
EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2020-2023 Y DIAGNÓSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

noviembre 2023



Con la colaboración
de:



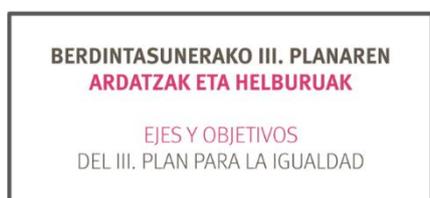
INDICE

1.	INTRODUCCION.....	2
2.	MARCO REGULADOR.....	3
3.	METODOLOGÍA Y PARTICIPANTES.....	5
4.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	9
5.	EVALUACIÓN DEL PLAN.....	11
	5.1. PRESUPUESTO DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD.....	11
	5.2. ACCIONES DEL PLAN.....	12
	5.3. OBJETIVOS DEL PLAN.....	15
6.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	18
	6.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS SOBRE IGUALDAD.....	18
	6.2. BUEN GOBIERNO: IGUALDAD DENTRO DEL AYUNTAMIENTO.....	23
	6.3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.....	27
	6.4. ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA.....	29
	6.5. UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA.....	33
7.	RETOS DE CARA AL FUTURO.....	36
I.	ANEXO: VALORACIONES ACCIONES.....	41

1. INTRODUCCION

El Ayuntamiento de Astigarraga, en el año 2009, empezó a diseñar su primer Plan Local para la igualdad de mujeres y hombres. El objetivo del documento fue recoger un pequeño diagnóstico sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio e identificar las medidas a adoptar ante ellas.

Así, en el año 2010 se puso en marcha el primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Astigarraga, con vigencia hasta el año 2013. En aquella época el área de igualdad no tenía ni concejalía propia ni técnica de igualdad. Después, continuaron trabajando en el segundo Plan para la Igualdad (2015-2018). Con estos antecedentes, en el año 2019 el Ayuntamiento evaluó el segundo plan y analizó de nuevo la situación del municipio. El resultado obtenido fue el Tercer Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres con vigencia entre 2020-2023.



El objetivo principal de este último Plan ha sido avanzar hacia la igualdad, y asentar las bases para poder seguir trabajando en estas políticas desde el ayuntamiento de Astigarraga.

Este último Plan se diseñó de acuerdo con el Séptimo Plan de Igualdad de la CAV, siguiendo sus ejes, pero adaptándolo a la realidad del municipio. Así, el Tercer Plan consta de 14 objetivos y 101 acciones.

Entre estos objetivos, los más relevantes consistieron en la creación de condiciones para seguir integrando la perspectiva de género en la actividad organizativa-municipal y, de cara al municipio, seguir trabajando con las mujeres del pueblo y con el movimiento feminista. De considerarse oportuno, el Plan también preveía la puesta en marcha de un proyecto para la creación de una Casa de las Mujeres en Astigarraga.

En este sentido, la apertura de la Casa de las Mujeres ha sido uno de los retos más importantes que en los últimos años ha tenido el área de Igualdad de Astigarraga. El modelo de cogestión se ha desarrollado mediante el convenio con la Casa de las Mujeres de Astigarraga, la cual cuenta con una dinamizadora varias horas a la semana.

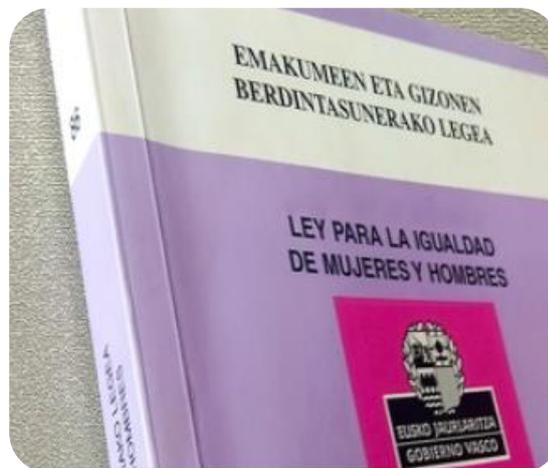
Cabe destacar que durante los cuatro años de vigencia del Plan han existido tres técnicas de igualdad. Afortunadamente, en la actualidad la plaza está adjudicada y se espera una mayor estabilidad en el futuro. Además de cuestiones de igualdad, la técnica tiene responsabilidades en otras áreas, en la actualidad el 50% de la jornada completa está prevista para las Políticas de Igualdad.

No todo ha sido fácil, ya que el desarrollo del Plan también contiene grandes vacíos al no haber sido años fáciles, con el COVID-19 y con procesos de estabilización de puestos de trabajo en la administración pública.

Aunque el camino recorrido es largo, queda mucho por hacer. Así que pongamos manos a la obra.

2. MARCO REGULADOR

El **Decreto Legislativo 1/2023, del 16 de marzo, por el que se aprueba el texto unificado de la Ley de Igualdad y la Ley contra la Violencia Machista contra las Mujeres**, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 2010 y ratificada por el Estado español en febrero de 1948, proclamó el principio de igualdad de mujeres y hombres. En el artículo 2 de dicha Convención, los miembros de la ONU se comprometieron a: “garantizar la efectiva ejecución de este principio por las leyes u otros medios adecuados”.



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

La Ley Orgánica 3/2007, del Estado Español, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 14 enumera los criterios generales de actuación de los poderes públicos en cuanto a políticas de igualdad. Además, en su artículo 15 subraya la obligación de todos los poderes públicos del Estado de incorporar la perspectiva de género en todas sus actividades y ámbitos dentro de la estrategia de transversalidad.

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

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

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAV, actualmente en vigor, recoge las directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad en la XII Legislatura.

Las citadas directrices para la igualdad en la CAV establecen la necesidad de trabajar en la línea de la gobernanza, la cual está **basada en la estrategia del mainstreaming de género** y la gobernanza. Pero también se contemplan tres ejes de trabajo: **el empoderamiento de las mujeres, la transformación de la economía y de la organización social, y las vidas libres de violencia machista contra las mujeres.**

El 3 de marzo de 2022 se aprobó el nuevo texto de la Ley vasca 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, actualmente declarado Ley 1/2023. En ella, uno de

los objetivos fundamentales es la adaptación al marco normativo vasco del “Convenio de Estambul contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica” del Consejo de Europa. En este sentido, se ha renovado el marco regulador de la violencia machista contra las mujeres, estableciendo matizaciones en los servicios e incorporando, además de a las mujeres, a sus familiares dependientes, especialmente a los y las menores.



Por la vía tradicional, la Ley de Igualdad 1/2023, aún establece las funciones de las administraciones públicas locales en materia de políticas de igualdad. Un municipio como Astigarraga deberá seguir estas líneas de actuación.

Además, el punto 2 del artículo 10 de la Ley 1/2023, de Igualdad, establece la obligación de que las Administraciones Locales cuenten con Planes o Programas para la Igualdad.

Actualmente, el tercer plan se ha dado por finalizado y tenemos entre manos el informe de evaluación del plan de igualdad el cual será imprescindible para diseñar el cuarto plan de Astigarraga.

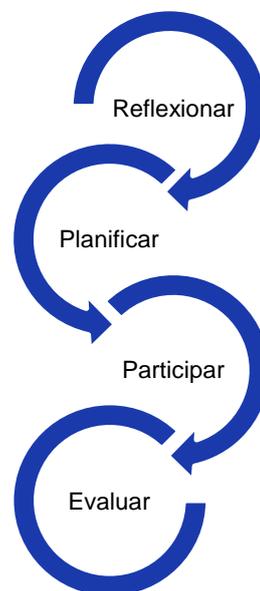
3. METODOLOGÍA Y PARTICIPANTES

La orientación metodológica del proceso se ha basado en la metodología conocida como IAP (Investigación-Acción Participativa). Se trata de desplegar procesos de reflexión y relación grupal que permitan construir estrategias comunes para transformar la realidad.

Por ello, hemos dado importancia, por un lado, a fomentar las reflexiones grupales y, por otro, a identificar los retos de cara al futuro.

Por otra parte, el proceso de evaluación **ha durado 7 meses**, de mayo a noviembre de 2023.

Para dirigir el proceso se ha **creado un Grupo Dinamizador** entre el Ayuntamiento y Elhuyar. En dicho grupo han participado como representantes del Ayuntamiento las concejales y técnicas de *Igualdad* de Mujeres y Hombres, y en todo momento hemos trabajado con personal de Elhuyar. La documentación facilitada por el Grupo Dinamizador ha sido imprescindible para medir el nivel de cumplimiento del Plan y así contribuir cuantitativamente a su evaluación.



En cuanto a la metodología concreta de la evaluación, se ha dividido la evaluación en tres fases:

a) Valoración del trabajo realizado hasta la fecha:

Se recogen datos cuantitativos sobre el desarrollo del Plan anterior. En este apartado, es de gran importancia evaluar cualitativamente el grado de cumplimiento de los objetivos, así como el nivel de cumplimiento de las acciones.



Se ha analizado la calidad a través de entrevistas a profundidad con el fin de identificar, también, las dificultades y oportunidades en el desarrollo del Plan.

b) Atención a algunos datos cuantitativos de Astigarraga:

En el informe se recogen algunos datos cuantitativos relativos a Astigarraga. Por un lado, las relacionadas con los datos demográficos, ya que el crecimiento poblacional que ha tenido es significativo. Por otro lado, se ha analizado la riqueza del municipio en función del sexo. También se han identificado datos sobre el empleo y el mercado laboral, por ejemplo, en la tasa de paro, ya que la diferencia entre mujeres y hombres es mayor de lo habitual.

Por otra parte, se ha comprobado la existencia de una representación paritaria de género en el ámbito municipal. Y, por último, también se han recogido datos sobre la violencia machista.

El objetivo es identificar desigualdades entre hombres y mujeres a través de datos estadísticos del municipio de Astigarraga.

c) Identificar, a través de informadores clave, los principales retos de Astigarraga en materia de igualdad de mujeres y hombres:

Tal y como se ha comentado anteriormente, a partir de la reflexión con informantes clave, se ha trabajado el camino recorrido en materia de igualdad en Astigarraga para identificar los principales retos a futuro. Han sido nueve sesiones de trabajo, con estas características: la mayoría en euskera, y algunas en castellano, sesiones con mujeres únicamente, sesiones mixtas, y con ciudadanía organizada y de manera individual, así como con el personal municipal.



Muchas de las aportaciones recogidas en el informe han aparecido en varios grupos.

Por último, se ha procurado que el informe sea comprensible y legible para el mayor número de personas posible.

El único objetivo no es el resultado, también hay que tomar en cuenta camino, por ello, durante la evaluación se ha intentado trabajar las relaciones y **redes para promover** la igualdad entre mujeres y hombres, y se ha **profundizado la formación la formación en igualdad**.

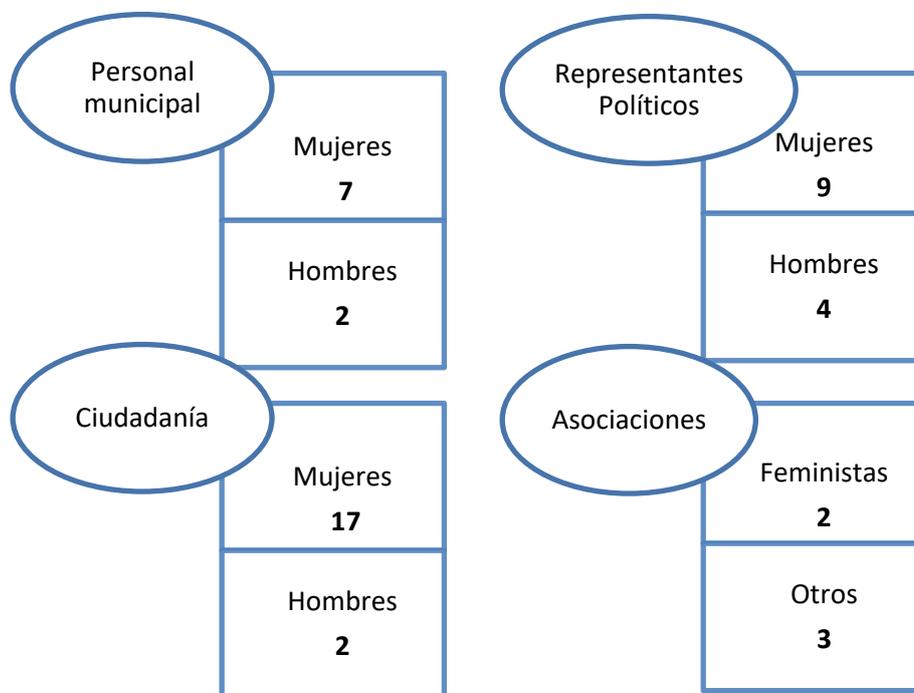
Las fuentes de información directas provienen **de nueve puntos de reflexión**, como hemos dicho antes, 3 sesiones de trabajo y 6 entrevistas. Los grupos de reflexión (ver datos de participación en la página siguiente) han sido:

1. Entrevista a profundidad con las personas responsables de política y técnica de políticas de igualdad.
2. Entrevista con agentes de la Mesa para la igualdad: coordinadoras del Gazteleku, asociación de tiempo libre Xaguxar y la Astigarragako Gazte Asanblada.
3. Entrevista con el grupo de perspectiva histórica local de mujeres Harituz y con la asociación de jubilados y jubiladas Galtzaur.
4. Entrevista con socias y participantes de Emakumeon Etxea.
5. Entrevista con profesionales que trabajan con mujeres en situación de vulnerabilidad.
6. Entrevista con el personal técnico responsable de las áreas municipales.
7. Entrevista a la secretaria municipal.
8. Sesión de contraste con el gobierno municipal.
9. Sesión abierta de contraste con agentes locales y la ciudadanía.

Por último, se ha presentado el informe de evaluación en la Comisión Informativa del Ayuntamiento.

AGENTES IMPLICADOS EN LA EVALUACIÓN

En total han participado 40 personas, 9 áreas municipales y 5 asociaciones.



En el proceso de evaluación han participado las siguientes áreas municipales:

- Juventud/Deporte
- Euskera/Educación
- Obras y Servicios
- Urbanismo/urbanización
- Participación/Igualdad
- Desarrollo Local
- Intervención
- Secretaría municipal
- Servicios Sociales

Asociaciones participantes:

- Harituz
- Galtzaur
- Emakumeon Etxea
- Xaguxar aisialdi taldea
- Gazte Asanblada

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

Participación de mujeres y hombres por áreas:

ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD	MUJERES	VARONES	TOTAL
La concejala de Igualdad y la técnica de igualdad	2	0	2
La secretaria municipal	1	0	1
TOTAL	3 (100%)	0	3 (100%)

ENTREVISTAS GRUPALES	MUJERES	VARONES	TOTAL
PARTICIPANTES DE LA MESA DE IGUALDAD	5	0	5
ASOCIACIONES HARITUZ Y GALTZAUR	4	2	6
PARTICIPANTES DE EMAKUMEON ETXEA	2	0	2
PERSONAS QUE TRABAJAN CON MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD	3	0	3
CON LAS Y LOS RESPONSABLES DE LAS ÁREAS MUNICIPALES	5	2	7
CON EL GOBIERNO MUNICIPAL	4	4	8
CON LA CIUDADANÍA	6	0	6
TOTAL	29 (78,4%)	8 (21,6%)	37 (100%)

4. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El Tercer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Astigarraga tenía un periodo de duración entre 2020 y 2023, por lo que su vigencia era de 4 años.

Se diseñó mediante un proceso participativo y se elaboró teniendo en cuenta la evaluación del segundo Plan de Igualdad.

El Tercer Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Astigarraga se ha estructurado en 4 ejes, manteniendo la coherencia con los ejes del VII Plan de Igualdad de la CAV en el momento de su diseño. Los 4 ejes han sido:

1. Buen gobierno
2. Empoderamiento de las mujeres
3. Organización social igualitaria
4. Un pueblo sin violencia machista

Dividida en cuatro ejes, el Plan recoge un total de 14 objetivos y 101 acciones. La distribución de las acciones por eje y objetivo es la siguiente.

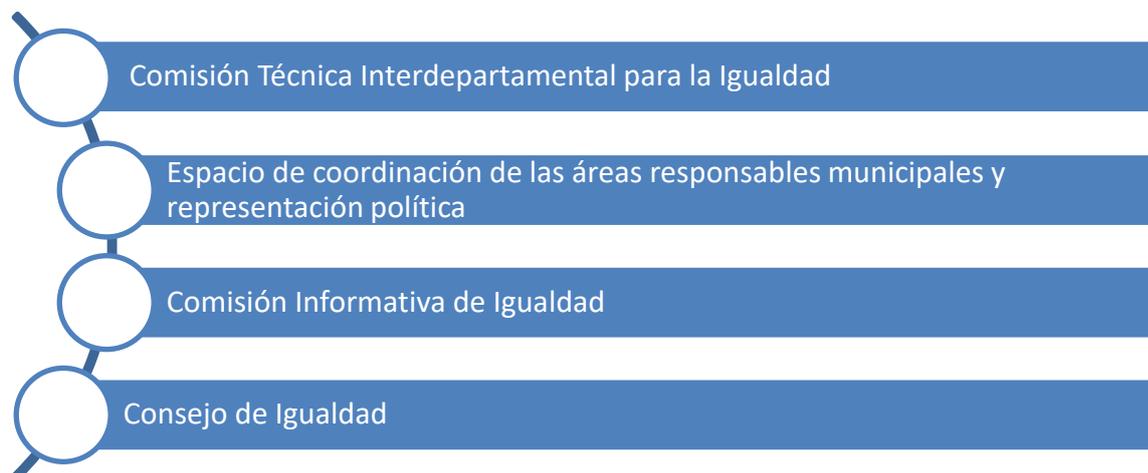
1. BUEN GOBIERNO	
1.1. Mejorar la gestión, planificación y coordinación de las políticas de igualdad	8 acciones
1.2. Incorporación transversal del enfoque de género en los procedimientos	12 acciones
1.3. Mejorar y reforzar los recursos e infraestructuras existentes para llevar a cabo políticas de igualdad	6 acciones
1.4. Visibilizar a la ciudadanía el compromiso municipal con la igualdad	8 acciones
1.5. Avanzar hacia una institución municipal igualitaria	2 acciones
	36 acciones
2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
2.1. Fomentar el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	6 acciones
2.2. Promover el empoderamiento social y político de las mujeres en los diferentes ámbitos	9 acciones
2.3. Reconocer las aportaciones de las mujeres y fomentar su visibilidad	11 acciones
	26 acciones
3. ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA	
3.1. Reducir la tasa de paro de las mujeres y fomentar el empleo digno	5 acciones
3.2. Promover una sociedad corresponsable que ponga el cuidado en el centro	6 acciones

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

3.3. Seguir educando a la ciudadanía en igualdad, difundiendo los valores coeducativos entre la población de todas las edades	11 acciones
	22 acciones
4. UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA	
4.1. Actitud firme del Ayuntamiento contra la violencia machista	3 acciones
4.2. Prevención y sensibilización ante casos de violencia machista en Astigarraga	9 acciones
4.3 Mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia machista	5 acciones
	17 acciones

En el Anexo I se especifica el desarrollo de todas las acciones del Plan.

Para la gestión del Plan se preveían diversos marcos de coordinación:



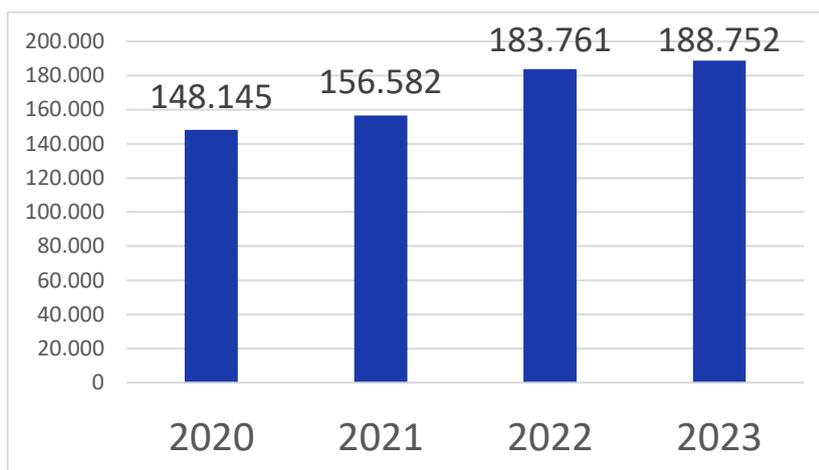
El Tercer Plan contaba con una propuesta metodológica para el seguimiento y valoración del mismo. Además de los marcos de coordinación mencionados, se preveía la realización de un informe de evaluación anual.

El objetivo era medir el nivel de cumplimiento de las acciones, clasificando el desarrollo de las acciones *en tres niveles: realizado, medio realizado y sin realizar*. En el documento se plantearon varios indicadores de cumplimiento de objetivos.

5. EVALUACIÓN DEL PLAN

5.1. PRESUPUESTO DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

Durante los años de desarrollo del Plan, el presupuesto gestionado a través del Departamento de Igualdad ha sido el siguiente.



En los siguientes gráficos se puede observar cómo el presupuesto del Departamento de Igualdad ha aumentado año tras año. Si se compara con el presupuesto total del Ayuntamiento, se observa que el Presupuesto de Igualdad ha aumentado considerablemente en los últimos años, pasando de un 1,59% en 2020 a un 1,70% en 2023.

PRESUPUESTO	2020	2021	2022	2023
Presupuesto para igualdad	148.145	156.582	183.761	188.752
Presupuesto total municipal	9.291.408	9.121.834	10.439.177	11.073.605
%	1,59%	1,72%	1,76%	1,70%

No obstante, hay que señalar que además de estos gastos, el Ayuntamiento de Astigarraga ha realizado un gasto estratégico diferente en materia de Políticas de Igualdad, inversiones no contempladas en estos números. De hecho, la adjudicación del local de la Casa de las Mujeres para las Políticas de Igualdad, así como las obras y el mantenimiento del inmueble no están reflejados en este presupuesto.

Por lo tanto, el incremento presupuestario es más elevado en la realidad que el representado a través de la gráfica inicial.

5.2. ACCIONES DEL PLAN

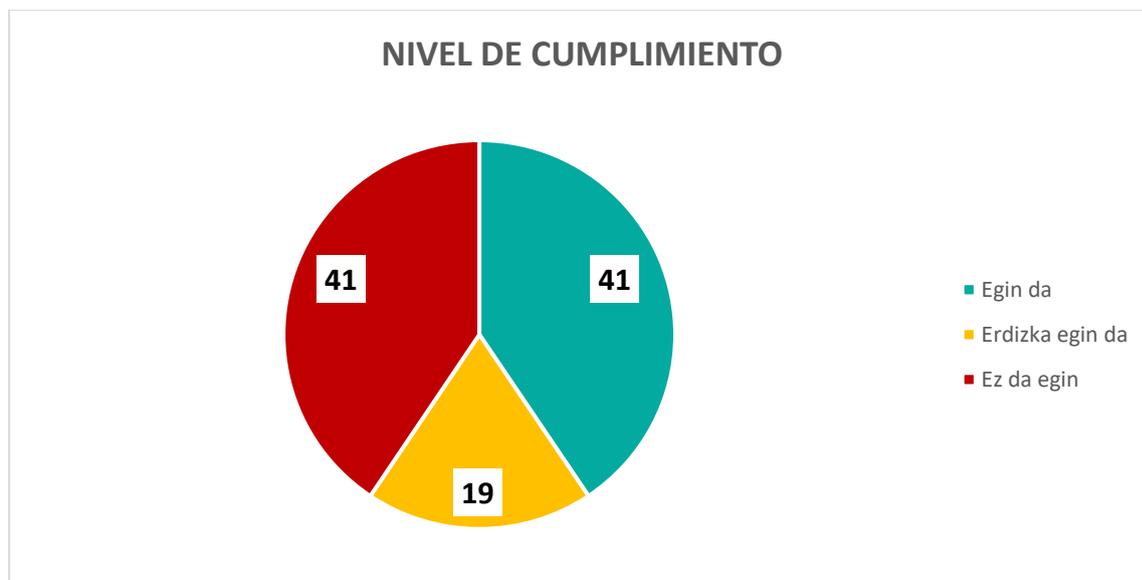
Los marcos de coordinación para el seguimiento del Plan no se han reunido prácticamente durante la vigencia del mismo. Además, no se ha cumplido con el sistema de seguimiento del Plan, y por este motivo, no se cuenta con la memoria anual ni con el seguimiento de los indicadores. El motivo principal ha sido la ausencia de personal en el Departamento de Igualdad durante un largo periodo de tiempo, así como la presencia de tres técnicas diferentes durante un periodo de cuatro años. En la actualidad, afortunadamente, el puesto de trabajo se ha estabilizado y se ha incrementado la jornada.

A pesar de no cumplir el sistema de seguimiento del Plan, con la colaboración de la Concejala de Igualdad y la Técnica de Igualdad del Ayuntamiento, hemos podido analizar el nivel de cumplimiento del Plan.

En primer lugar, en los siguientes gráficos se reúnen las acciones que recogía el Plan, su cumplimiento, o su incumplimiento, con el fin de obtener una visión global del grado de desarrollo del Plan. A continuación, se muestra una tabla con el desarrollo de cada acción.

Por último, se ha valorado cualitativamente el nivel de cumplimiento de los 14 objetivos del Plan a través de entrevistas.

Veamos los datos de cumplimiento de las acciones:

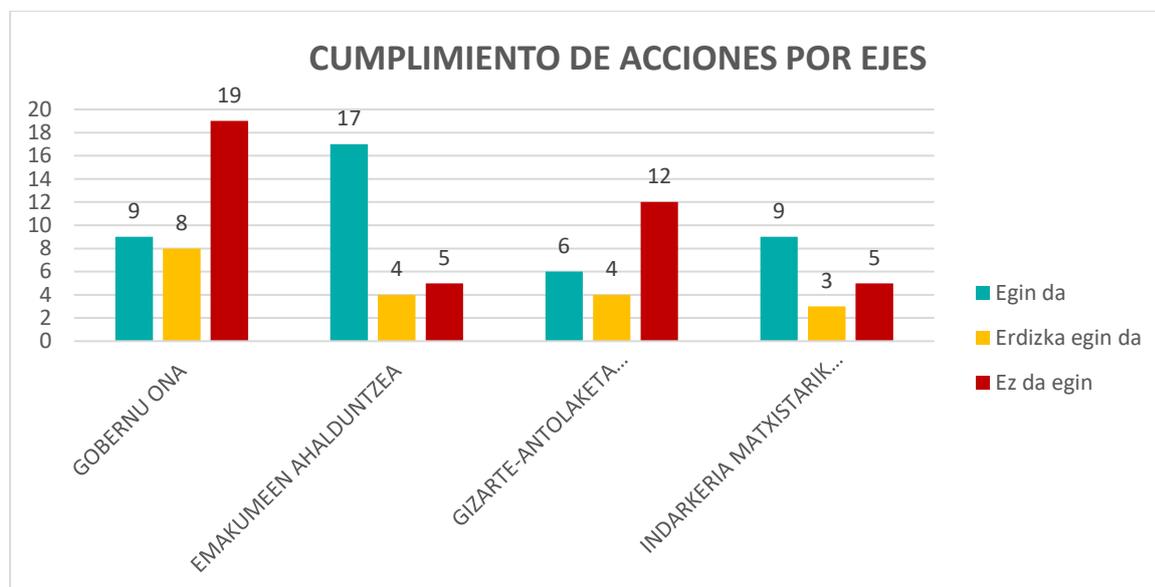


Podemos observar que de las 101 acciones que contenía el Plan, 41 se han llevado a cabo, 19 acciones quedan a medio camino y 41 quedan pendientes. Habiendo casi cien acciones, el nivel de cumplimiento es similar en términos porcentuales, es decir, se ha cubierto aproximadamente el 41% del Plan, con lo cual queda un tramo pendiente.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

Se observa un descenso en el nivel de cumplimiento respecto al segundo Plan, ya que este último se cumplió en un 51,54%.

En la siguiente tabla se muestra el nivel de cumplimiento de cada eje y posteriormente los porcentajes del mismo.



EJE	Objetivos	Realiza do	A medias	No se ha realizado	Nivel de Cumplimiento Eje
Buen gobierno	5	9	8	19	25%
Empoderamiento de las mujeres	3	17	4	5	65%
Organización social igualitaria	3	6	4	12	27%
Un pueblo sin violencia machista	3	9	3	5	53%
TOTAL	14	41	19	41	41%

El eje más desarrollado ha sido el *dedicado al Empoderamiento de las Mujeres*, con 17 acciones de las 26 previstas, lo que supone un 65%. La creación de la Casa de las Mujeres y la creación de la Mesa para la Igualdad ha supuesto un importante impulso al Plan en este ámbito. Uno de los ejemplos más claros es el equipamiento Casa de las Mujeres, que además de contar con más de 200 socias y más de 40 usuarias habituales, ha sido una importante iniciativa para activar el movimiento por la igualdad en el pueblo y por el empoderamiento de las mujeres.

Las acciones también se han *desarrollado en el eje “un pueblo sin violencia machista”*. De las 17 acciones previstas se han realizado 9, lo que supone un 53%. En este caso,

habría que destacar el papel que ha tomado el área de Igualdad en la sistematización de casos de violencia machista, así como el trabajo realizado en la prevención de la violencia machista en colaboración con las agentes feministas locales. También se ha elaborado un protocolo de seguimiento de casos, aunque ha sido entre el personal interno del ayuntamiento.

Sólo 6 de las 22 acciones previstas en **la organización social igualitaria** se han llevado a cabo, es decir el 27% solamente. No obstante, han sido acciones significativas. Son notables las iniciativas llevadas a cabo desde el Gazteleku, así como desde el área de Deporte y Actividad Saludable. Por otro lado, los diagnósticos realizados para profundizar en el ámbito de los cuidados han sentado las bases para continuar el trabajo en el futuro. Entre ellos destacan los trabajos realizados desde la mancomunidad de Beterri-Buruntzaldea, como es la contratación de dos mujeres desempleadas.

El eje menos desarrollado ha sido el del **buen gobierno**, con sólo un 25%. Las acciones que se han desarrollado en este apartado son, en mayor medida, las que suelen tener que ver con el día a día de un trabajo técnico dentro del ayuntamiento. Por ejemplo, incluir cláusulas de igualdad en las subvenciones o incluir la perspectiva de género en las tareas cotidianas. En cuanto a la comunicación, queda mucho por hacer, por ejemplo, en la página web del Ayuntamiento, el apartado de Igualdad debería estar más presente, así como el apartado de la Casa de las Mujeres. Tampoco hay estudios relacionados sobre igualdad entre los estudios municipales recogidos en la página web. Estos solo se encuentran en el apartado de Igualdad. Las estructuras de coordinación previstas en el Tercer Plan no han funcionado, sobre todo por la falta de un Departamento de Igualdad permanente que lidere la coordinación.

Sin embargo, en este eje también se han producido acciones significativas, como el aumento de recursos en materia de igualdad en los últimos años. También hay que destacar el incremento de la actividad de la técnica de igualdad. Otra acción importante desarrollada es la obligación de que en la ordenanza municipal de subvenciones la puntuación de los criterios de igualdad sea del 10%.

I. En el anexo se ha adjuntado el nivel de cumplimiento de cada acción y los detalles de cada una de ellas.

5.3. OBJETIVOS DEL PLAN

Como se ha comentado anteriormente, el sistema de seguimiento del Plan no se ha cumplido y no se han recogido los indicadores para medir los niveles de cumplimiento de los objetivos. Por ello, ha sido imposible realizar una medición detallada del grado de cumplimiento de los objetivos.

De esta manera, en el Tercer Plan de Astigarraga se ha analizado el desarrollo de las acciones principales, o más significativas, relacionadas con los objetivos del Plan a través de entrevistas, ya que se ha previsto que puedan incidir sobre los objetivos.

En general, varias voces del gobierno que ha desarrollado el Plan han señalado que, a pesar de que el nivel de cumplimiento de las acciones no es muy elevado, a lo **largo de este Plan se ha cumplido una serie de objetivos** importantes como son: Fortalecer *los recursos e infraestructuras para la gestión de las políticas de igualdad (1.3)*, los tres objetivos del Eje 2 *Empoderamiento de las mujeres*, los objetivos de *centralización de la vigilancia (3.2)* y los objetivos de *Sensibilización Ciudadana (3.3)*, o la *actitud firme del Ayuntamiento ante la violencia machista (4.1)*.

1. Eje: BUEN GOBIERNO	
OBJETIVOS	Desarrollo de acciones clave
1. Mejorar la gestión, planificación y coordinación de las políticas de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - No se han elaborado las memorias anuales. No se han reunido las estructuras de coordinación dentro del ayuntamiento ni hay un grupo interdepartamental de trabajo. - Aun así se aprobó el Plan y ha habido una buena relación con los servicios sociales, y la colaboración ha sido efectiva. Se ha participado habitualmente en redes supramunicipales de igualdad y se han realizado proyectos puntuales con el urbanismo, por ejemplo, en torno a puntos críticos.
2. Incorporación transversal del enfoque de género en los procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> - En cuanto a la norma general de subvenciones, en las subvenciones competitiva se puntúa con un 10% el cumplimiento de los criterios de igualdad, incluido el euskera. - En general, no se ha trabajado la estrategia de mainstreaming.
3. Mejorar y reforzar los recursos existentes para llevar a cabo políticas de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de recursos; la actuación de la técnica de igualdad ha pasado del 25% al 50%. Hay subvenciones para el asociacionismo por la igualdad. Se creó una beca de investigación para promover la igualdad y se han sacado 2 bases. - La Casa de las Mujeres se ha abierto como equipamiento municipal.
4. Visibilizar a la ciudadanía el compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - En la página web del Ayuntamiento no se explicitan claramente las actividades de Igualdad. - De momento, el Departamento de Igualdad no ha tenido la capacidad de armonizar las tareas efectuadas a nivel

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

municipal con la igualdad	<p>local en materia de igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se aprueban las Declaraciones Institucionales Municipales sobre Igualdad en el Pleno y por unanimidad, como son las del 8 de marzo o las del 25 de noviembre.
5. Avanzar hacia una institución municipal igualitaria	<ul style="list-style-type: none"> - La cultura de la organización dentro del ayuntamiento desde la perspectiva de género no ha sido abordada, ni se han adoptado medidas para fomentar la conciliación o, para trabajar el acoso sexual.
2. Eje: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
1. Fomentar el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Esta línea se ha trabajado mucho y ha funcionado. Sobre todo la apertura de la Casa de las Mujeres, que ha supuesto un gran paso adelante. Desde el Ayuntamiento se han invertido recursos para mejorar: local, convenio... Funciona porque todas las actividades son gratuitas. - La presencia de agentes que trabajan con adolescentes y jóvenes en la Mesa de Igualdad ha contribuido de forma importante al desarrollo de esta línea de trabajo. - Se han creado dos programas con el alumnado de la ESO ofreciendo actividades puntuales, referidas a las identidades y relaciones afectivo-sexuales, así como a la convivencia, aunque de momento esto ocurre en Martutene y no en Astigarraga. - Aún no se han establecido relaciones con las mujeres que sufren discriminación múltiple y cuesta conocer sus necesidades. - La Casa de las Mujeres aún no ha llegado del todo a la ciudadanía. Hay una necesidad de ampliar más el proyecto.
2. Promover el empoderamiento social y político de las mujeres en los diferentes ámbitos	<ul style="list-style-type: none"> - La Mesa de Igualdad ha funcionado muy bien para fomentar redes entre mujeres organizadas, para conocernos, para compartir agendas y proyectos. Hay órdenes del día y actas, hay un fundamento.
3. Reconocer las aportaciones de las mujeres y fomentar su visibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Las Becas de Investigación han contribuido a la recuperación de la memoria de las mujeres de Astigarraga. - De la ciudadanía designada como de honor, una es mujer. - Además, desde el deporte y la cultura se han organizado iniciativas para dar a conocer las aportaciones de las mujeres. - También se ha trabajado con el callejero. Se elaboró un proyecto del Plan con el objetivo de tener un plan de mujeres. Asimismo, se han puesto nombres de mujeres a dos calles. Hay muy buena relación con el área de urbanismo.

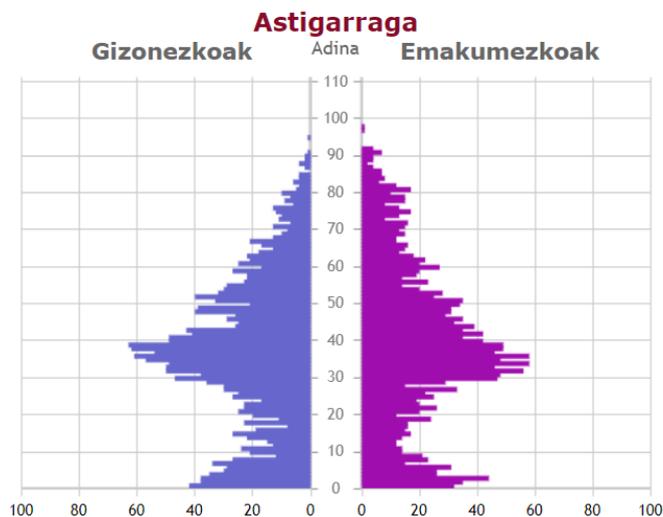
3. Eje: ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA	
1. Reducir la tasa de paro de las mujeres y fomentar el empleo digno	<ul style="list-style-type: none"> - Beterri Buruntzaldea ofrece a Astigarraga la posibilidad de contratar a dos personas durante 6 meses. Astigarraga decidió que esos 2 puestos fueran para brigadas, y que los ocupasen mujeres. Preferentemente desempleadas. - También se realizó un estudio sobre la situación de las mujeres en los comercios de la localidad. - En los huertos urbanos no se da prioridad a las mujeres.
2. Promover una sociedad corresponsable que ponga el cuidado en el centro	<ul style="list-style-type: none"> - Se han impartido charlas sobre el cuidado para las madres y los padres. - A nivel de Buruntzaldea se realizó un diagnóstico de la zona de Zainduz y otro estudio de ámbito local. - En la Casa de las Mujeres se reúnen las mujeres que trabajan las maternidades. - No se han realizado planes de acción tras el diagnóstico de cuidados.
3. Seguir educando a la ciudadanía en igualdad, difundiendo los valores coeducativos entre la población	<ul style="list-style-type: none"> - Buen funcionamiento de la asesoría sexual. - Desde el Gazteleku se ha trabajado la coeducación. - Desde el Departamento de Deportes se ha intentado traer mujeres referentes.
4. Eje: UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA	
1. Actitud firme del Ayuntamiento ante la violencia machista	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha mejorado notablemente el aspecto de la denuncia, antes se recurría a San Sebastián para llevar a cabo el proceso de denuncia y ahora se hacen denuncias en el propio pueblo.
2. Prevención y sensibilización ante casos de violencia machista en Astigarraga	<ul style="list-style-type: none"> - Se recogen los datos, aunque necesitan refinarse. Hay disposición a colaborar con los servicios sociales. - Hasta ahora no se ha podido trabajar con la Policía Municipal por diversas razones. Pero su actitud es buena y la mitad de los y las agentes se han renovado. - En ambientes festivos, en las tabernas, y con el personal de las sidrerías, no se ha conseguido trabajar, aunque haya habido intentos.
3. Mejorar la atención	<ul style="list-style-type: none"> - No se ha realizado ningún trabajo ni reflexión especial.

6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

6.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS SOBRE IGUALDAD

A. Demografía

El municipio de Astigarraga tenía 7.288 habitantes en el año 2022. De ellas, 3.545 eran mujeres y 3.647 hombres. Un dato significativo es que se trata de un pueblo que casi duplicó su población en 15 años, con las consecuencias que ello conlleva.



Eremu geografikoa

Gipuzkoa

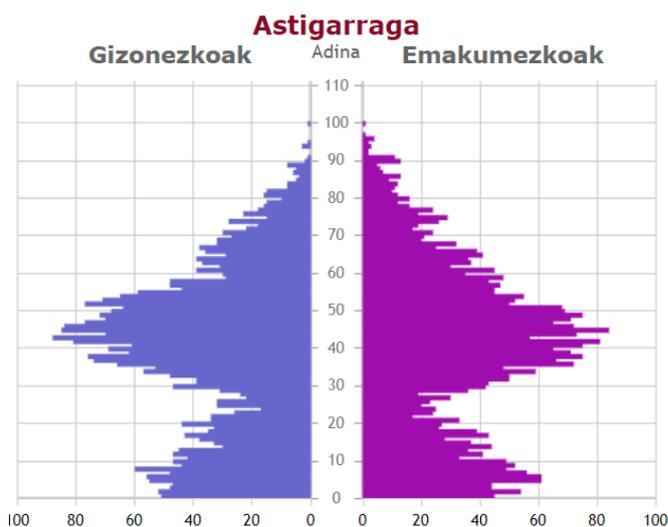
2007

Biztanleria	4.332	
Adina	-	-
Jaiotze-urtea	-	-
Emakumezkoak	2.213	% 48,8
Gizonezkoak	2.219	% 51,2
Sexu ratioa (E/G)	0,95	
Erreferentzia data	2007/01/01	
Datu mota	Behaturiko datuak	

Adin-tarteak

Adina	Unitateetan	%			Sexu ratioa
		Guzt	Ema	Giz	
≥ 65	484	11,2	58,3	41,7	1,40
20-64	2.941	67,9	48,0	52,0	0,92
≤19	907	20,9	46,2	53,8	0,86
Guztira	4.332	100,0	48,8	51,2	0,95

Fuente: EUSTAT, 2023.



Eremu geografikoa

Gipuzkoa

2022

Biztanleria	7.288	
Adina	-	-
Jaiotze-urtea	-	-
Emakumezkoak	3.599	% 49,4
Gizonezkoak	3.689	% 50,6
Sexu ratioa (E/G)	0,98	
Erreferentzia data	2022/01/01	
Datu mota	Behaturiko datuak	

Adin-tarteak

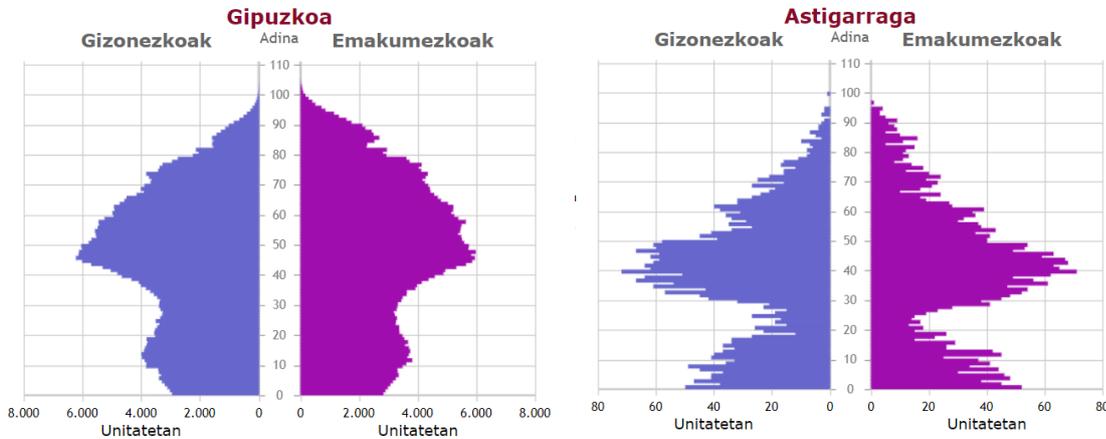
Adina	Unitateetan	%			Sexu ratioa
		Guzt	Ema	Giz	
≥ 65	906	12,4	51,1	48,9	1,04
20-64	4.615	63,3	49,1	50,9	0,96
≤19	1.767	24,3	49,2	50,8	0,97
Guztira	7.288	100,0	49,4	50,6	0,98

Fuente: EUSTAT, 2023.

Entre las consecuencias de este crecimiento brusco se encuentra la insuficiencia de servicios públicos. Por ejemplo, no tener un segundo ciclo de educación formal, o no tener suficiente personal de ginecología y pediatría en Osakidetza.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

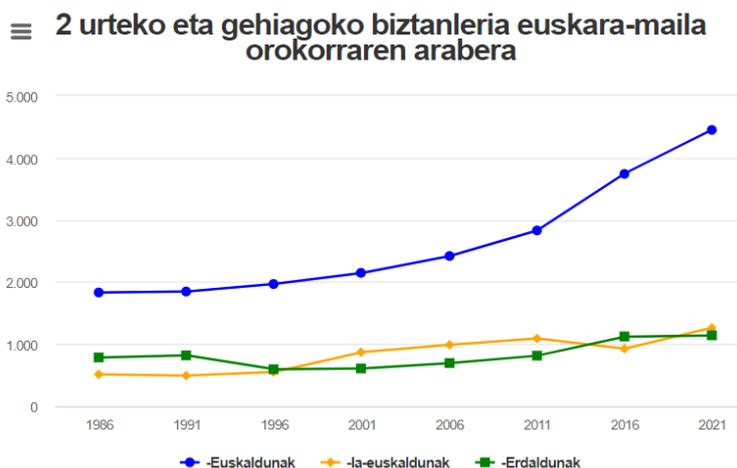
Por edades, la población joven de Astigarraga es significativa. Hemos comparado la pirámide de edad de Gipuzkoa con la de Astigarraga.



Fuente: EUSTAT, 2023.

la población de 65 años en Gipuzkoa es del 23,2%, la de Astigarraga del 12,40%. Siendo la población menor de 20 años el 19,3% en Gipuzkoa, la de Astigarraga el 24,20%.

La expansión urbanística que se dio en Astigarraga ha provocado que muchas nuevas familias de clase media alta vengan a vivir de fuera al pueblo. En cuanto a las tasas de asistencia, el perfil de la nueva población es el de la familia euskaldun. La tasa de euskaldunización ha aumentado considerablemente en los últimos años debido a esta inmigración.



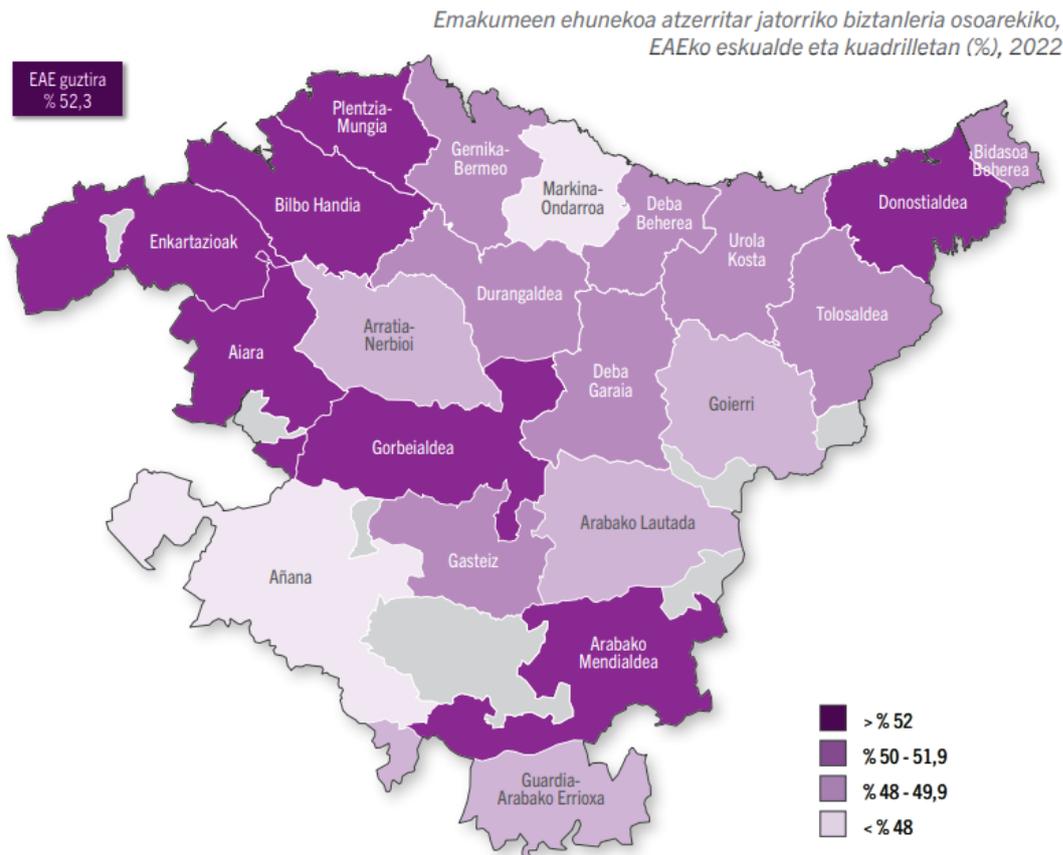
Iturria: Eustat. Biztanleriaren eta Etxebizitzaren Zentsuak EUSTAT, 2023.

Asimismo, el porcentaje de población nacida en el extranjero es inferior al de Gipuzkoa. Astigarraga presenta un 7,9% frente al 8,5% de Gipuzkoa.

Este tipo de residentes en Astigarraga provienen mayoritariamente de América Latina. Según el Observatorio Vasco de Inmigración, el 57% de la migración a Donostialdea procede de América Latina (en Euskadi la proporción es del 52%).

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

Hay que señalar que la inmigración tiene rostro femenino en Astigarraga y Donostialdea, como se ve en este mapa realizado por *Ikuspegi*. Estos datos están íntimamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, ya que la actual inmigración femenina es de mujeres que vienen a trabajar para hacer frente a la crisis de cuidados en nuestro país. El hecho de que las vías de respuesta a las necesidades del cuidado no se contemplen desde la perspectiva de la igualdad implica, además del riesgo de reforzar los roles y estereotipos, la precarización del empleo femenino.



Fuente: Ikusmira, Observatorio Vasco de Inmigración, 2023.

B. Riqueza y empleo

Astigarraga es un municipio acomodado. Si consideramos que el Producto Interior Bruto de Euskadi es por puntos, Astigarraga tendría 1,28 puntos (Eustat, 2020).

La renta personal media de Astigarraga es superior a la de Gipuzkoa. En Gipuzkoa la renta personal media asciende a 23.756 € anuales. La de Astigarraga, en cambio es de 25.362 €/año. Si se examina la renta personal por sexo sobre el trabajo, la renta personal del trabajo de los hombres de Astigarraga es de 20.252 €, mientras que la de las mujeres es de 13.920 €, es decir, un 31% inferior. La brecha de la renta personal del trabajo en Gipuzkoa es del 37% por sexo.

En cuanto a la tasa de paro, tal y como se observa en el esquema de abajo, las mujeres sufren con diferencia más desempleo que los hombres. Este dato es significativo ya que,

en los últimos años, a nivel de Euskadi, los datos sobre la tasa de paro se van equiparando en función del sexo. En 2020, según el informe Cifras de Emakunde, la tasa de paro de las mujeres fue del 10,8% y la de los hombres del 10,5%.

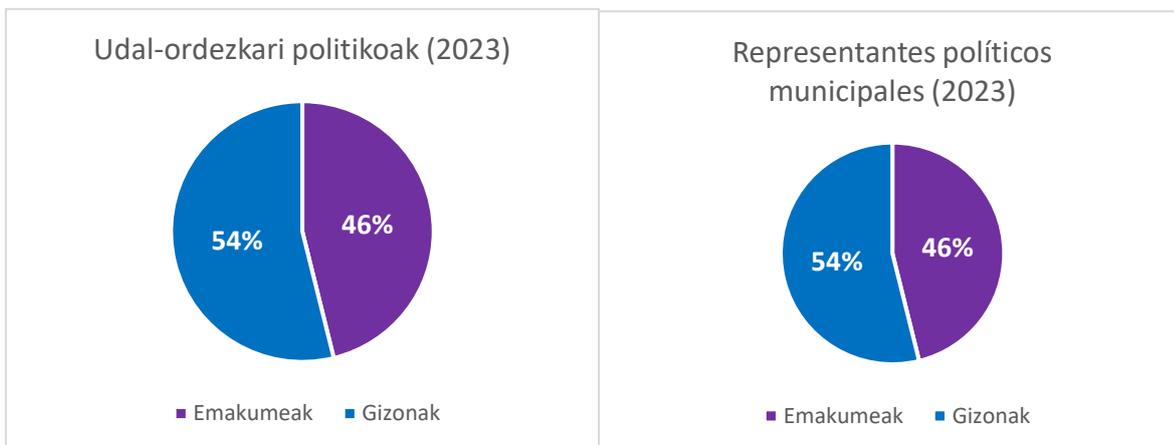
Sin embargo, en Astigarraga el paro masculino fue de 4,9 puntos en el año 2021, la mitad del paro femenino, 8,9 puntos en el caso de las mujeres.

Por otro lado, en la economía formal la hostelería, los bares y las sidrerías tienen una importante presencia en el municipio. También hay un importante polígono empresarial en el centro del pueblo. Sin embargo, la mayoría de los empleos de la ciudadanía de Astigarraga se ubican fuera del poblado, en otros núcleos urbanos.

C. Delegaciones por sexo

En el Ayuntamiento de Astigarraga dos mujeres han ocupado el cargo de alcalde, una tercera fue por sustitución y a corto plazo.

Con respecto a la representación del Pleno Municipal, se respeta la proporción de paridad de las listas electorales, las cuales son paritarias.



Fuente: Ayuntamiento de Astigarraga, 2019.

Fuente: Ayuntamiento de Astigarraga, 2023.

En general, en los cargos con mayor peso, en los departamentos que representan a los sectores masculinizados han estado los hombres, mientras que los feminizados corresponden a las mujeres.

En las Mesas Técnicas del Ayuntamiento se otorga una representación paritaria ya que la secretaria municipal y la interventora son mujeres.

El gobierno municipal es paritario, aunque hay comisiones municipales que no lo son. En el siguiente cuadro se recogen las Comisiones Informativas Municipales que se han organizado para la nueva legislatura, en las que se constata el intento de garantizar la paridad entre sexos. No obstante, todavía se ha logrado en todas ellas.

Los más destacados son los Comisión de Obras y Servicios y los Comisión de Sostenibilidad Energética, en los que no participa ninguna mujer.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

Sin embargo, la mitad de las Comisiones están presididas por mujeres y la otra mitad por hombres.

	COMISIONES INFORMATIVA DEL AYUNTAMIENTO DE ASTIGARRAGA en la legislatura 2023-2026					
	TOTAL				PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN	
	Mujeres		Varones		Mujeres	Varones
	S	%	S	%		
Urbanismo, vivienda, medio ambiente y movilidad	2	40	3	60	0	1
Obras y servicios	0	0	5	100	0	1
Hacienda y patrimonio	2	40	3	60	0	1
Servicios sociales y personas mayores	3	60	2	40	1	0
Deportes, transparencia y participación	2	40	3	60	1	0
Igualdad y cooperación	4	80	1	20	1	0
Gestión, Innovación y Personal	2	40	3	60	0	1
Cultura y fiestas	3	60	2	40	1	0
Euskera y lengua	3	60	2	40	1	0
Desarrollo Local	3	60	2	40	0	1
Participación	2	40	3	60	1	0
Seguridad pública y tráfico	1	20	4	80	0	1
Comisión de Sostenibilidad Energética	0	0	5	100	0	1
Total	27		38		6 (50%)	6 (50%)

Fuente: Elhuyar.

Para que haya una paridad en la representación política, el reto debería ser asumido por el conjunto del pleno municipal, ya que cada partido político decide a quiénes se designan en las comisiones.

6.2. BUEN GOBIERNO: IGUALDAD DENTRO DEL AYUNTAMIENTO



Este apartado recoge el trabajo interno del Ayuntamiento. Para el análisis de la situación se ha analizado cómo se elaboran los procedimientos establecidos en la Ley 1/2023 sobre la igualdad de mujeres y hombres y violencia machista contra las mujeres para incorporar la perspectiva de género en la actividad municipal. Estos procedimientos se recogen en el título tercero en diversos artículos.

De esta manera, hemos dividido el análisis en ocho apartados, clasificándolos en los procedimientos que la ley establece para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.

Las fuentes de información utilizadas han sido fundamentalmente la entrevista de profundidad con la secretaria municipal y la sesión de trabajo con las técnicas municipales. Sobre estos ocho apartados se plantea la siguiente pregunta: “¿qué hemos hecho hasta ahora sobre este tema?”. A continuación, se recogen, para mayor claridad, algunas de las menciones expresadas en dichas entrevistas y en las sesiones de trabajo.

1. Recogida de Información

El artículo 17 de la Ley de Igualdad establece la necesidad de incorporar sistemáticamente la variante de sexo en los datos estadísticos, en los estudios y en la recogida de datos que permitan la incorporación efectiva de la perspectiva de género en las actividades habituales del Ayuntamiento, con el fin de identificar las discriminaciones entre mujeres y hombres.

- *En general los datos se recogen por sexo. En la actualidad, en el municipio de Astigarraga se utilizan 3 variables: mujer, hombre y persona no-binaria. Pero no es sistemática. Además, normalmente las memorias no incluyen ni interpretan datos desagregados por sexo.*
- *Se han realizado una serie de diagnósticos específicos, en su mayoría del Departamento de Igualdad. Sobre la situación de las mujeres cuidadoras (Emagin, 2022) y, para analizar el papel de las mujeres en el pequeño comercio (Aztiker, 2021).*

2. Formación de trabajadores y representantes municipales en materia de igualdad

La Ley de Igualdad, en el artículo 18 establece que los poderes públicos deben garantizar que todo el personal de la Administración reciba una formación progresiva acorde con su puesto de trabajo. Además, la Administración tiene la obligación de realizar actividades de sensibilización para el público en general.

- *Sólo se ha realizado un curso en el transcurso del Tercer Plan. Durante una mañana se trató la cuestión del lenguaje no sexista, pero no fue muy útil.*
- *La Secretaria del Ayuntamiento participó en el programa Berdinbidean de la Diputación Foral de Gipuzkoa, el cual ha contribuido a que tenga más conocimiento sobre la incorporación de la perspectiva de género.*

3. Comunicación no sexista

Tal y como se establece en el artículo 19.4 de la Ley de Igualdad, las administraciones públicas, por sí mismas o a través de terceras partes (también las subcontratadas por ella), deben utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista. Además, tendrán que utilizar imágenes no estereotipadas.

- *Se elaboró el documento y los modelos, pero no se ha dado a conocer, o no se ha sido utilizado posteriormente. Se suele realizar en pliegos administrativos y en pliegos técnicos por áreas.*
- *La web, las redes sociales, en el diario "Kronika", en revistas, carteles, normalmente se tiene en cuenta, pero de forma intuitiva, es decir, dependiendo de la técnica a cargo.*
- *Es difícil hacer un seguimiento de toda la comunicación que se genera a través de la actividad municipal.*

4. Evaluación previa del impacto de género

La evaluación previa del impacto en función del género es obligatoria en determinados actos administrativos. Por ejemplo, en las ordenanzas municipales, en los proyectos urbanísticos o en las convocatorias de puestos públicos.

- *De momento, el Ayuntamiento de Astigarraga no ha comenzado a hacerlo. En primer lugar, habría que aprender cómo realizar este procedimiento y adaptarlo a la realidad del Ayuntamiento de Astigarraga.*
- *En los pliegos de Planeamiento General para el Planeamiento Urbanístico, se requirió a las empresas licitadoras que emitieran el Informe de Evaluación Previa de Impacto de Género.*

5. Procesos selectivos y tribunales

En cuanto al empleo público y la organización de la administración municipal, las exigencias legales han cambiado sustancialmente en pocos años. En las bases de la Oferta y Promoción de Empleo Público se establecerán cláusulas que contemplen la perspectiva de género, tribunales paritarios, medidas para evitar que el embarazo, la lactancia y otras situaciones condicionen los procesos, etc. Además, las administraciones municipales deben contar con planes de igualdad interna con respecto a la relación laboral con las personas empleadas, y con la cultura de la organización, así como protocolos para combatir el acoso sexual. Además, estos dos últimos documentos deben ser inscritos en el registro oficial.¹

- *Recientemente se ha realizado la valoración de puestos de trabajo.*
- *Los tribunales calificadoros de los procesos selectivos son igualmente parecidos.*
- *En la plantilla municipal hay una gran representación femenina. Y los altos cargos están ocupados por mujeres.*
- *No existen personas responsables específicas de recursos humanos.*
- *Los Pliegos de Convocatorias de Empleo incluirán las cláusulas de los tribunales paritarios, de la igualdad en los temarios y/o de los supuestos de desempate.*
- *En la convocatoria de Policía Municipal ha entrado una mujer (Subjefa de Policía Municipal).*
- *No se ha abordado el tema del acoso sexual en el trabajo ni medidas específicas de conciliación.*

6. El establecimiento de cláusulas de igualdad en la contratación pública (Obligación establecida en el artículo 22)

Tal y como se recoge en la Ley 9/2017 de Contratación del Sector Público y en el artículo 22 de la Ley de Igualdad, la Administración Pública tiene la obligación de realizar una contratación responsable, estableciendo cláusulas sociales y ambientales para ello.

- *Existe un control en el Ayuntamiento de todos los contratos anuales. En general. La mayoría pertenecen a obras y servicios. 500 contratos menores y aproximadamente 30 licitaciones anuales.*
- *La Mesa de Contratación es paritaria.*
- *En cuanto a las cláusulas sociales y de igualdad hay trabajo en proceso. En unos ámbitos más que en otros. Hay mucho que mejorar, especialmente los criterios de valoración en cuanto al seguimiento de las cláusulas.*

¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2023/07/24/pdfs/BOE-A-2023-16950.pdf>

7. Establecer cláusulas de igualdad en las subvenciones

En el artículo 23 de la Ley de Igualdad se establece que las subvenciones y convenios del Ayuntamiento incluirán cláusulas que promuevan la igualdad.

- *En la normativa general de subvenciones se recoge la igualdad en los criterios de valoración con un 10%.*

8. Estructuras de coordinación políticas municipales de igualdad

Las políticas de igualdad son responsabilidad de todo el ayuntamiento. Los Departamentos de Igualdad son responsables, entre otros, de la planificación y coordinación de las políticas de igualdad a nivel municipal. Por ello, cobra especial relevancia la coordinación a nivel municipal. En el proceso de evaluación se ha puesto de manifiesto la necesidad de coordinar políticas de igualdad a nivel municipal.

- *Varias áreas desconocían el Plan de Igualdad y las acciones que correspondían a sus áreas.*
- *Las políticas de igualdad no se coordinan ya que se carece de estructura.*
- *Las áreas, según el Departamento, tienen relación con la técnica de igualdad para acciones puntuales.*

6.3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES



En las entrevistas realizadas se ha puesto de relieve la importancia de mejorar la situación de las mujeres, impulsar su empoderamiento, mejorar sus condiciones de vida e integrarlas como estrategia para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Así lo estipula también la Organización de las Naciones Unidas en su estrategia GJH2030, que considera que “la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas” es una de las estrategias para llegar a una sociedad más justa (ODS 2030, Objetivo Estratégico 5).

El empoderamiento de las mujeres es una estrategia imprescindible para promover la igualdad entre mujeres y hombres, ya que no podemos llegar a la meta si partimos de diferentes puntos de partida. Esta estrategia reivindicada por el feminismo ha sido asumida también por la administración pública en nuestro contexto, ya que el empoderamiento de las mujeres se recoge en los principios del artículo 3 del texto de la Ley 1/2023 para la Igualdad.

Casa de las Mujeres: apropiación por parte de las mujeres, empoderar y tejer redes

- En la Casa de las Mujeres se ofrece la **Escuela de Empoderamiento**, con diversos cursos, talleres, conferencias y actividades. Además, se han creado grupos permanentes como un grupo de madres.
- **La casa de las mujeres ha impulsado la creación de redes de mujeres en el pueblo.** Actualmente cuenta con cerca de 200 socias. una amplia oferta y, es de destacar que un municipio del tamaño de Astigarraga cuenta con un equipamiento innovador.
- En Astigarraga **no ha habido un movimiento feminista activo.** Esto ha provocado la falta de referentes a nivel local. Ésta es la conclusión de las primeras becas de investigación sobre Igualdad de Astigarraga. La inclusión de las mujeres en la red de **promoción del movimiento feminista** y el fomento del asociacionismo serán claves para activar **la ciudadanía a favor de la igualdad.**
- Desde hace años se han iniciado movilizaciones populares. **Las huelgas feministas de 2018 y 2019 han activado mucho el pueblo.** Éste es otro ejemplo de los beneficios sociales que aporta la activación social.
- **Hay pocas redes estables entre mujeres.** Harituz es una asociación que reúne a muchas mujeres adultas, pero que responde sobre todo a las necesidades de un colectivo concreto: mujeres adultas, muchas castellanoparlantes y fomentando iniciativas orientadas a las socias.

- La Casa de las Mujeres es un equipamiento público al que el Ayuntamiento apostó para ser gestionado a través de agentes feministas. El equipamiento tiene vocación de ampliarse a nivel local, pero es muy reciente y, de momento, no ha conseguido llegar a todo el pueblo. **Es necesario trabajar a nivel local para que se entienda qué es y para qué sirve la Casa de las Mujeres.**
- En las entrevistas se advierte que **la ubicación actual de la Casa de las Mujeres** puede ser un obstáculo para su impulso. Cuando este local era el Gazteleku, la población joven ya se quejaba que se encontraba entre bares, en el centro del pueblo y bajo la mirada de toda la ciudadanía. Algunas mujeres necesitan intimidad y protección para acercarse al equipamiento. Hay necesidad **una recepción, el espacio es demasiado diáfano.** El horario tampoco es muy amplio.
- **A pesar de no contar con agentes propias de mujeres jóvenes,** el movimiento juvenil está muy feminizado y se han realizado numerosas iniciativas contra la violencia machista. Por ejemplo, brigadas de retirada en fiestas, iniciativas para desplazar el miedo, concentraciones a favor de las mujeres asesinadas y contra la violencia machista.

Visibilizar realidades de mujeres diferentes

- A pesar de que la *renta* per cápita de la población de Astigarraga es superior a la media guipuzcoana, y de que en Astigarraga viven muchas familias jóvenes con buen nivel socioeconómico, también hay colectivos con grandes dificultades. Para atender a **estos colectivos hay que ver primero dónde se encuentran y cuáles son sus necesidades.**
- Hay mujeres adultas y viudas que **viven en una gran soledad.** Astigarraga es un municipio rural de gran extensión poblacional en caseríos en el que, además de mujeres adultas, hay personas que trabajan día y noche como cuidadoras.
- En el pueblo hay **madres sin red de protección** y tampoco hay demasiados recursos suficientes para colectivizar el cuidado de los menores ni de recursos públicos. En general, **no hay oferta pública diaria dirigida a niñas y niños, o a menores en general, es decir, ludotecas.** El programa está dirigido exclusivamente a niños y niñas identificados por los Servicios Sociales como vulnerables.
- Por el contrario, existe un *Gazteleku* donde se realizan elaboraciones puntuales para trabajar la igualdad entre los y las adolescentes. Además, **el Gazteleku y el grupo de tiempo libre Xaguxar están coordinados con el departamento de Igualdad** por su participación en la Mesa de Igualdad, colaboración que se valora muy positivamente.
- **En Astigarraga también hay mujeres con diferentes lenguas y códigos culturales. Se les debe facilitar la participación en la vida local, por ejemplo, ofreciendo grupos de seguros y específicos para ellas.**

6.4. ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA



La igualdad entre mujeres y hombres es una responsabilidad de todos y todas. Hoy en día no cabe duda de que es necesaria la implicación de hombres y mujeres para lograr la igualdad, así como de las administraciones públicas, de los sectores económicos y de la ciudadanía.

Además de centrarse en mujeres y hombres, es hora de hablar de la diversidad de identidades y de otros colectivos que sufren las consecuencias del sistema sexo-género.

Por ello, en este apartado se recogen las necesidades de igualdad detectadas a nivel local.

Por otra parte, Astigarraga cada vez se parece más a una ciudad dormitorio. Esta sensación a aparecido en más de una entrevista, remarcando, así, la necesidad de trabajar desde una visión más global la cohesión social.

La cohesión popular desde la igualdad

- **El pueblo de Astigarra ha crecido mucho en los últimos años.** En los últimos 15 años ha duplicado su población. La conclusión a la que se llega es que muchos habitantes aún no tienen vínculos notables con su comunidad en Astigarraga. **Hay una necesidad de trabajar la comunidad con los diferentes colectivos que la componen**, y por supuesto con las mujeres, en todos los colectivos implicados.
- **La Cultura, el Deporte, las Políticas de Juventud y las fiestas tienen una gran potencialidad** para promover la cohesión ciudadana, **pero todas ellas deben hacerse desde la perspectiva de género**, pues de lo contrario, se potenciarán los roles y estereotipos de género de forma involuntaria.
- En el ámbito cultural destacan **los intentos de dar a conocer las aportaciones de las mujeres.** En el deporte también se han desarrollado iniciativas específicas para aumentar la presencia de las mujeres y desmontar los roles y estereotipos de género.
- **En las fiestas se destacan más los roles y estereotipos.** La distribución de roles y estereotipos en los concursos de cocina, o en el ámbito de la danza, también es muy significativa. Se ha propuesto la realización de reuniones específicas para la participación de más sectores en el diseño del programa de fiestas.
- **El reconocimiento de la importancia de los y las agentes sociales es fundamental para fomentar la cohesión social.** El fomento del asociacionismo será imprescindible para trabajar la cohesión y la activación popular, entre otras

cosas, iniciativas ciudadanas a favor de la igualdad y asociaciones feministas y/o de mujeres.

- También habrá que prestar atención al **uso del espacio público** cuando el objetivo sea la cohesión pública y la igualdad.

Toma de conciencia de la necesidad de la igualdad

- **La sensación de que vivimos bien en Astigarraga** es evidente. Es cierto que se han construido muchas casas nuevas y se han abierto muchos servicios nuevos. En general, Astigarraga es el reflejo de una clase social cómoda. Pero esto **no significa que toda la ciudadanía tenga cubiertas sus necesidades ni que no existan discriminaciones estructurales**.
- **En el pueblo hay una ilusión de haber llegado a la igualdad**: el llamado “*espejismo de la igualdad*”. Como en pocos años se han dado grandes pasos, parece que hay una sensación de que hemos llegado a la igualdad, de que vivimos mejor. **Pero los datos reales indican que esto no es así** (La brecha de la renta personal, o del paro por sexo, los datos de violencia machista, el uso del espacio público por sexo, entre otros).
- Sin embargo, se cruzan muchos tipos de necesidades porque **las mujeres no son homogéneas y existen otras discriminaciones además de las sexo-género**
- Por ello, el nuevo plan de igualdad deberá prestar atención **al enfoque intergeneracional**, es decir, a la promoción de la igualdad de género en los diferentes tipos de edades y, en general, **a la interseccionalidad**, para centrarse en la diversidad de orígenes, pobreza, diversidad familiar, discapacidad y diversidad funcional, etc.

Desarrollo de los servicios públicos con perspectiva de género

- **Para acceder a los derechos y servicios ciudadanos es necesario empadronarse**. No todos los habitantes que residen en Astigarraga tienen la posibilidad de empadronarse, ya sea por un problema de vivienda, por vivir en un local del polígono u otros problemas administrativos.
- Se han realizado numerosas iniciativas para **abordar el urbanismo desde la perspectiva de género**. En 2016 se realizó un proceso denominado Mapa Violeta y en 2019 se modificó la Ordenanza Urbanística, realizando un proceso de incidencia en el PGOU. Además, se ha construido la Plaza de las Mujeres y a dos calles se les puso el nombre mujeres. Pero el pueblo aún tiene grandes retos: que la mitad del pueblo esté al pendiente, que haya que poner en marcha muchas nuevas construcciones y servicios por el crecimiento del pueblo en pocos años, zonas a reformar, etc.
- **La accesibilidad a los servicios públicos** es un problema para algunos colectivos, ya que el Ayuntamiento, la antigua Casa de Cultura o los Servicios Sociales se encuentran tras muchas pendientes y escaleras. El hecho de que la

mayoría de las personas mayores sean mujeres, de que la mayoría de las personas usuarias de los Servicios Sociales sean mujeres, o de que se hagan cargo de las personas que tienen necesidad de cuidados en sillas de ruedas, es una barrera que afecta más a las mujeres que a los hombres. Por otro lado, en los Servicios Sociales no hay sala de espera.

- Sin embargo, el personal del ayuntamiento, tanto de representación políticas como técnicas, siente cercanía por quienes han participado en el diagnóstico. La proximidad y **relación entre la Administración y la ciudadanía facilita enormemente el buen desarrollo de las políticas públicas**. En este sentido, cabe destacar la reciente creación de un área municipal de participación ciudadana.
- A pesar de que **la competencia del transporte público** no es del Ayuntamiento, tiene una gran importancia para la ciudadanía, ya no digamos para las mujeres, sobre todo para las personas que viven en el medio rural, las personas mayores, la juventud, las personas de bajo nivel socioeconómico, etc. A pesar de su proximidad con San Sebastián, las conexiones con otros municipios y zonas de Gipuzkoa no son muy buenas y el servicio ha empeorado en los últimos años (puntualidad, frecuencia...).
- En este ámbito se han **realizado numerosas críticas en diversos grupos de entrevistas a la estación de autobuses del Polígono**. Las adolescentes y muchas mujeres afirman vivir el miedo y la incomodidad al pasar por la estación del polígono, sobre todo por haber vivido actitudes intimidatorias y sexistas de las personas que participan en el ambiente de alcohol y drogas que se genera en su entorno.

Impulsar el desarrollo local desde los cuidados

- **En el ámbito educativo**, existe una Guardería Pública, la Educación Primaria y la asociación de madres y padres. Si bien la mayoría del profesorado y la mayoría de los miembros de la asociación son mujeres, en los ámbitos de decisión la mayoría son hombres. **Será de vital importancia para el pueblo la construcción de un centro de Educación Secundaria Obligatoria en el municipio**.
 - o **Las familias en situación de vulnerabilidad**, en muchos casos se detectan a través de la escuela y la falta de ESO en el pueblo dificulta la detección.
 - o **No hay programas de coeducación** permanente, pero sí experiencias o programas interesantes. Hace unos años se realizaron **talleres intergeneracionales** entre las personas adultas del pueblo y el alumnado de la escuela.
 - o Hay profesorado con ganas de trabajar la perspectiva de género o la coeducación, la cual fomenta la presencia de las mujeres en los contenidos curriculares y otras iniciativas, pero no es una apuesta estructural. Sería interesante la creación de un **programa de Coeducación para trabajar la igualdad de forma estructural y coordinada en todos los centros educativos mencionados y en las iniciativas dirigidas a la infancia, adolescencia y juventud a nivel municipal**.

- **Desde el punto de vista sanitario** está pendiente la construcción del nuevo Centro de Salud. En el municipio no hay matronas, aunque las tasas de natalidad son el doble que en la CAV y hay casi 8.000 habitantes. En los últimos años también han faltado médicos de familia y pediatras.
- **Desde el punto de vista de los cuidados**, se realizó un diagnóstico de la situación de Beterri Buruntzaldea a nivel comarcal, desde el que se identificaron una serie de retos. El Ayuntamiento realizó un estudio específico para analizar las necesidades y situación sobre los cuidados en el municipio. Sería interesante diseñar un plan de acción a partir de los diagnósticos de estos estudios. Se han realizado un par de cursos en la Casa de las Mujeres para cuidadoras y cuidadores que no hayan tenido continuidad debido a su generalidad y al diferente perfil de los participantes.
- La hostelería también es un **sector económico importante** en Astigarraga. Allí trabajan muchas mujeres y tiene un gran impacto en la economía del pueblo. **Sería necesario analizar cómo se puede promover la igualdad** desde este sector.

6.5. UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA



En las entrevistas para completar el diagnóstico se ha abordado el tema de la violencia machista contra las mujeres. Durante el diagnóstico se han extraído las percepciones de riesgo que viven las mujeres, pero también las medidas adoptadas tanto a nivel local como municipal para combatir la violencia machista.

La violencia machista contra las mujeres es una violencia que se ejerce histórica y de modo sistemático contra las mujeres, y que constituye una violación a los derechos humanos. La violencia psicológica, física, sexual y económica puede darse de muchas maneras. Por desgracia, la violencia machista se desarrolla en diferentes ámbitos de la vida, como son el trabajo, la calle, el ocio, la familia o la pareja.

La Organización de las Naciones Unidas reconoció la violencia contra las mujeres mediante la resolución 48/104 como: *A los efectos de la presente Declaración, se entiende por “violencia contra la mujer” aquella violencia ejercida o susceptible de causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer por el mero hecho de ser mujer, como consecuencia de la subestimación y subordinación que históricamente han sufrido las mujeres, con el fin de perpetuar su subordinación.*

La Ley de Igualdad de la CAV dice que: *Comprende toda violencia ejercida contra las mujeres por su condición de ser mujer, incluida la violencia ejercida contra las niñas, las adolescentes y las mujeres transexuales, o que les afecte de forma abusiva, tanto en el ámbito público como en el privado. (...) También se entiende por violencia machista contra las mujeres la violencia que se ejerce contra las personas que protegen a las víctimas, así como contra su entorno inmediato o afectivo, especialmente las hijas y otros familiares, con la voluntad de disgustar a la mujer.*

Además, hoy en día se habla más ampliamente de la violencia machista, incluyendo además de las mujeres la violencia contra las personas que no siguen el sistema sexo-género, como son las agresiones homófobas, lesbófobas y transfobas. Así lo recoge el marco regulador de la Diputación Foral de Gipuzkoa, la Ley Foral 2/2015 para la igualdad de mujeres y hombres y la Ley 1/2023 sobre la igualdad efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Reforzar las actividades preventivas

- En el ámbito de la prevención, en las fiestas se han llevado a cabo campañas anuales contra la violencia machista en colaboración con los grupos de mujeres de la localidad.

- Además, el Ayuntamiento ha impulsado un programa de buenos tratos con adolescentes y jóvenes de Astigarraga para la prevención de la violencia machista.
- Es imprescindible comprender la relación entre las políticas de **igualdad y las políticas contra las violencias machistas**. Las Políticas de Igualdad son políticas para que hombres y mujeres vivamos mejor en el pueblo. Porque no hay política contra la violencia machista sin la perspectiva de las políticas de igualdad.

Espacios seguros para las mujeres

- A lo largo del diagnóstico **han salido varios espacios incómodos. La mayoría relacionados con los bares y las zonas de ocio**. Algunas mujeres, incluso menores, han sufrido situaciones incómodas y comportamientos sexistas debido a la existencia de bares en el polígono o locales similares.
- **En un ambiente festivo y de sidrería también se han experimentado ambientes incómodos, así como actitudes y agresiones sexuales.**
- Los y las entrevistadas perciben **la necesidad de campañas** más enérgicas para la prevención. Se considera oportuno que estas campañas se pueden realizar entre la hostelería, el ayuntamiento y la Casa de las Mujeres. Esto tendría que ser algo duradero, que se repita a lo largo de los años, para que la campaña tenga mayor impacto.
- Se ha tomado como punto de partida el “Mapa violeta” elaborado en 2016 para la detección de espacios incómodos y para su recuperación como “vías violetas”. Puede ser interesante en un momento en el que el pueblo está cambiando tanto. Serviría también para **recuperar la memoria colectiva de las mujeres. Existen condiciones para trabajar con el Área de Urbanismo** desde 2016 y en colaboración con el PGOU.

Elaboración integral a nivel municipal

- A nivel municipal se elaboró recientemente el protocolo **de coordinación de casos de violencia machista**. Sin embargo, **no siempre ha funcionado y es necesario mejorarlo**. En primer lugar, habría que incluir a otras organizaciones no municipales como Osakidetza, Ertzaintza, Educación. En definitiva, el Tercer Plan Interinstitucional para la coordinación de la atención a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres en la CAV. **El protocolo municipal debería adaptarse al tercer acuerdo.**
- **En cuanto a la detección de la violencia contra las mujeres, en 2021 se detectaron 10 casos** según el Eustat. 9 casos fueron casos de violencia provenientes de parejas o exparejas. Sólo uno se identificó como violencia intrafamiliar. Esto supone una tasa de victimización de 28,8.
- **Varias personas de la Casa de las Mujeres se han dado cuenta de que muchas** mujeres reclaman atención y protección en los pueblos de alrededor. Es una tendencia habitual recurrir a otros pueblos para no ser señalada en tu localidad. Pero esto también debería plantear una preocupación, y así redirigir los

servicios hacia una atención más protegida, más íntima, más discreta, que se preste a nivel local.

- En un municipio de Donostia-San Sebastián la tasa de victimización es de 47,7 y en Hernani la tasa es de 62. Es difícil saber qué significa esta baja tasa de victimización.
- Las Políticas de Igualdad a nivel municipal parecen quedarse muchas veces en la oficina de la técnica de igualdad. **Se debería de trabajar con más transversalidad dentro del ayuntamiento.** Por ejemplo, ampliando la colaboración con la policía municipal y con los servicios sociales para mejorar la prevención, la formación, la coordinación de casos y la atención en general.
- **Con el fin de mejorar la prevención y detección,** se podrá mejorar el trabajo con las familias de la ESO cuando el centro se encuentre en Astigarraga. Por otro lado, la realización de campañas en espacios festivos y de ocio también mejorará la situación.
- **La Casa de las Mujeres puede jugar un papel muy importante en este tema.** Por un lado, la sensibilización, la detección, la derivación y, sobre todo, la recuperación, es decir, la reparación a largo plazo, para contribuir al empoderamiento de las mujeres que han sufrido violencia.
- En este sentido, cabe destacar que **ni la entrada de la Casa de las Mujeres ni los espacios de acogida de los Servicios Sociales cuentan con sala de espera o con espacios discretos.**
- Puede **existir la posibilidad de trabajar con niños, adolescentes** y jóvenes a través de los centros educativos, en colaboración con las madres, los padres y demás agentes educativos.
- Se debería **aprovechar que las mujeres mayores** están organizadas para trabajar el tema con ellas.

Respuesta social

- Con relación a la denuncia social, el Ayuntamiento ha aprobado anualmente el 25 de noviembre una declaración institucional en el día de la violencia machista contra las mujeres.
- **Son muchos los avances que se han dado** en esta materia a nivel local. Hasta hace pocos años, cuando había asesinatos machistas, la gente se desplazaba desde Astigarraga a acciones llevadas a cabo en San Sebastián para dar una respuesta social. También se ha dado un salto cualitativo, ya que la ciudadanía se acercaba a Donostia para denunciar socialmente la violencia machista desde el inicio del Plan. En la actualidad, la denuncia social también se activa a nivel local, con concentraciones propias. No hay datos sobre el número de concentraciones realizadas, pero en general se observa un aumento de las movilizaciones locales.
- Además, se han convocado concentraciones coordinadas entre agentes sociales y corporaciones municipales **para el rechazo a la violencia machista.**

7. RETOS DE CARA AL FUTURO

Tras contrastar el diagnóstico con agentes sociales, técnicos y políticos, se han identificado una serie de retos de cara al futuro, aspectos para tener en cuenta en el diseño del Cuarto Plan:

0. De cara al diseño del Plan:

- Límite de acciones: El número de acciones en el Tercer Plan ha sido demasiado alto, en total 101 acciones. Así, ha sido imposible desarrollarlas en cuatro años. Hay que buscar el equilibrio en el diseño de un plan que sea ambicioso y progresista, pero también factible.
- Período de la nueva planificación: En este sentido, y a la vista de los cambios de tendencia en la Comunidad Autónoma Vasca, quizás sea conveniente que el Cuarto Plan tenga vigencia hasta el 2030, es decir que sea de 6 años.
- La implicación ciudadana: Por último, se considera importante implicar a la ciudadanía, pero actualmente existe la necesidad de repensar el formato de presentaciones abiertas, ya que la asistencia a estas reuniones abiertas no suele ser demasiado afluente.

1. Buen gobierno: Igualdad dentro del ayuntamiento

- Medios para identificar desigualdades: En general, los datos se recogen con la variable sexo-género. Aún falta explotar los datos y analizarlos en las memorias anuales para identificar desigualdades o avances. Se han realizado numerosos diagnósticos e investigaciones, principalmente desde el área de Igualdad. De cara al futuro hay que seguir el camino de las investigaciones, pero también desde otras áreas municipales.
- Comunicación no sexista e inclusiva: Se considera de gran importancia, tanto entre la ciudadanía y el personal técnico, y remarcan que queda mucho por hacer. La formación en lenguaje no sexista, revisiones periódicas y recomendaciones, así como la revisión de las traducciones y otros canales de comunicación se han considerado imprescindibles.
- Procedimientos administrativos: Seguimiento de las cláusulas de promoción de la igualdad en las subvenciones. Por otro lado, hay que aprender cómo incorporar este tipo de cláusulas en la contratación pública y concretar procedimientos hasta ahora no tratados. En la toma de decisiones importantes que adopte el Ayuntamiento hay que empezar a realizar informes de evaluación previas sobre el impacto en el género ya que así lo establece la ley. Hay que ver en qué casos se puede iniciar como proyecto piloto.
- Estructuras de coordinación: Es imprescindible una estructura de coordinación municipal para llevar a cabo políticas de igualdad dentro del ayuntamiento. El

objetivo es que cada área y cada técnica conozcan y hagan un seguimiento de las tareas que les corresponden para fomentar la igualdad.

- Formación para el desarrollo de las políticas de igualdad: es necesaria la formación específica para impulsar la promoción de la igualdad desde cada área de trabajo por parte del personal técnico y representantes políticos a nivel municipal. Esta formación ha de adecuarse a las funciones de cada área de trabajo y tiene que estar orientada a la práctica. Asimismo, los planes de acogida para el personal de nuevo ingreso incorporarán formaciones básicas en materia de igualdad.
- Representación equilibrada en órganos de decisión: Dado que existe paridad entre los y las representantes políticos, es decir, que la mitad son mujeres y la mitad hombres, así como en el gobierno y en el pleno municipal, se deben adoptar medidas para que exista una representación equilibrada en todos los ámbitos de toma de decisiones.
- Gestión de personal: el Ayuntamiento necesita, según la ley, un plan específico para promover la igualdad en las relaciones con su personal laboral. En ella se tratarán los protocolos para evitar el acoso sexual y sexista en el trabajo, en la promoción del empleo público, promociones internas, brechas salariales, conciliación corresponsable, etc. Este será un trabajo que realizar en cada nueva legislatura.
- Transparencia y rendición de cuentas: Uno de los nuevos principios de las Políticas de Igualdad, tras la reforma de la ley, es la transparencia y la rendición de cuentas. En este sentido, es importante informar a la ciudadanía de las Políticas de Igualdad que se desarrollan desde el Ayuntamiento y facilitar la información de forma accesible para que llegue al mayor número posible de ciudadanos. En este sentido, también será importante incorporar la perspectiva de género en los procesos y políticas de participación promovidas desde el Ayuntamiento.

2. Empoderamiento de las mujeres

- Dar a conocer la Casa de las Mujeres y crear colaboraciones: Este equipamiento ha supuesto una importante aportación al municipio. La oferta es muy amplia, pero hay quien considera que el local no es el adecuado, ya que es diáfano, sin intimidad, y sin espacio para la atención/recepción. Muchas personas no saben qué es y para qué sirve la Casa de las Mujeres, y algunas lo ven con desconfianza. Puede ser interesante dar a conocer más la Casa de las Mujeres en el pueblo y probar proyectos de colaboración con más agentes locales.
- Fortalecimiento del movimiento feminista: El movimiento está bastante frágil en el pueblo y, a pesar de su activación en los años de huelga, ha habido pocas referentes. Se debería de fomentar la investigación, la creación de redes, impulsar campañas y/o iniciativas para reforzar el movimiento feminista.

- Ampliación de la Mesa de Igualdad: Ha sido muy activa durante todo el Plan, pero no hay muchas participantes. Para acercarse más a un consejo municipal, quizás debería abrirse a la ciudadanía, o a mujeres no organizadas.
- Fomento de redes entre mujeres: Las entrevistadas han hablado bastante sobre la soledad en las mujeres, así como sobre la soledad no deseada. Y, en consecuencia, sobre la necesidad de conocerse, de cooperar y de integrarse. Por un lado, se incide en la situación de las madres solas y que, como pueblo con una alta tasa de natalidad, se debería atender sus necesidades. Por otro lado, está la soledad de las mujeres mayores. La vejez tiene rostro de mujer, tanto mujeres adultas como viudas han pedido propuestas para asociarse, reunirse y relacionarse.
- Llegar a mujeres en situación de vulnerabilidad. Hoy en día, llegar a mujeres en situación de vulnerabilidad es complicado. El acercamiento a estas realidades requiere de programas y acciones propias.
- Empoderamiento de las jóvenes: Aunque hay que trabajar la coeducación de forma integral, y trabajar con la adolescencia en general, es imprescindible impulsar el empoderamiento de las niñas y chicas jóvenes.

3. Organización social igualitaria

- Visibilizar la desigualdad. Además de becas e investigaciones, se pueden realizar iniciativas de concienciación social a través de la participación ciudadana, como se ha hecho con la memoria histórica, por ejemplo, a partir de testimonios de mujeres. El uso de lenguajes fáciles de entender es importante para que la concienciación llegue a más personas.
- Realizar tareas específicas con hombres y niños. Realizar campañas de concienciación e implicación.
- Trabajar la conexión ciudadana. Una gran parte de la ciudadanía duerme en el pueblo, pero no viven en él. El pueblo ha crecido mucho en los últimos años y es necesario trabajar la cohesión popular. Fomentar el asociacionismo y elaborar un mapa de agentes locales para trabajar la Cohesión Social y proponer iniciativas de cooperación. Favorecer la coordinación entre los agentes del pueblo, quizás con un espacio común. Una de las propuestas que ha salido en las sesiones ha sido “un consejo social”.
- Elaborar propuestas para trabajar la igualdad en las fiestas. Contar con acciones promovidas desde las áreas de Cultura y Deporte junto con la comisión de fiestas y la hostelería. No se trata solamente de trabajar propuestas preventivas sobre las agresiones machistas, sino también la de cuestionar roles y estereotipos de género, y de promover el empoderamiento y la participación de las mujeres.
- Reflejar la diversidad de Astigarraga. Hay que dar a conocer el trabajo de la Mesa para la Diversidad, hacer ver las diferentes necesidades desde el punto de vista

de la interseccionalidad: la diversidad cultural, los diferentes modelos de familia, los recursos socioeconómicos, las identidades, las capacidades funcionales, las lenguas, la edad, etc.

- Fomentar un uso equitativo e igualitario del espacio público. De hecho, las mujeres y los hombres no utilizamos los espacios públicos de la misma manera, ni las plazas, las terrazas de los bares, ya sea los domingos por la mañana o los sábados por la noche. El tema es de gran importancia para la cohesión popular.
- Propuestas concretas de mejora de los servicios públicos: Esto con el objetivo de incrementar el número de especialistas en ginecología y pediatría, así como la promoción de un nuevo ambulatorio, la orientación infantil, la apertura de una ludoteca, el acondicionamiento de espacios para los servicios sociales, etcétera.
- Trabajar la coeducación a nivel local: Una alternativa puede ser que en la mesa de educación se traten temas de coeducación: con la participación de los centros educativos, AMPAS, agentes del grupo de tiempo libre, etc.
- Tratar de desmontar los roles y estereotipos de género, así como visibilizar las múltiples identidades de género y la diversidad sexo-afectiva.
- Promover cuidados dignos. Se realizaron interesantes diagnósticos de cuidados en el Tercer Plan, pero no se ha realizado ningún plan de acción todavía. La cuestión que condiciona el cuidado y la vida de las mujeres es una cuestión que mezcla empleo, precarización, pobreza, conciliación y salud. Es necesario promover nuevos modelos de cuidado, público-comunitarios y que, además, busquen la implicación de los hombres.
- Implicar a la hostelería en iniciativas por la igualdad. La hostelería es un sector económico importante, por lo que es imprescindible analizar cómo se puede promover la igualdad desde este sector.

4. Un pueblo sin violencia machista

- Promoción de programas e iniciativas para prevenir la violencia machista contra la infancia y la adolescencia.
- Crear un protocolo de actuación ante el acoso por razón de sexo, así como el acoso sexual en el ámbito municipal.
- Renovación del protocolo de coordinación interinstitucional. Es necesario adecuar el protocolo municipal al tercer acuerdo de la CAV, lo cual implicará la coordinación con más instituciones: Ertzaintza, Juzgados, Osakidetza, Educación, etc.
- Sensibilización, prevención y visibilización. Para ello, es preciso hacer públicos los datos y la gestión de este ámbito para así poder mejorar la sistematización de los datos.

- Dar a conocer los recursos existentes para hacer frente a la violencia. Facilitar los canales de solicitud de recursos (incluyendo la mejora del espacio de los Servicios Sociales).
- Trabajar las nuevas masculinidades a través de nuevos proyectos.
- Dentro del Ayuntamiento. Aumentar la coordinación, la cooperación y la formación.
- Trabajo de reflexión e intervención sobre espacios urbanos preocupantes para las mujeres. No sólo desde el punto de vista urbanístico, sino también del uso del espacio público. Como el objetivo es que las mujeres recuperen el espacio público, hay que hacerlo desde la perspectiva del empoderamiento, no desde la perspectiva del miedo.
- Mantener la respuesta social. Existe la activación popular, por ejemplo, con las brigadas de mujeres nocturnas o realizando concentraciones de denuncia a nivel local. Las huelgas feministas han reforzado el asociacionismo por la igualdad y feminista, pero la activación popular no es lineal y el reto es mantener el nivel de respuesta.

I. ANEXO: VALORACIONES ACCIONES

OBJETIVO: 1.1. Mejorar la gestión, planificación y coordinación de las políticas de igualdad

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
1.1.1. Aprobar el Plan para la Igualdad, ponerlo en marcha e informar a todo el personal y a la ciudadanía. Este documento estará a disposición de la ciudadanía en todo momento y se abrirán cauces de aportaciones contactando con la Técnica de Igualdad.	A medias	Se ha aprobado el Plan y se ha puesto en la página web, pero no se ha realizado ningún esfuerzo adicional para dar a conocer el Plan.
1.1.2. Incluir la información relativa al Plan de Igualdad en el plan de acogida que se diseñará para que el personal de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Astigarraga esté al tanto.	No se ha realizado	No se ha sistematizado la inclusión de esta información en el plan de recepción. De momento, la información del Plan de Igualdad no se entrega sistemáticamente a las nuevas y nuevos trabajadores.
1.1.3. Elaborar los planes anuales de gestión y los informes de memoria del Plan con el objetivo de garantizar su adecuado seguimiento.	No se ha realizado	En los últimos años ha habido cambios en el puesto de técnicas de igualdad y no se ha realizado la memoria anual.
1.1.4. Hacer llegar a cada Área Municipal las acciones correspondientes al Plan de Igualdad en cada año.	No se ha realizado	No ha existido una estructura de coordinación ni una técnica permanente de igualdad, y esta acción no se ha llevado a cabo.
1.1.5. Que la Comisión de Igualdad (política) celebre reuniones anuales de seguimiento del Plan, en sesiones destinadas al efecto, con un mínimo de dos reuniones anuales.	No se ha realizado	

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

1.1.6. Poner en marcha nuevamente la Comisión Interdepartamental de Técnicas, definiendo adecuadamente sus funciones y creando una dinámica estable, recogiendo todo ello en un documento que se reunirá al menos una vez cada trimestre.	No se ha realizado	
1.1.7. Realizar al menos una reunión anual de coordinación entre departamentos municipales y representantes políticos para el seguimiento del Plan.	No se ha realizado	
1.1.8. Valorar el mantenimiento y la participación en iniciativas como espacio supramunicipal. Tal es el caso de: Red de Técnicas de Igualdad de Gipuzkoa, la iniciativa Beldur Barik, Berdinsarea, el foro feminista comarcal...	A medias	El Ayuntamiento ha participado en las tareas de las Casas de las Mujeres organizadas por la DFG. Se ha participado en el puesto de trabajo de Técnicos de Igualdad de la DFG y en Berdinsarea de EUDEL con la presencia de una técnica.

OBJETIVO: 1.2. Incorporación transversal de la perspectiva de género en los actividades del ayuntamiento

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
1.2.1. Analizar los presupuestos municipales desde la perspectiva de género y realizar las adaptaciones necesarias con base en las conclusiones de este estudio.	No se ha realizado	No ha habido capacidad para abordar este tema.
1.2.2. Identificar las necesidades de formación en igualdad del personal de los diferentes departamentos municipales en relación al plan anual de acción y diseñar anualmente un plan de formación a partir de las mismas.	No se ha realizado	No ha habido capacidad para abordar este tema.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

1.2.3. Ofrecer al personal de los diferentes departamentos municipales la formación necesaria para poder trabajar con visión, adaptando la formación, en caso de que sea posible, a las necesidades específicas de cada departamento (se puede coordinar con los ayuntamientos del entorno para ello).	No se ha realizado	Se oferta un único curso sobre el lenguaje no sexista. No se ha realizado ninguna otra formación específica.
1.2.4. Organizar sesiones de formación y sensibilización en igualdad a los representantes políticos municipales.	No se ha realizado	No se ha realizado formación con representantes políticos.
1.2.5. Incluir cláusulas de igualdad en los pliegos de subvenciones, contrataciones, concursos, etc., elaborando modelos y unificando criterios.	A medias	Se ha renovado la ordenanza de subvenciones, en la que los criterios de igualdad suponen el 10% de la puntuación. En las contrataciones y concursos no se ha realizado ninguna labor específica.
1.2.6. Seguimiento de la aplicación de las cláusulas de igualdad.	No se ha realizado	No se ha realizado seguimiento de la cláusula de subvenciones. No tenemos sistematizada esta continuidad.
1.2.7. Prestar apoyo y asesoramiento permanente a los departamentos municipales, por parte de la Técnica de Igualdad, para contribuir a la labor transversal de los mismos.	A medias	Se ha realizado en todos los casos en los que se ha solicitado ayuda, pero la consultoría no está sistematizada
1.2.8. Adoptar medidas para ir sistematizando la perspectiva de género en trabajo diario, p. ej. integrarlo en el programa de expediente.	No se ha realizado	El programa de expedientes no es gestionado por el Ayuntamiento. La inclusión de la variable sexo es opcional en el programa, aunque legalmente se exige el cumplimiento de esta información.
1.2.9. Realizar el trabajo de integración de la variable sexo en todos los soportes y bases de datos municipales, realizando las adaptaciones necesarias en los diferentes soportes y bases de datos.	Realizado	No está sistematizada toda la información gestionada por el Ayuntamiento. En las memorias anuales de los servicios no se analiza la información proporcionada por la variable sexo-género.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

<p>1.2.10. Mantener actualizadas las bases de datos siempre disgregadas por sexo y realizar el seguimiento de las mismas. Estos datos estarán a disposición de todos los técnicos en la base de datos del Ayuntamiento de Astigarraga, siendo cada departamento responsable de completar y mantener actualizados sus datos.</p>	<p>No se ha realizado</p>	<p>No están relacionadas todas las bases de datos con las que cuenta el Ayuntamiento de Astigarraga.</p>
<p>1.2.11. Aplicar lo aprendido en la formación sobre el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes y aplicar este criterio a todos los textos que se generen en el ayuntamiento. Seguimiento del uso de la lengua.</p>	<p>No se ha realizado</p>	<p>Este seguimiento no está sistematizado</p>
<p>1.2.12. Garantizar que en todos los diagnósticos y planificaciones estratégicos para que cada área municipal incorpore desde el principio la perspectiva de género, posibilitando la identificación e incidencia en los posibles casos de brecha de género.</p>	<p>No se ha realizado</p>	<p>No se realiza un seguimiento para incorporar la perspectiva de género en las políticas de cada área o departamento.</p>

OBJETIVO: 1.3. Mejorar y reforzar los recursos e infraestructuras existentes para llevar a cabo políticas de igualdad

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
<p>1.3.1. Contratación a tiempo completo de la Técnica de Igualdad.</p>	<p>A medias</p>	<p>La Técnica de Igualdad, Convivencia y Participación se ha contratado a tiempo completo, siendo la mitad de dicha jornada para materia de igualdad. Por lo tanto, en este momento hay media jornada en el Ayuntamiento para la igualdad.</p>

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

1.3.2. Continuar incrementando anualmente el presupuesto destinado a políticas de igualdad.	Realizado	El incremento presupuestario ha sido significativo debido a la inversión realizada en la Casa de las Mujeres y en el puesto de Técnica de Igualdad.
1.3.3. Continuar con la oferta de subvenciones en igualdad, promoviendo su uso por parte de las asociaciones o particulares locales.	Realizado	Se concede una subvención de 4.000 euros.
1.3.4. Cada Departamento deberá determinar el presupuesto que destinará su partida en relación con el Tercer Plan para la igualdad	No se ha realizado	No ha habido un trabajo permanente con los departamentos.
1.3.5. Disponer cada año de una partida para una beca sobre la igualdad, por ejemplo, para fomentar la investigación sobre las aportaciones de las mujeres.	Realizado	A principios del año 2023 se ha publicado la tercera convocatoria. y en mayo de 2023 el jurado seleccionará el trabajo de investigación.
1.3.6. A las asociaciones que hasta ahora tienen convenio con el Departamento de Igualdad (son subvenciones nominativas), continuarán con la renovación del convenio	Realizado	Dos mujeres del pueblo están comprometidas con las asociaciones. Las realizadas con Harituz y la asociación de promoción de la Casa de las Mujeres.

OBJETIVO: 1.4. Visibilizar a la ciudadanía el compromiso municipal hacia la igualdad

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
----------	-----------------------	--------------

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

1.4.1. Garantizar la paridad en los órganos municipales y dejar constancia escrita de estos criterios para que así sea en lo sucesivo.	A medias	No consta por escrito pero se toma nota.
1.4.2. Garantizar una representación paritaria en los actos y eventos que requieran representación	Realizado	
1.4.3. Mantener la paridad entre los sexos de las personas participantes en todas las actividades organizadas por los diferentes departamentos municipales (garantizar una participación mínima de cada sexo del 40%) y evitar la reproducción de los roles de memoria y/o reparto de tareas.	A medias	No está sistematizado ni se ha realizado seguimiento.
1.4.4. Realizar declaraciones públicas a favor de la igualdad en determinados días (8 de marzo, 25 de noviembre...) y apoyar las actividades que realizan tanto el movimiento feminista local como las asociaciones feministas	Realizado	Las campañas para fechas clave se diseñan y acuerdan en la Mesa Txiki de Igualdad.
1.4.5. Visibilizar las políticas que se ponen en marcha desde el Área de Igualdad a través de redes sociales, web y otros soportes, así como crear un espacio digital propio para la igualdad.	Realizado	Actualizar el apartado de la web municipal por obsolescencia. No se han creado otros medios.
1.4.6. Utilizar la comunicación inclusiva en las cartas, comunicaciones, avisos, carteles u otros soportes dirigidos a los ciudadanos (teniendo en cuenta el idioma o la imaginaria).	A medias	Intuitivamente los empleados municipales procuran hacer una comunicación no sexista. Pero no se hace seguimiento.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

1.4.7. Organizar campañas de sensibilización en materia de igualdad, desde diferentes áreas y departamentos. Coordinación en la Comisión Interdepartamental.	No se ha realizado	Porque no existe una estructura de coordinación de políticas de igualdad.
1.4.8. Crear un “Calendario Violeta” en el que se recojan todas las acciones e iniciativas que se organicen en materia de igualdad, tanto del Ayuntamiento como de las asociaciones y agentes que nos informan de lo que se ha organizado.	No se ha realizado	Se ha hecho un esfuerzo, se ha creado un Google calendar (para poner en la Agenda) en el que se pretende registrar el Departamento de Igualdad, el Departamento de Cultura y las actividades organizadas por la Casa de las Mujeres, pero no se ha conseguido

OBJETIVO: 1.5. Avanzar hacia una institución municipal igualitaria

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
1.5.1. Garantizar la presencia de una persona experta en igualdad en las estructuras de coordinación a nivel municipal para trabajar la igualdad de forma transversal.	No se ha realizado	La media jornada de Técnica de Igualdad no permite la presencia en todos los puntos de coordinación.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

1.5.2. Realizar un análisis de los datos sobre el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, analizando la realidad municipal y tomando las medidas necesarias en función del resultado del análisis.	A medias	
---	----------	--

OBJETIVO: 2.1. Fomentar el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
2.1.1. Organización de sesiones de formación para mujeres. La planificación se puede proponer de forma participativa, de modo que permita la participación de las personas interesadas en el tema y que la planificación sea adecuada para el público en general.	Realizado	La Casa de las Mujeres organiza sesiones formativas. Normalmente el grupo motor de la Casa decide los temas a tratar.
2.1.2. Potenciar y apoyar espacios de mujeres como Astigunea para promover el empoderamiento y la inclusión de las mujeres, tratando de adaptarse a las diferentes necesidades de las mujeres del pueblo.	Realizado	Nace la Casa de las Mujeres.
2.1.3. A través de la programación que se lleva a cabo en el gazteleku, se sigue trabajando el empoderamiento y el empoderamiento de las jóvenes. Planteando elaboraciones puntuales como el curso de autodefensa feminista en los casos en que sea necesario.	A medias	La programación incluye iniciativas de empoderamiento de las niñas, pero no hay una estructuración de iniciativas puntuales puesto que no tienen continuidad.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

2.1.4. Analizar la necesidad y oportunidad de crear la Casa de las Mujeres y, si fuera posible, iniciar el proceso de creación de la misma, fomentando la participación del mayor número posible de mujeres y de las más diversas en el proceso y potenciando las redes entre ellas.	Realizado	Nace la Casa de las Mujeres.
2.1.5. Identificar y dar respuesta a las necesidades de las mujeres en el ámbito rural. Analizar los resultados de las investigaciones realizadas y proponer medidas específicas.	No se ha realizado	Se ha realizado un estudio sobre el medio rural pero no lo hemos analizado desde el área de igualdad.
2.1.6. Elaborar canales de acceso a las mujeres que sufren discriminación múltiple y proponer acciones o medidas que, una vez contactadas, se adapten a sus necesidades.	No se ha realizado	No se han realizado trabajos específicos sobre mujeres en situación de vulnerabilidad.

OBJETIVO: 2.2. Promover el empoderamiento social y político de las mujeres en los diferentes ámbitos

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
2.2.1. Poner en marcha el Consejo de Igualdad y volver a tener una dinámica estable, potenciando la participación del mayor número posible de mujeres.	Realizado	Creación y funcionamiento permanente de la Mesa Txiki de Igualdad.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

<p>2.2.2. Creación y fortalecimiento de redes en materia de igualdad entre los diferentes colectivos y asociaciones, así como entre las mujeres interesadas en la materia. Que el Ayuntamiento ponga los medios necesarios para ello, tales como el Consejo de Igualdad o cualquier otro medio que se considere necesario. Por ejemplo, el 8 de Marzo, el 25 de Noviembre, proponiendo una elaboración conjunta de cara a fechas puntuales como la época del Txotx.</p>	<p>Realizado</p>	<p>Estas campañas se han trabajado en la Mesa Txiki de Igualdad.</p>
<p>2.2.3. Apoyar y fomentar el trabajo que realizan las asociaciones de mujeres y/o feministas locales, promoviendo la cooperación en los casos en que sea posible.</p>	<p>Realizado</p>	<p>Se reparten convenios y subvenciones y a través de la Mesa Txiki para la Igualdad, organizando iniciativas de forma conjunta.</p>
<p>2.2.4. Creación y seguimiento de un registro de la composición de los equipos directivos de los agentes y asociaciones locales, con el fin de analizar la presencia de las mujeres e identificar las medidas a adoptar en función de la misma.</p>	<p>No se ha realizado</p>	
<p>2.2.5. Fomentar la presencia de mujeres en las diferentes asociaciones y colectivos del municipio, especialmente en aquellas que no tienen presencia de mujeres.</p>	<p>A medias</p>	<p>Nuestra estrella se ha hecho con la asociación.</p>
<p>2.2.6. Adoptar medidas específicas para fomentar la participación de las mujeres en la organización de eventos deportivos, tanto organizados por el Ayuntamiento como subvencionados.</p>	<p>Realizado</p>	

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

2.2.7. Fomentar la presencia de mujeres en el deporte, desde el deporte escolar hasta grupos e iniciativas deportivas de adultos. Por ejemplo, mediante convenios con grupos deportivos de mujeres.	Realizado	
2.2.8. Formar a las diferentes asociaciones del municipio en materia de igualdad para promover la sensibilización y facilitar la participación de las mujeres en el futuro.	A medias	A unos pocos
2.2.9. Garantizar que los procesos de participación se realizan desde la perspectiva de género (participación y género a través del checklist generado en el grupo de trabajo) y realizar su seguimiento.	No se ha realizado	

OBJETIVO: 2.3. Reconocer las aportaciones de las mujeres y fomentar su visibilidad

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
2.3.1. Continuar con la organización de eventos y eventos culturales creados por mujeres y en los que las mujeres son protagonistas, tanto en las programaciones para personas adultas, jóvenes e infancia.	Realizado	Desde el Departamento de Cultura también trabajan la programación dirigida a los niños y niñas y se han seleccionado representaciones teatrales en las que participan mujeres como protagonistas.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

2.3.2. Reformular el proyecto de la Plaza de las Mujeres y, teniendo en cuenta el trabajo realizado anteriormente, culminar el proceso y presentarlo a la ciudadanía.	Realizado	
2.3.3. Seguir impulsando el trabajo que se está realizando para visibilizar a las sidreras. Dar visibilidad y aprovechar la exposición preparada al hilo de la investigación realizada.	Realizado	
2.3.4. Incorporar el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a los elementos urbanos como callejero, escultura, etc.	Realizado	
2.3.5. Crear un rincón feminista en la biblioteca municipal, nutriéndolo año tras año y dándole visibilidad, sobre todo en fechas concretas.	Realizado	
2.3.6. Poner en marcha un taller feminista en colaboración con la biblioteca municipal para fomentar la reflexión y dar visibilidad al material del txoko feminista.	No se ha realizado	
2.3.7. Adoptar medidas para garantizar la participación de las mujeres en las fiestas patronales en todos los niveles (conciertos, actividades diversas...).	Realizado	

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

<p>2.3.8. Debido a la trascendencia del medio rural en Astigarraga, el 15 de Octubre, Día Internacional de las Mujeres del las Áreas Rurales, se ha incluido en el calendario municipal y se le ha otorgado el reconocimiento público que se merecen a nivel local. Por ejemplo, haciendo un homenaje a estas mujeres a través de un acto, proponiendo una mesa redonda, etc.</p>	<p>Realizado</p>	<p>Se ha realizado una vez</p>
<p>2.3.9. Promover iniciativas que fomenten la visibilización de las mujeres para recuperar la memoria.</p>	<p>Realizado</p>	<p>- En el callejero del pueblo: Plaza Kontxa Etxeberria -Se ha creado el Parque Fluvial de las Mujeres -Se está escribiendo una novela sobre Kontxa Etxeberria (para fomentar la divulgación de su obra)</p>
<p>2.3.10. Ofertar la nueva casa de cultura para la realización de jornadas feministas o facilitar esta tarea para que tengan un espacio adecuado y una visibilidad suficiente.</p>	<p>Realizado</p>	
<p>2.3.11. Promover y garantizar la visibilidad de las mujeres en la oferta turística de Astigarraga.</p>	<p>A medias</p>	<p>Se trata de dar visibilidad a la figura de Kontxa Etxeberria</p>

OBJETIVO: 3.1. Reducir la tasa de paro de las mujeres y fomentar el empleo digno

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
----------	-----------------------	--------------

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

3.1.1. Incorporar las condiciones de las mujeres en la política fiscal.	No se ha realizado	Ha habido peticiones de madres solas.
3.1.2. Informar y prestar asesoramiento básico a las empresas de Astigarraga sobre los requisitos legales relativos a los planes de igualdad, animando a la puesta en marcha de políticas de igualdad.	No se ha realizado	
3.1.3. Identificar los ámbitos estratégicos para el fomento del empleo de las mujeres más vulnerables, reflejándolos en un documento.	No se ha realizado	
3.1.4. Diseño y puesta en marcha de iniciativas para fomentar el empleo de las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.	No se ha realizado	
3.1.5. Garantizar el acceso preferente a los huertos populares y fomentar la participación de las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.	No se ha realizado	

OBJETIVO: 3.2. Promover una sociedad corresponsable que ponga el cuidado en el centro

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
----------	-----------------------	--------------

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

<p>3.2.2. Promover el desarrollo específico de la coeducación y la corresponsabilidad en la Escuela de Padres y Madres, iniciativa subvencionada por el Ayuntamiento, por lo que si se sigue organizando se debe fomentar la coeducación.</p>	<p>No se ha realizado</p>	
<p>3.2.3. Iniciativa dirigida a personas con responsabilidades de cuidados, para que puedan participar en iniciativas o eventos; organizar actividades paralelas dirigidas a niños/as y personas adultas y al mismo tiempo, ofrecer un servicio de cuidados (en la nueva casa de cultura puede haber un espacio dedicado a esto).</p>	<p>Realizado</p>	
<p>3.2.4. Participar en la realización del diagnóstico sobre cuidados en la comarca.</p>	<p>Realizado</p>	
<p>3.2.5. Identificar las necesidades específicas de las personas cuidadoras y, en su caso, adoptar medidas para dar respuesta a las mismas, a partir de un diagnóstico de la situación y una mayor profundización.</p>	<p>A medias</p>	<p>Se ha realizado el diagnóstico pero no se han tomado medidas</p>
<p>3.2.6. Trabajar a nivel local los diferentes modelos de maternidad y educación a través de la organización de charlas, mesas redondas y/o talleres para que la población se sensibilice y reflexione.</p>	<p>A medias</p>	<p>Se ha realizado a través de la asociación de la Casa de las Mujeres.</p>

OBJETIVO: 3.3. Seguir educando a la ciudadanía en igualdad, difundiendo los valores coeducativos entre la población de todas las edades

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
3.3.1. Ofrecer formación en igualdad y coeducación a monitores y entrenadores en diferentes actividades extraescolares para que lo tengan en cuenta en sus actividades. También se puede invitar al profesorado de la escuela a participar en esta formación.	No se ha realizado	
3.3.2. Capacitar al personal del polideportivo municipal en condiciones de igualdad para la adquisición de conocimientos básicos.	No se ha realizado	
3.3.3. Coordinar con el grupo de coeducación de la Herri Eskola para promover la colaboración con su personal, así como para facilitar los recursos municipales que necesiten.	No se ha realizado	
3.3.4. Diagnosticar la coeducación en la educación no formal y, a partir de ella, definir las líneas de trabajo a realizar.	No se ha realizado	
3.3.5. En el Gazteleku, a través del ocio pedagógico, seguir trabajando los valores de la igualdad de forma transversal en las diferentes actividades que se llevan a cabo.	Realizado	

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

<p>3.3.6. Realizar talleres especializados en la elaboración de nuevos modelos de masculinidad con hombres adultos y adolescentes.</p>	<p>A medias</p>	<p>El Gazteleku ha organizado un taller de cocina erótica con chicos en marzo de 2023</p>
<p>3.3.7. Trabajar con la juventud, de forma lúdica, el tema de los estereotipos populares, como un concurso de Instagram.</p>	<p>A medias</p>	<p>En el año 2023 se han realizado diversas actividades con adolescentes del gazteleku.</p>
<p>3.3.8. Invitar a mujeres deportistas que puedan ser referentes para jóvenes, a dar una charla en la escuela o, a entrenamientos grupales de chicas, por ejemplo, para que también tengan deportistas como referencia.</p>	<p>Realizado</p>	
<p>3.3.9. Ofrecer a toda la ciudadanía un servicio de asesoramiento sexual que promueva unas relaciones saludables e igualitarias, que incluya días y/o horarios específicos para los y las jóvenes en un espacio cercano o cómodo para ellos.</p>	<p>Realizado</p>	<p>Suspensión del servicio desde el 25 de enero de 2023 por disolución de la empresa que presta el servicio. De cara al próximo curso sacaremos un concurso</p>
<p>3.3.10. Continuar con la organización de actos y/o actividades culturales que trabajen específicamente el tema de la igualdad, especialmente en torno a fechas puntuales (8 de Marzo, 25 de Noviembre...), con el fin de seguir sensibilizando a la ciudadanía sobre el tema. Otras fechas, como el 28 de junio, se van incorporando año tras año al calendario.</p>	<p>Realizado</p>	

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

3.3.11. Realizar una campaña de regalos navideños orientada a romper roles y estereotipos de género y fomentar el consumo responsable.

No se ha realizado

OBJETIVO: 4.1. Actitud firme del Ayuntamiento ante la violencia machista

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
4.1.1. Creación de un protocolo propio de respuesta pública del Ayuntamiento de Astigarraga ante casos de violencia machista, basado en el modelo creado por la Diputación Foral de Gipuzkoa y en colaboración con las asociaciones feministas y de mujeres del municipio.	A medias	El protocolo se hizo en 2019 pero tenemos que actualizarlo (insertar la Casa de las Mujeres, adaptar el Tercer Acuerdo)
4.1.2. Manifestar una respuesta pública, firme y clara de rechazo contra la violencia machista en los casos que se den en Astigarraga.	Realizado	
4.1.3. Comunicación por parte del personal municipal responsable de recibir formación básica sobre cómo tratar temas relacionados con la violencia machista.	No se ha realizado	

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

OBJETIVO: 4.2. Prevención y sensibilización ante casos de violencia machista en Astigarraga

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
4.2.1. Recogida sistemática de datos sobre violencia machista y violencia sexual en una base de datos que se creará específicamente para este fin, y así poder mejorar las acciones conociendo los datos.	Realizado	
4.2.2. Informe anual sobre casos de violencia machista en Astigarraga.	Realizado	Se realiza desde los Servicios Sociales
4.2.3. Prevenir la violencia machista, especialmente con la juventud, mediante la participación en el programa Beldur Barik, las relaciones y la comunicación no violenta, la sexualidad y las relaciones sanas, etc., orientadas a este objetivo.	No se ha realizado	
4.2.4. Ofrecer un espacio seguro, tanto en fiestas como en época de txotx (sábados de marzo), como recurso ante posibles agresiones sexistas.	Realizado	
4.2.5. Como viene siendo habitual en los últimos años, realizar una campaña específica de prevención de la violencia machista durante las fiestas, que también se puede llevar a cabo durante los txotx.	Realizado	
4.2.6. Reunirse con los colectivos de hostelería, sidrería y comerciantes para realizar una serie de sesiones de sensibilización y elaborar un protocolo de actuación ante las agresiones que se producen en este contexto, a través de este proceso se trabajarán los canales de comunicación tanto para la recogida de datos como para la	Realizado	

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

coordinación futura.		
4.2.7. Trabajar con madres y padres en torno a la violencia machista, dándoles herramientas para trabajar el tema en la educación de sus hijas y hijos; se puede compaginar con la programación de la escuela de padres y madres.	No se ha realizado	
4.2.8. Colocar carteles y/o expresiones permanentes de rechazo a la violencia machista en las entradas del pueblo y en lugares estratégicos.	Realizado	
4.2.9. Realizar campañas y acciones de sensibilización a lo largo de todo el año, especialmente en torno al 25 de Noviembre.	Realizado	

OBJETIVO: 4.3 Mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia machista

ACCIONES	Nivel de cumplimiento	Aclaraciones
4.3.1. Ofrecer a los profesionales que trabajan en atención presencial la formación específica necesaria para atender este tipo de casos, así como la formación específica asociada a los menores. Seguimiento anual de las necesidades de formación y actualización de la formación cuando sea necesario.	A medias	Se ha hecho una vez (cuando se elaboró el protocolo en 2019) y hay que volver a hacerlo (cambios en el personal de la policía municipal, adecuación del protocolo)

INFORME DE EVALUACIÓN DEL TERCER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA Y DIAGNOSTICO DE LOS RETOS ACTUALES

4.3.2. Elaborar un protocolo interno con todas las personas implicadas para definir cómo se realizará la coordinación interna de actuación ante casos de violencia machista.	A medias	Se hizo pero hay muchas personas nuevas y se tiene que volver a hacer
4.3.3. Seguimiento del protocolo de actuación ante casos de violencia machista y evaluación del trabajo que se está realizando transcurrido un tiempo y propuestas de mejora si fuera necesario.	No se ha realizado	
4.3.4. Creación de una mesa de coordinación para la respuesta ante agresiones machistas en caso de emergencia, integrada por profesionales de las diferentes áreas.	No se ha realizado	No se ha dado la situación
4.3.5. Elaborar, aprobar y dar a conocer el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro del ámbito municipal.	No se ha realizado	