Jefaturas de Departamento) y la Comisión Técnica de Igualdad.

Continuando con las estructuras, en lo vinculado a la participación social, como se ha adelantado, se creará el foro de Igualdad, para hacer seguimiento del desarrollo del plan y hacer aportaciones. El foro tendría la siguiente composición: la concejalía de Igualdad, la técnica de igualdad, grupos feministas y de mujeres del municipio, otras asociaciones que trabajan la igualdad y personas particulares que tienen interés en el ámbito. Las funciones del consejo serán las siguientes: ser espacio de reflexión, aconsejar al ayuntamiento, proponer medidas correctoras y realizar un seguimiento de las mismas, impulsar el trabajo en común entre grupos de mujeres, hacer el seguimiento y la evaluación del plan y poner en marcha campañas de sensibilización, entre otras. Este foro tendrá muy en cuenta todos los ejes del plan, pero especialmente los siguientes: empoderamiento de mujeres, transformación de la economía y del modelo social y vidas libres de violencia machista.

En segundo lugar, en lo que se refiere a la Comisión de Coordinación de Jefaturas de Departamento (SKB) se comprende como una estructura técnico política para garantizar la coordinación y seguimiento coherente del plan. Tendrá en cuenta todos los ejes del plan, pero en especial el Buen Gobierno y estará compuesto por las siguientes personas: alcaldía y otras concejalías (promocionando la presencia equilibrada), técnica de igualdad y jefaturas de departamento. Dicha comisión tendrá las siguientes funciones: coordinación entre departamentos, seguimiento de cumplimiento de objetivos y plazos, comunicación del plan, concreción de responsabilidades para cumplir los objetivos marcados y gestión de herramientas.

1.

En tercer lugar, en lo que se refiere a la Comisión Técnica de Igualdad, será una estructura para el desarrollo técnico del plan. Como el foro anterior, tendrá en cuenta todos los ejes del plan, pero especialmente el Buen Gobierno, transformación de la economía y de la organización social y vidas libres de violencia machista. Se compondrá por las jefaturas de departamento o servicios, es decir, deportes, euskara, cultura, servicios sociales, urbanismo, escuela de música, Policía Municipal, Modernización y Gestión del Personal. ¿Cuáles serán sus funciones? Decidir el plan operativo anual, repartir responsabilidades, impulsar la coordinación, realizar un seguimiento constante del plan y evaluarlo.

Por último, en lo referido a la mesa de coeducación, será un espacio para el desarrollo, seguimiento y evaluación del plan, sobre todo para dar coherencia a la actividad del ámbito coeducativo y se basará en una perspectiva comunitaria. Se compondrá de las siguientes personas o representantes: personal técnico de igualdad, deportes y servicios sociales, Instituto Lezo, Herri Eskola, Pasaia-Lezo lizeoa, educadoras/es de calle, Hautxokoa, Centro de Salud y Kuadrillategi (Juventud), entre otros. El foro pondrá atención en tres ejes fundamentalmente: Empoderamiento de Mujeres, transformación de la economía y el modelo social y vidas libres de violencia machista.

Como se ha comentado, todos esos foros realizarán el programa operativo anual y para ello marcarán prioridades, concretando presupuestos y cronograma, siempre teniendo en cuenta el contexto y las necesidades del municipio. Además, funcionarán como espacios para promocionar el plan, para la coordinación, el trabajo en grupo y la participación. Será necesario que todos ellos se sincronicen.

Evaluación del Plan

Se realizará una evaluación continua del Plan de Igualdad y una memoria anual, atendiendo al plan operativo anual. A final de año, o al principio del siguiente, se valorará lo realizado y lo no realizado en las estructuras citadas, y las informaciones vertidas en dichos foros serán la fuente principal para llevar a cabo la evaluación del plan.

En lo referente a la metodología para la evaluación, será participativa y mixta (se analizará el balance anual) y se utilizarán los siguientes instrumentos: cuestionarios, encuestas, grupos de reflexión y entrevistas, entre otros.

Además, la evaluación será continua, es decir, tras cada acción se medirán los objetivos alcanzados mediante una ficha elaborada para ello en la que se recogerán la acción, el eje, objetivos, áreas implicadas, personas responsables, presupuesto, cronograma, descripción de la acción, personas beneficiadas (por sexo), trabajo en grupo, indicadores, resultados y otras cuestiones.

Por otro lado, la evaluación se realizará a diferentes niveles:

31

1.

- Encuanto al grado de ejecución: se realizará un seguimiento cuantitativo,
- siguiendo el plan operativo, teniendo en cuenta las siguientes variables:
 - O Hecho
 - O Hecho Parcial
 - O No realizada
 - O Hecho pero no planificado O
 - Razones
- Evaluación del proceso: se analizarán los puntos fuertes y de mejora del proceso de implantación, consultando al personal técnico, político y social. Se dará importancia a los siguientes ámbitos: implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos participativos, etc.
- Evaluación de impacto: se analizarán las consecuencias de las políticas de igualdad y se medirán los avances realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres. La medición del impacto del plan dentro de este plan será un ámbito muy importante.

La evaluación del proceso y del impacto se realizará a través de cuestionarios, entrevistas, etc. Se llevará a cabo en el último año del Plan. Será una evaluación amplia para analizar el cumplimiento del plan y el impacto que ha tenido en el municipio, los detalles del proceso y como no para valorar si las políticas de igualdad desarrolladas cumplen la calidad estándar exigida. Para ello se tendrá en cuenta la publicación de Emakunde “*Berdintasun Politika Publikoen kalitate estandararak*”.

La metodología de análisis se basará en información recogida de diferentes fuentes: bancos de datos, publicaciones, información y memorias de las áreas implicadas, entre otras. Los datos responderán a los indicadores creados para cada acción.

Los criterios de valoración serán los siguientes: eficacia (cumplimiento de objetivos), cobertura (número de personas alcanzadas, por sexo), cumplimientos de presupuesto y cronograma y calidad de los datos recogidos en el proceso.

Por último, y en lo referido al VIIº Plan de Igualdad de la EAE, y para realizar la evaluación del mismo, se cumplimentará el cuestionario electrónico. En este sentido, será cada departamento el responsable de recoger la información sobre su ámbito y la departamento de igualdad la de cumplimentar el cuestionario.

Rendición de cuentas

Anualmente, se va a informar del avance del Plan en el Pleno.

El grado de cumplimiento de los compromisos políticos a favor de la igualdad se medirá anualmente. Para ello a principios de año se pasará un cuestionario al personal político municipal para identificar los compromisos anuales y a finales de año realizarán una evaluación de los logros (autopercepción). Al resultado de la encuesta

se resumirá una relación de los principales logros obtenidos que se elaborará por la técnica de igualdad.

Se difundirá la información sobre igualdad en el municipio.

32

Presupuesto municipal

El presupuesto para 2021 es de 60.149 euros. Durante el III Plan se comprometen a incrementar la partida para la ejecución del plan de igualdad y para reforzar las políticas de igualdad.

Ayudas y subvenciones

Se solicitarán ayudas (Cultura, Educación, Urbanismo...) tanto al Gobierno Vasco como a la Diputación Foral de Gipuzkoa para la realización de actividades.

