

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030

mayo de 2024



## INDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. MARCO NORMATIVO .....	4
3. SÍNTESIS DE LA VALORACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD Y DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	7
3.1 Grado de cumplimiento de las acciones .....	7
3.2 Las 10 claves del diagnóstico de la situación actual .....	9
3.3 Retos identificados para el nuevo plan.....	10
4. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030.....	11
4.1 Proceso participativo del diseño del Plan .....	11
4.2 Estructura y objetivos .....	12
4.3. Principios rectores, garantías y recursos económicos .....	17
4.4 Sistema de gestión.....	20
4.5 Comunicación.....	30
4.6 Plan de acción, responsables y cronograma.....	31

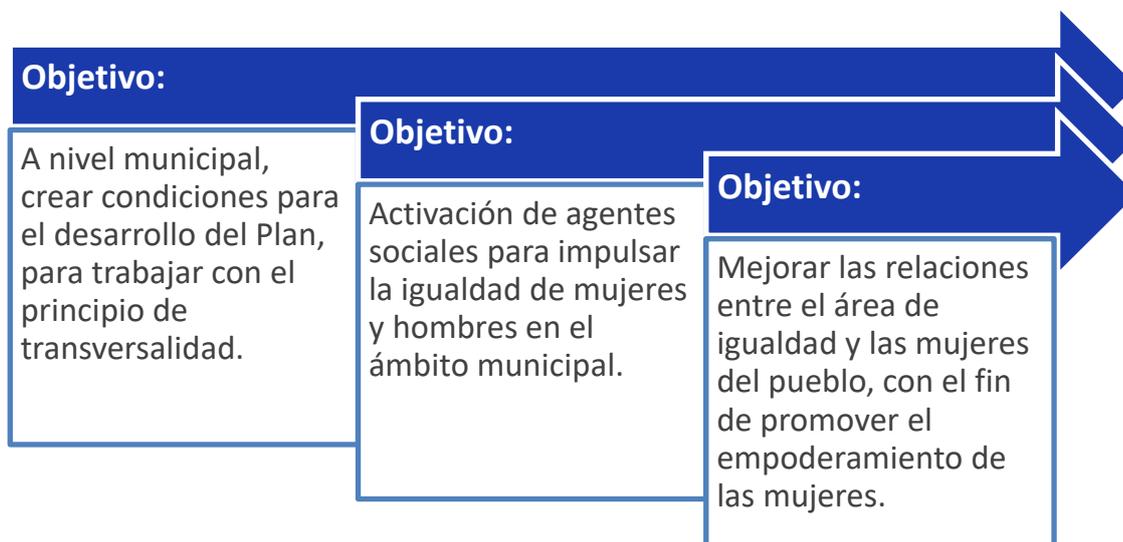
## 1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Astigarraga lleva tiempo apostando por la igualdad de mujeres y hombres. Prueba de ello son los tres planes que ya ha tenido el Ayuntamiento de Astigarraga (I Plan de igualdad 2010-2013; II Plan para la igualdad 2015-2018; III Plan para la igualdad 2020-2023). El último Plan ha supuesto cambios importantes en el municipio, como la creación de la Casa de las Mujeres de Astigarraga (Astigarragako Emakumeon Etxea), o el fortalecimiento del Área de Igualdad, disponiéndolo de más recursos.

Entre mayo y noviembre de 2023 el Ayuntamiento ha evaluado el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Astigarraga y ha realizado un diagnóstico de la situación actual en materia de igualdad. A partir de esta evaluación se ha elaborado el nuevo Plan para la igualdad de mujeres y hombres a través de un proceso participativo. A lo largo del proceso se han tenido en cuenta las opiniones recogidas en las entrevistas en la fase de diagnóstico, es decir; de la ciudadanía y del personal técnico y político del Ayuntamiento. Además, se han realizado cuatro sesiones de trabajo específicas para la elaboración y contraste del Plan. Las tres primeras con la ciudadanía y el movimiento feminista y la última con las personas responsables, políticos y técnicos municipales.

En el diseño del Plan se ha tenido en cuenta el nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), aprobado en 2024. En virtud de este documento, el nuevo plan de Astigarraga se denominará Plan para la Igualdad 2030. La duración prevista para el desarrollo del Plan es de 7 años.

La fase de diseño del plan ha tenido tres objetivos concretos:



En este documento se recoge el proceso de diseño del Plan y el propio Plan.

El documento pretende ser una herramienta para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres en Astigarraga.

## 2. MARCO NORMATIVO

El principio de igualdad de mujeres y hombres es un requisito legal para todas las administraciones públicas e instituciones. Está recogido en el marco internacional desde 1979. Además, el marco normativo ha experimentado un importante desarrollo en los últimos años, tal y como se recoge de las referencias recogidas a continuación.

La conclusión es clara: las administraciones públicas vascas tienen la obligación de hacer frente a todas las formas de discriminación hacia las mujeres y de promover la igualdad a través de todas sus actuaciones. En este sentido, las cuestiones de igualdad son responsabilidad de todas las áreas y niveles de la administración.

1979

**CEDAW**

La Asamblea General de la ONU aprobó en diciembre de 1979 el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). Esta Convención fue ratificada por el Estado español en forma de decisión vinculante.

1995

**ONU  
Beijing**

La Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia sobre la Mujer de 1995 celebrada en Beijing, acordó que la estrategia para lograr la igualdad debía ser la introducción de la "PERSPECTIVA DE GÉNERO" en todos los ámbitos y políticas.

2015

**ODS  
2030**

Entre los 17 objetivos estratégicos de la ONU para el desarrollo humano sostenible se encuentra "Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas".

1999

**EBFI/TFUE  
Amsterdam**

De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

2007

**LOI  
3/2007**

En la Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado Español establece la obligación para las administraciones e individuos de impulsar la igualdad real.

2011

**Convenio de  
Estambul**

Convención internacional sobre los derechos humanos contra la violencia hacia las mujeres y doméstica, vinculante para España desde el 2014.

**1/2023, Ley Vasca  
para la Igualdad**

**DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para la Vida Libre de Violencia Machista contra las Mujeres.**

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030

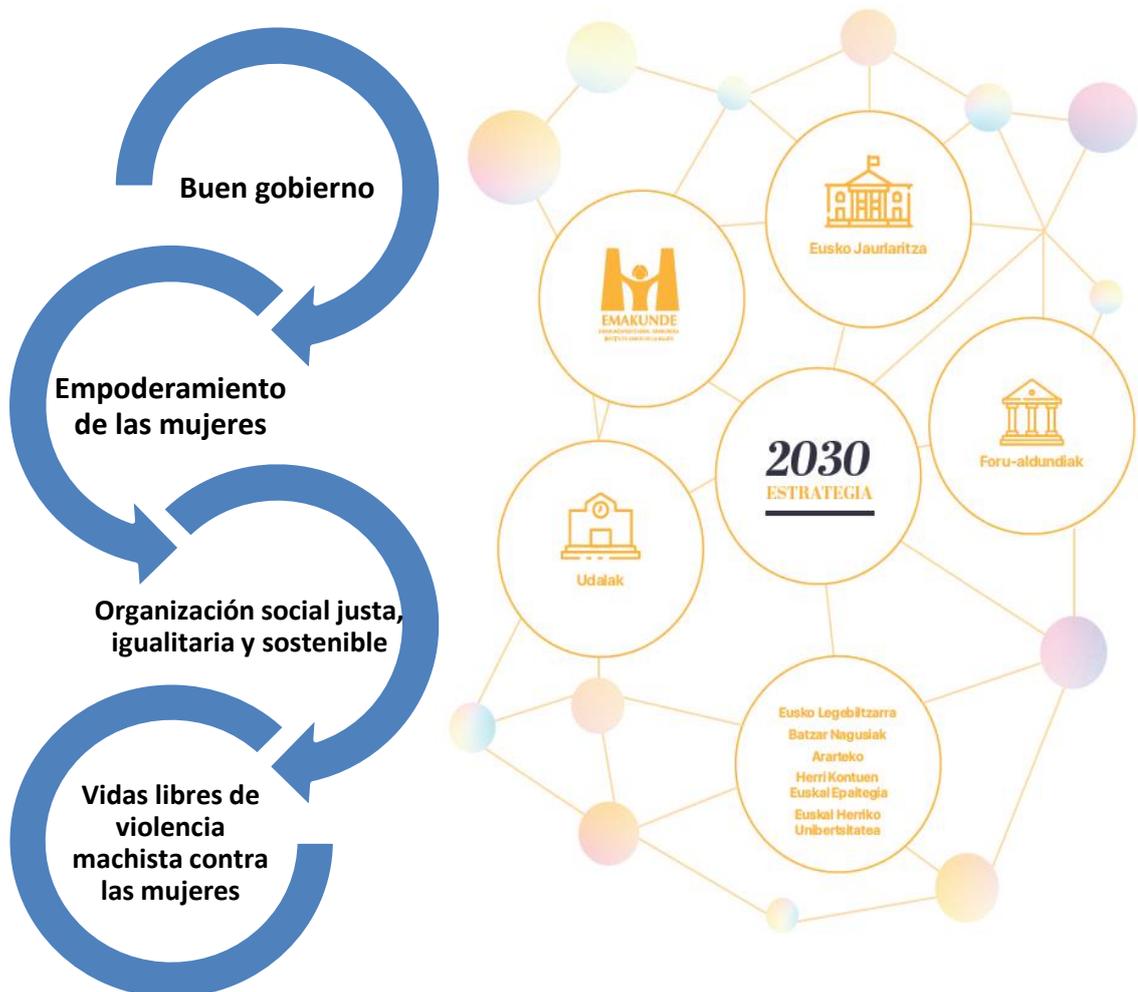
1/2023, La Ley Vasca para la Igualdad define, entre otras, las funciones y competencias para el desarrollo de las políticas de igualdad. En el artículo 7 se recogen las funciones de los ayuntamientos y en el artículo 16 los contenidos mínimos de los Planes de Igualdad.



El documento 2030 Plan para la Igualdad de Astigarraga se ha desarrollado teniendo en cuenta los siguientes contenidos.

Además, cabe destacar que este nuevo Plan se basa en el Plan Estratégico para la Igualdad 2030 de la CAE que tiene por objeto guiar las políticas de igualdad de las Administraciones Públicas vascas, y que ha sido adaptado a la realidad de Astigarraga.

El Plan Estratégico para la Igualdad de la CAE se estructura en 4 ejes:



### Novedades en los marcos y programas de los últimos años

El texto refundido de la Ley para la Igualdad y el nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de la CAE han supuesto una serie de novedades en las políticas de Igualdad.

Por un lado, la ampliación de los principios de las políticas de igualdad. Esto significa que en la actualidad habrá que tener en cuenta 16 principios en el impulso de las políticas de Igualdad.

**16 principios rectores**



01. Igualdad de trato
02. Igualdad de oportunidades
03. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres
04. Respeto a la diversidad y a la diferencia
05. Integración de la perspectiva de género
06. Acción positiva
07. Eliminación de roles y estereotipos en función del género
08. Integración de la perspectiva interseccional
09. Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación
10. Representación equilibrada
11. Colaboración, coordinación e internacionalización
12. Empoderamiento de las mujeres
13. Implicación de los hombres
14. Participación
15. Innovación, transparencia y rendición de cuentas
16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del Euskera

Las políticas de igualdad de Astigarraga tomarán como referencia estos 16 principios. Entre los nuevos principios, caben destacar los siguientes:

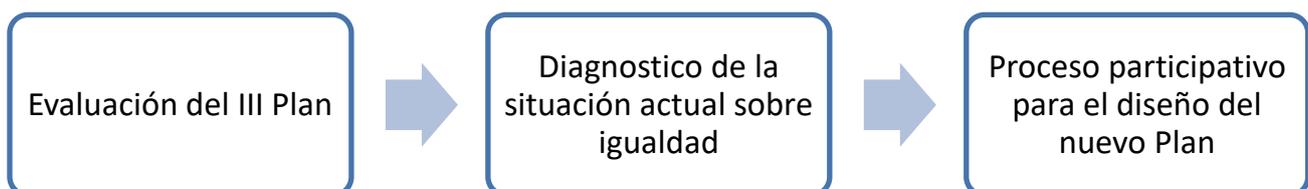
- **Integración de la perspectiva interseccional**
- **Derecho al desarrollo libre de las identidades y orientación sexual y/o de género**
- **Implicación de los hombres**
- **Proteger los derechos lingüísticos y fomentar el uso del euskera**

Asimismo, teniendo en cuenta las novedades introducidas por la estrategia de igualdad de la Unión Europea (2020-2025), se han incorporado nuevos temas a la nueva estrategia de las políticas de igualdad actuales.

Entre estas cuestiones se encuentra la necesidad de abordar las políticas sobre la emergencia climática desde la perspectiva de género, la apuesta por aumentar la presencia de las mujeres

en el ámbito de la ciencia y la tecnología STEAM, o medidas concretas contra la brecha salarial de género.

Además de apoyarse en todas estas normas marcos y estrategias, el diseño del Plan para la Igualdad de Astigarraga 2030 ha requerido una evaluación del trabajo previo, un diagnóstico de la situación y un proceso participativo.

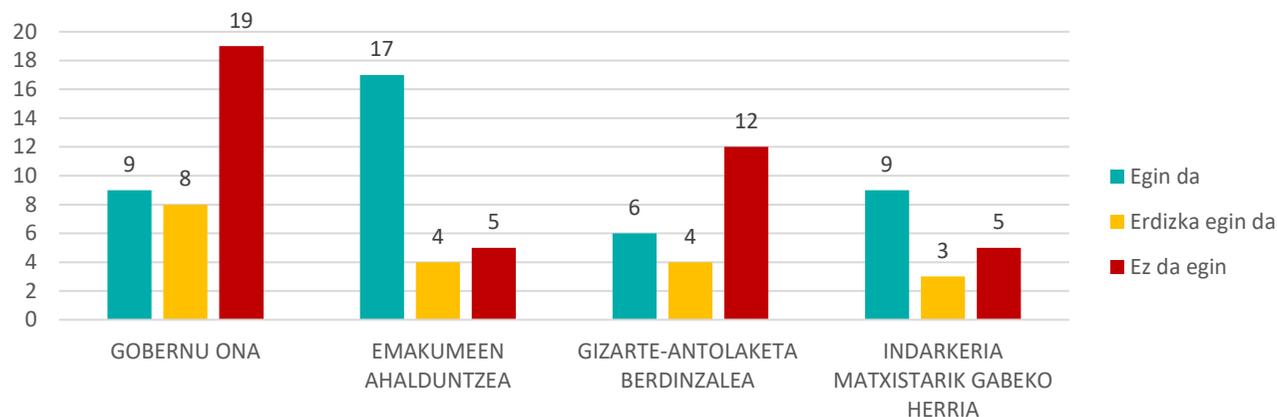


### 3. SÍNTESIS DE LA VALORACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD Y DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

#### 3.1 Grado de cumplimiento de las acciones

- El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Astigarraga, con vigencia en el período 2020-2023, se estructuraba en cuatro ejes, tal y como recogía el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE (ver definiciones de ejes en el III Plan para la Igualdad).
- El grado de cumplimiento del Plan para la Igualdad ha sido del 41%. El eje que menos se ha desarrollado ha sido el del "buen gobierno", que recogía las acciones a desarrollar dentro de la administración. Algunas de las causas que justifican este déficit son: la situación provocada por el COVID-19, la ausencia temporal de la técnica de Igualdad, cambios del personal municipal debido a los procesos de estabilización, etc.
- Sin embargo, gracias a las 41 acciones desarrolladas, el Plan ha servido para sentar las bases para estabilizar las Políticas de Igualdad a nivel local, reforzando el área de Igualdad y consolidando el personal técnico. Se ha duplicado la jornada de la técnica y se ha abierto la Casa de las Mujeres (garantizando una dinamizadora en el equipamiento). Se ha aumentado el presupuesto de las Políticas de Igualdad y se ha creado una Mesa para la Igualdad para la interlocución entre las asociaciones y el área de Igualdad. Además, se han realizado diagnósticos y publicado becas de investigación en materia de igualdad.

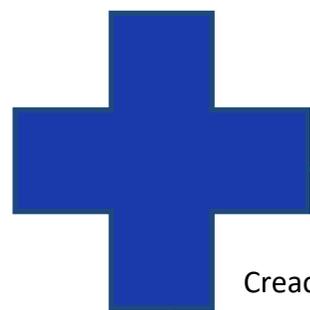
GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN POR EJES



ARDATZA	Ardatzaren Betetze- maila
Gobernu ona	% 25
Emakumeen ahalduntzea	% 65
Gizarte-antolamendu berdinzalea	% 27
Indarkeria matxistarik gabeko herria	% 53

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030

En la siguiente tabla, en la parte izquierda, se recogen las acciones más significativas desarrolladas, y en la parte derecha, se muestran las acciones más significativas que no se han realizado.

 <b>ACCIONES SIGNIFICATIVAS REALIZADAS</b>	<b>ACCIONES NO REALIZADAS</b>
<p>Creación de una mesa para la igualdad.</p> <p>Creación de la Casa de las Mujeres con 200 socias y dinamizadora.</p> <p>Estabilizar el área de igualdad.</p> <p>Valorar el impulso a la igualdad con un 10% en los criterios de valoración de las bases de las subvenciones.</p> <p>Realizar diagnósticos de cuidados.</p> <p>Publicación de becas sobre mujeres referentes, análisis del papel de las mujeres en el comercio.</p> <p>Poner el nombre de las mujeres a dos calles y trabajar con el urbanismo.</p> <p>Elaboración del protocolo municipal de gestión de casos de violencia machista.</p>	<p>Falta de seguimiento de los casos de violencia machista y de las acciones formativas y de sensibilización previstas en el protocolo.</p> <p>No se han creado ni reunido estructuras permanentes de coordinación de las políticas de igualdad a nivel municipal. No se ha trabajado la estrategia de mainstreaming.</p> <p>No se ha realizado formación en materia de igualdad con técnicos y políticos.</p> <p>No se ha trabajado para analizar las situaciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple.</p> <p>Apenas se han desarrollado iniciativas para reducir el paro femenino y promover empleos dignos.</p> <p>No ha habido posibilidad de trabajar la coeducación de forma integral.</p>

### 3.2 Las 10 claves del diagnóstico de la situación actual (Diagnóstico completo en la web municipal)

1. La población de Astigarraga se ha duplicado en 15 años (4.332 habitantes en 2007 / 7.288 habitantes en 2022).
2. La tasa de natalidad duplica a la de Gipuzkoa, es decir, hay muchos niños y niñas en el pueblo (Gipuzkoa: 6,28 / Astigarraga: 12,83).
3. A pesar del rápido crecimiento y rejuvenecimiento del pueblo, los recursos públicos no han crecido en la misma medida y se detectan carencias; en la falta de equipamiento de educación secundaria, en servicios ginecológicos, en transporte público... La falta de servicios públicos tiende a aumentar las responsabilidades en el cuidado de las mujeres.
4. Entre las principales preocupaciones del municipio se encuentra el uso del espacio público, ligado a la época de Sidrerías y al ambiente festivo del día. Este tema está directamente relacionado con la seguridad del espacio público para las mujeres, pero también para personas menores o adultas.
5. En términos de renta laboral, las mujeres cobran una media anual del 31% menos que los hombres (20.252 € anuales los hombres / 13.920 € anuales las mujeres).
6. En Astigarraga el paro femenino dobla el paro masculino (4,9% hombres / 8,9% mujeres).
7. En cuanto a la violencia machista, en el año 2021 se identificaron 10 casos en el municipio. Según Emakunde, la tasa de victimización (número de denuncias en proporción a la población) en Astigarraga es de 28,8. A nivel de Euskadi es de 54,53. Una de las conclusiones de este dato es que se puede mejorar en la detección de casos y en la primera atención.
8. Dentro del Ayuntamiento, la representación del Gobierno Municipal es totalmente equilibrada, con 4 mujeres y 4 hombres. Sin embargo, aún quedan comisiones políticas que no son paritarias.
9. En el Ayuntamiento de Astigarraga, de momento no existe una estructura de coordinación para trabajar la igualdad de mujeres y hombres dentro de la administración municipal.
10. Respecto al movimiento feminista, históricamente ha habido una asociación de mujeres en el pueblo, la asociación Harituz. En los últimos años, en el contexto de las Huelgas Feministas, las mujeres feministas como Astifemiak o Gazte Asanblada han tenido influencia en el pueblo. Gracias a este impulso social, hoy en día Astigarraga cuenta con una Casa de las Mujeres, con más de 200 socias.

Fuentes: Emakunde (2020), Eustat (2022) y Ayuntamiento de Astigarraga (2023).

### 3.3 Retos identificados para el nuevo plan



## 4. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030

### 4.1 Proceso participativo del diseño del Plan

Se ha realizado un proceso participativo para el diseño del nuevo Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Astigarraga. Básicamente, las principales fuentes de información en la fase de evaluación y diagnóstico han sido; la ciudadanía, el personal técnico y político municipal.

Así, para el diseño del Plan ha sido imprescindible la creación de un Grupo Motor entre la concejala de Igualdad, la técnica municipal y la consultora de Elhuyar. La función principal de este Grupo Motor ha sido la de canalizar, coordinar y evaluar el proceso.

Además, se han realizado cuatro sesiones de trabajo, las tres primeras con la ciudadanía y la última con el personal político y técnico del ayuntamiento. En la imagen debajo se reflejan las cuatro sesiones: Empoderamiento, Sociedad y coeducación, Pueblo que cuida y Buen gobierno.



En las sesiones de trabajo se ha partido del análisis de la evaluación del Plan anterior y el diagnóstico realizado. Además, se ha tomado como base el Plan Estratégico para la Igualdad 2030 de la CAE para, posteriormente, identificar los retos a los que hará frente mediante el nuevo plan de Astigarraga.

Con carácter general, se han mantenido reuniones de dos horas de duración. Sin embargo, la sesión técnico-política del ayuntamiento ha sido más larga, ya que se han abordado temas más concretos como la gestión del Plan.

	CIUDADANÍA	PERSONAL TÉCNICO	REPRESENTANTES POLÍTICOS
MUJERES	13	7	4
HOMBRES	1	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>8</b>

## 4.2 Estructura y objetivos

El nuevo Plan para la Igualdad de Astigarraga se estructura en base a los 4 ejes de trabajo que se establecen en el Plan 2030 para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE.

<p><b>BUEN GOBIERNO</b></p>	<p>Un buen sistema de gobierno significa, por un lado, un compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres. Por otro lado, supone integrar la perspectiva de género en todas las actividades en el sistema de gobierno, es decir, en la gestión. Por último, implica una actitud igualitaria del Ayuntamiento, tanto en la relación con su personal como con la ciudadanía, garantizando la transparencia y la participación.</p> <hr/> <p>3 objetivos estratégicos 12 objetivos específicos 35 acciones</p>
<p><b>EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b></p>	<p>Las estrategias para favorecer el empoderamiento de las mujeres, la conciencia de las mujeres, el conocimiento de los derechos, la autonomía social y económica. Además, se impulsarán vías para fortalecer la organización social de las mujeres y feminista. A todo ello hay que añadir la necesidad de tener en cuenta la diversidad de las mujeres, ya que hay colectivos con condiciones muy diferentes entre las mujeres y habrá que prestar atención para llegar a las mujeres en situaciones más vulnerables.</p> <hr/> <p>3 objetivos estratégicos 7 objetivos específicos 24 acciones</p>
<p><b>UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA Y SOSTENIBLE</b></p>	<p>Para que la sociedad sea más sostenible e igualitaria habrá que trabajar en todos los ámbitos de la sociedad y con todas las áreas. Se trabajarán las necesidades de cuidado, la coeducación, el uso del espacio público, la implicación de los hombres, la eliminación de roles y estereotipos de género, la promoción de la igualdad e identificación de las discriminaciones mediante las políticas municipales, entre otras.</p> <hr/> <p>3 objetivos estratégicos 9 objetivos específicos 25 acciones</p>
<p><b>UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA</b></p>	<p>La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y un problema de salud pública en la sociedad actual. El origen de esta violencia es consecuencia de las discriminaciones que históricamente han sufrido las mujeres. Por eso la solución es promover una sociedad igualitaria. Mientras tanto, este eje de trabajo pretende mejorar la prevención, la detección de casos, la atención y la coordinación.</p> <hr/> <p>3 objetivos estratégicos 8 objetivos específicos 13 acciones</p>

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030

Las siguientes tablas recogen los objetivos estratégicos y concretos que se recogen en cada uno de los ejes de trabajo, así como el número de acciones. El Plan cuenta con un total de 97 acciones que se desarrollarán hasta el 2030.

### 1. BUEN GOBIERNO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS	Número de acciones
COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	G.O.1. Desarrollo, seguimiento y evaluación de la planificación para la igualdad.	5
	G.O.2. Garantizar las condiciones para poder desarrollar las políticas de igualdad.	2
INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN	G.O.3. Mejorar la gestión, planificación y coordinación para el desarrollo de las políticas de igualdad.	3
	G.O.4. Formar en igualdad a las personas que componen el Ayuntamiento de Astigarraga, ofreciendo una formación específica en igualdad.	5
	G.O.5. Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y los estudios.	4
	G.O.6. Introducir la perspectiva de igualdad en la comunicación.	2
	G.O.7. Incluir cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios.	2
	G.O.8. Incorporación del principio de igualdad en la normativa.	4
	G.O.9. Promover una representación y participación equilibrada en los órganos municipales y demás órganos de decisión.	1

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030

<b>MODELO DE GOBERNANZA MUNICIPAL IGUALITARIO</b>	G.O.10. Avanzar hacia una organización igualitaria dentro del Ayuntamiento.	2
	G.O.11. Incorporar la perspectiva de género en la actuación de los departamentos municipales.	2
	G.O.12. Garantizar la transparencia y la participación de las mujeres en las Políticas Municipales	3
		<b>35</b>

### 2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>Número de acciones</b>
<b>CONCIENCIACIÓN, RECONOCIMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES</b>	E.A.1. Promover la presencia, la conciencia feminista y la autoestima de las mujeres.	4
	E.A.2. Fomentar la autoestima, la conciencia feminista y el empoderamiento de las jóvenes.	2
	E.A.3. Trabajar con mujeres en situación de vulnerabilidad.	1
<b>RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD DE LAS MUJERES E IMPULSAR REDES DE RELACIÓN</b>	E.A.4. Fomentar redes entre mujeres.	2
	E.A.5. Fortalecimiento del movimiento feminista.	2
<b>REFORZAR LA CASA DE LAS MUJERES</b>	E.A.6. Profundizar y reforzar el proyecto y la gestión de la Casa de las Mujeres de Astigarraga.	9
	E.A.7. Ampliar y dar a conocer la Casa de las Mujeres de Astigarraga.	4
		<b>24</b>

3. ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS	Número de acciones
VISIBILIZAR Y DIGNIFICAR LAS NECESIDADES Y TAREAS DE CUIDADO	G.E.1. Responder a las necesidades de cuidados del municipio desde la perspectiva de la redistribución y la igualdad.	4
	G.E.2. Reconocer y dignificar el trabajo de las cuidadoras.	3
TRABAJAR POR LA IGUALDAD EN EL PUEBLO	G.E.3. Promover la coeducación, el buen trato y la libre sexualidad en la educación formal e informal.	4
	G.E.4. Incorporar el objetivo de mejorar las condiciones de vida de las mujeres en las políticas de apoyo a los sectores económicos (granjero, comercio, turismo...).	3
	G.E.5. Adoptar medidas para promover la igualdad a través de las actividades culturales y deportivas del municipio.	4
	G.E.6 Que las calles y el espacio público de Astigarraga sean respetuosas con las mujeres, las niñas y niños y los colectivos vulnerables.	3
REFORZAR EL COMPROMISO POR LA IGUALDAD CIUDADANA	G.E.7. Fomentar la reflexión sobre las discriminaciones y sus consecuencias entre la ciudadanía.	1
	G.E.8. Mostrar y reconocer las aportaciones de las personas que no responden a los roles y estereotipos de género.	2
	G.E.9. Trabajar los procesos de despatriarcalización de los hombres, implicando a jóvenes.	1
		25

4. UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS	Número de acciones
<b>SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN</b>	I.M.1. Sensibilizar a la ciudadanía para conseguir un pueblo sin violencia machista.	2
	I.M.2. Organizar iniciativas permanentes para combatir las violencias machistas y sexuales que puedan producirse en el ámbito festivo	2
	I.M.3. Fomentar la implicación de hombres y jóvenes en la lucha contra la violencia machista y sexual, fomentando la reflexión y la responsabilidad.	2
<b>INTERVENCIÓN Y COORDINACIÓN DESDE EL EMPODERAMIENTO</b>	I.M.4. Diseñar y desarrollar, junto con los agentes que trabajan con la infancia y la adolescencia, un protocolo para combatir la violencia contra la infancia y la adolescencia.	1
	I.M.5. Mejorar la coordinación de casos de violencia machista.	3
	I.M.6. Crear un protocolo de actuación ante el acoso por razón de sexo y acoso sexual en el ámbito municipal.	1
<b>RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA</b>	I.M.7. Ofrecer servicios e iniciativas que ayuden a la reparación de las víctimas de violencia machista.	1
	I.M.8. Mantener una actitud firme ante la violencia machista.	1
		<b>13</b>

### 4.3. Principios rectores, garantías y recursos económicos

#### 4.3.1 Principios rectores

Como se ha señalado anteriormente, los principios del Plan serán los recogidos en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

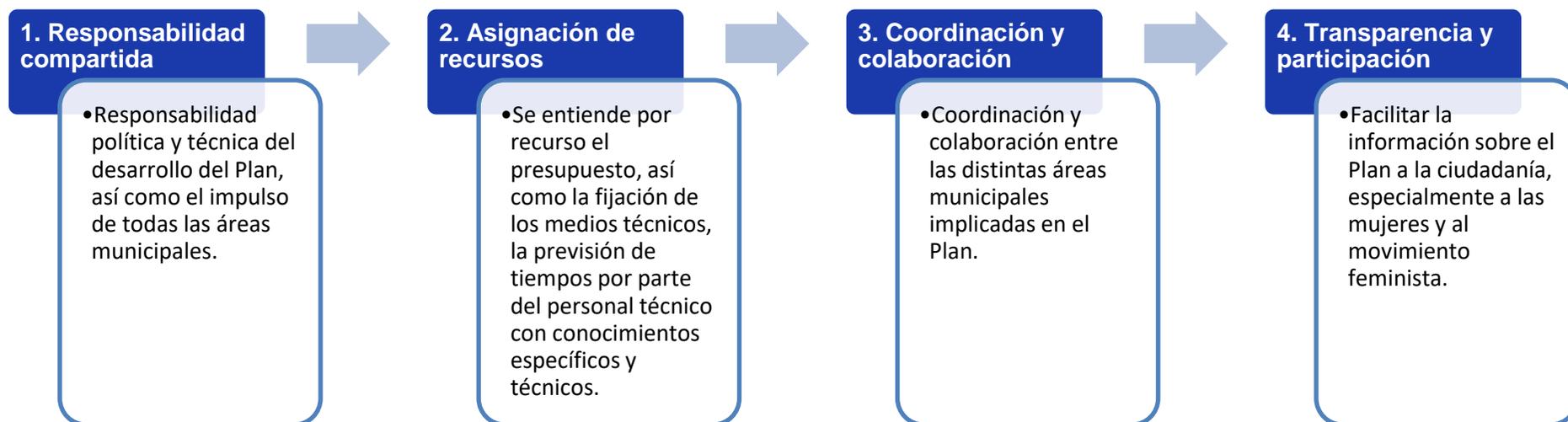
Igualdad de Trato	Igualdad de oportunidades	Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres	Respeto a la diversidad y a la diferencia
Incorporación de la perspectiva de género	Acciones positivas	Eliminación de roles y estereotipos de género	Enfoque interseccional
Libre desarrollo de la identidad y orientación sexual, autonomía corporal y autodeterminación sexual o de género	Representación Equilibrada	Cooperación y coordinación	Empoderamiento de las mujeres
Implicación de los hombres	Participación	Innovación, transparencia y rendición de cuentas	Proteger los derechos lingüísticos y fomentar el uso del euskera

\*La definición de cada uno de los principios se entenderá en la forma que establezca el Plan Estratégico para la Igualdad de la CAE.

\*\* Los principios marcados en azul claro son los que se han incorporado recientemente a la renovada Ley 1/2003 para la Igualdad.

### 4.3.2 Garantías

- Se recogen cuatro garantías a tener en cuenta para el desarrollo del plan:



### 4.3.3 Presupuesto

El presupuesto para el desarrollo del Plan se estructura en dos partes. Por un lado, el presupuesto del Área de Igualdad y por otro, el presupuesto de las acciones a desarrollar en otras áreas municipales. En la imagen de abajo se recogen los presupuestos bienales y los totales. Es una previsión del coste de este Plan.

El presupuesto total previsto para los 7 años de duración del Plan es de 2.137.294,42 €.

#### ÁREA DE IGUALDAD

<b>2024</b>	<b>2025-2026</b>	<b>2027-2028</b>	<b>2029-2030</b>	<b>TOTAL</b>
177.434,06 €	381.520,12 €	376.220,12 €	357.520,12 €	1.309.194,42 €

#### RESTO DE ÁREAS

<b>Presupuesto</b>	<b>Años</b>				<b>Total</b>
	<b>2024</b>	<b>2025-2026</b>	<b>2027-2028</b>	<b>2029-2030</b>	
<b>Áreas</b>					
Convivencia		15.000			<b>15.000</b>
Educación	12.800	25.600	25.600	25.600	<b>89.600</b>
Deporte		15.000	12.500	15.000	<b>42.500</b>
Biblioteca		3.000			<b>3.000</b>
Obras y servicios	40.000				<b>40.000</b>
Participación	15.000				<b>15.000</b>
Desarrollo local	89.000	178.000	178.000	178.000	<b>623.000</b>
<b>Total</b>	<b>156.800</b>	<b>236.600</b>	<b>216.100</b>	<b>218.600</b>	<b>828.100 €</b>

## 4.4 Sistema de gestión

El plan tiene previsto un sistema de garantía para el buen desarrollo del plan. Por un lado, se han previsto cuatro estructuras de seguimiento del Plan que se describen más adelante. Por otro lado, se ha definido un sistema de evaluación del Plan que permite medir el grado de cumplimiento del Plan y su impacto, entre otros aspectos.

### 4.4.1. Estructuras para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan

Se han previsto cuatro estructuras para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan:

1. **Área de Igualdad**
2. **Mesa de Coordinación**
3. **Mesa de Igualdad**
4. **Espacios de coordinación de políticas de igualdad supramunicipales**

La responsabilidad principal del desarrollo del Plan recaerá en el área de Igualdad; en la técnica de Igualdad y la responsable política de Igualdad. Será esta área la responsable de la promoción y seguimiento del plan, de la gestión y de la evaluación. Así, podrá contar para estas tareas con la ayuda de otros departamentos.

#### 1. ÁREA DE IGUALDAD

Impulsar, coordinar y garantizar el seguimiento del Plan para la Igualdad.

##### Participantes

- La responsable política de igualdad.
- Técnica de Igualdad.

##### Funciones

- Impulsar y coordinar las medidas que se lleven a cabo en el contexto del Plan con el fin de lograr la coherencia de la misma.
- Coordinar todas las estructuras y agentes implicados en el desarrollo del Plan.
- Seguimiento del grado de cumplimiento de objetivos y tiempos.
- Proponer medidas correctoras y valorar su aplicación.
- Comunicación del plan.
- Definir las responsabilidades y gestionar los instrumentos necesarios para mantener los objetivos conseguidos.
- Seguimiento y evaluación continua del Plan.
- Alimentar y mantener actualizada la herramienta de seguimiento del Plan para la Igualdad.
- Elaborar una memoria anual al finalizar cada ejercicio.

##### Funcionamiento

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

La responsabilidad de garantizar la coordinación interdepartamental y la estrategia de la transversalidad de género será de la Mesa de Coordinación. Es un espacio que ya cumple otras funciones dentro del ayuntamiento.

Además, se distinguen cuatro subgrupos para la coordinación: organización, territorio, ciudadanía y bienestar. Estos subgrupos garantizarán una visión supra-departamental, ya que en cada uno de ellos habrá personal técnico y político de los distintos departamentos. El objetivo de los subgrupos es llevar a cabo proyectos comunes entre departamentos y lograr una coordinación más eficaz. Sobre estos cuatro ámbitos se situará la Mesa de Coordinación, integrada por representantes técnicos y políticos de cada ámbito.

En él se coordinan los procesos más significativos llevados a cabo en el Ayuntamiento, por lo que, si se quiere garantizar que el Plan de Igualdad tenga una visión transversal, éste será el foro de coordinación interno más adecuado. Si bien en la Mesa de Coordinación no existirá una participación estable del Área de Igualdad, esta podrá participar en la misma cuando se trate la transversalidad de género. Las funciones de la Mesa de Coordinación en relación con el Plan de Igualdad serán las siguientes:

### 2. Mesa de Coordinación

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

#### Participantes

- Representantes políticos y técnicos de los cuatro subgrupos
- La responsable política de igualdad
- La técnica de igualdad.

#### Funciones

- Impulsar y coordinar las medidas clave que se lleven a cabo en el contexto del Plan con el fin de lograr la coherencia de la misma.
- Facilitar y facilitar la comunicación para facilitar la incorporación de una estrategia de transversalización en el ayuntamiento.
- Elaborar y contrastar el informe anual al finalizar cada ejercicio y medir el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Coordinar algunas acciones puntuales en los casos que sea necesario (en el Plan se especifica que este espacio será el responsable de algunas acciones).

#### Funcionamiento

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

Teniendo en cuenta que no todo el personal participa en la Mesa de Coordinación, será imprescindible que las y los técnicos que participan en dicha mesa trasladen la información a sus correspondientes departamentos, y trabajar la relación de las demás áreas y el área de Igualdad.

Otra de las estructuras necesarias para el desarrollo del Plan será la Mesa de Igualdad. En él participan mujeres del pueblo, y asociaciones por la igualdad locales.

### 3. Mesa de Igualdad

Estructura de interlocución, colaboración y participación de los diferentes agentes del municipio, miembros de la Casa de las Mujeres y del Ayuntamiento

#### Participantes

- Gazteleku
- Agentes locales
- Asociación Casa de las Mujeres
- La responsable política de igualdad
- La técnica de Igualdad

#### Funciones

- Promover la continuidad de las políticas municipales para la igualdad de mujeres y hombres.
- Impulso y seguimiento de los planes de actuación municipales en materia de igualdad de oportunidades.
- Promover medidas y proponer fórmulas para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en las distintas instancias de planteamiento de programas, acciones y ofertas especiales, especialmente a nivel municipal.
- Promover propuestas para fomentar la coeducación en el tiempo libre de niñas y niños.
- Realizar campañas de sensibilización e información para la mejora de la calidad de vida de las mujeres.
- Facilitar la participación de todas las mujeres en los asuntos municipales.
- Fomentar la cooperación y colaboración entre asociaciones y entidades que lleven a cabo acciones directas o indirectas dirigidas a mejorar la situación de las mujeres.

#### Funcionamiento

- La Mesa de Igualdad se reúne cada dos meses y realizará, entre otras cosas, el seguimiento de las acciones recogidas en el Plan a medida que se vayan desarrollando. Por otro lado, se trabajarán conjuntamente campañas de sensibilización.
- Realizará un seguimiento específico anual del grado de cumplimiento del Plan y del conocimiento del Plan de Gestión del año siguiente.

Estas serán las estructuras que se creará específicamente para el seguimiento del Plan. Además, el Ayuntamiento de Astigarraga participará en otros espacios para mantener la relación con las políticas de igualdad supramunicipales.

### 4. Estructuras para políticas de igualdad supramunicipales

#### Espacios

- Berdinsarea promovida por EUDEL
- Red de técnicas en igualdad promovida por la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Mesa para los cuidados de Buruntzaldea
- Mesa interinstitucional de seguimiento de casos de violencia machista (pendiente de su ampliación).

#### Funciones

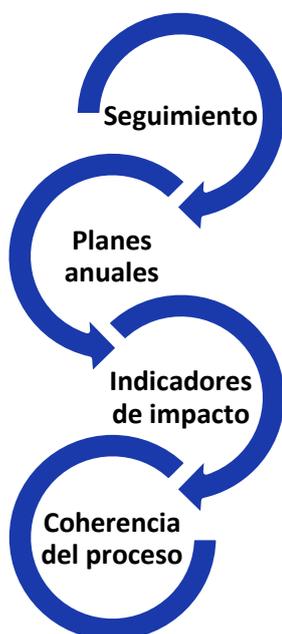
- Con carácter general la técnica de igualdad representará al Ayuntamiento de Astigarraga en estas estructuras. Pero en algunos casos también intervendrá la representación política.

#### Funcionamiento

- Las convocatorias se realizarán por otras administraciones, a excepción de la mesa sobre violencia machista.
- La mesa de seguimiento de los casos de violencia machista será convocada por el Área de Igualdad a los agentes que participen en el protocolo de violencia machista al menos una vez al año. En la actualidad participan la Policía Local y los Servicios Sociales de ámbito municipal, pero el objetivo es ser interinstitucional, sumando la participación de Osakidetza y de la Ertzaintza.

#### 4.4.2. Sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan se realizará en 4 niveles.



##### 1. Seguimiento:

Por un lado, se medirá el grado de cumplimiento observando si las acciones previstas cada año se han llevado a cabo. En una tabla que recoja el grado de cumplimiento de las acciones. La escala será la siguiente: Verde, Realizado / Naranja, En desarrollo, pero sin finalizar / Rojo, Sin iniciar.

##### 2. Plan anual de gestión:

Para el seguimiento del Plan se elaborarán planes de gestión anuales. Además, al final de cada año, el área responsable de cada acción deberá cumplir el grado de cumplimiento de su acción y proponer un plan de acción para el año siguiente.

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030

### 3. Indicadores de impacto:

Por otro lado, en las siguientes líneas se recoge un conjunto de indicadores de impacto para medir la incidencia del propio Plan.

El Ayuntamiento dispone de una herramienta de medición tanto del grado de cumplimiento como de los indicadores de impacto en formato tabla denominada herramienta de seguimiento del Plan. Su aspecto es el siguiente:

ASTIGARRAGAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO PLANA 2030													
Helburuak	Ekintzak	Adierazleak	Arduradunak	Urteak						BIETETZE-MAILA 2025		BIETETZE-MAILA 2026	
				2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Betetze-maila	Oharrak	Betetze-maila
G.O.1. Bertintasunerako plangintza garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea.	G.O.1.1. Bertintasunerako Plana onartu eta ezagutarazi, bai udal langileei bai eta herritarrei ere, Udalak dituen baliabideekin	HORIA = Intranet eta webean BERDEA = berariazio euskaria	Udal gobernuak	X						Egin da			
	G.O.1.2. Udaltzatzen genero-zeharrotasun estrategia garatzeko konpromisoa hartu.	Konpromisoa hartu da: bai / ez BERDEA = babes maila	Udal gobernuak	X						Erditze egin da			
	G.O.1.3. Batzorde Informatzaileen Bertintasun Planaren berri eman urtero	Konpromisoa hartu da: bai / ez BERDEA = udaleko alderdi politiko guztiek parte hartzea	Udal gobernuak	X	X	X	X	X		Ez da egin			
	G.O.1.4. Udaltzatzen genero-zeharrotasun estrategia garatzeko konpromisoa hartu.	HORIA = urtean bitan biltzea (asistentzia baxuarekin) BERDEA = Urtean bitan biltzea (Asistentzia altuarekin)	Arlo guztiak	X	X	X	X						
G.O.2. Bertintasunerako esku-hartzea garatzeko baldintzak bermatzea.	G.O.2.1. Bertintasun Plana garatzeko beharrazio baliabide ekonomikoak urtero esleitu	HORIA = Aurrekontu propioa BERDEA = plangintzak behar duena esleitua	Udal gobernuak	X	X	X	X						
	G.O.2.2. Planaren erdian eta amaieran, baliabide pertsonalak ahal den neurian doitu.	HORIA = Plana ebaluatu da BERDEA = emaitza publiko egin da	Udal gobernuak				X	X					

Con esta herramienta se pretende realizar un seguimiento de la Planificación anual y facilitar la evaluación final del Plan.

Los indicadores propuestos para medir el nivel de impacto son cuantitativos y cualitativos (estos últimos en negrita):

#### 1. BUEN GOBIERNO

PROPUESTA	OBJETIVOS	Indicadores de impacto
<b>COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b>	G.O.1. Desarrollo, seguimiento y evaluación de la planificación para la igualdad.	Nº de declaraciones institucionales aprobadas en materia de igualdad
	G.O.2. Garantizar las condiciones para poder desarrollar las políticas de igualdad.	Presupuesto anual de área de igualdad Porcentaje del presupuesto anual del área de igualdad con respecto al presupuesto municipal.
<b>INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN</b>	G.O.3. Mejorar la gestión, planificación y coordinación para el desarrollo de políticas de igualdad.	Nº de sesiones de coordinación interna de las políticas de igualdad realizadas Número de participantes en las sesiones de coordinación interna de las políticas de igualdad
	G.O.4. Formar en igualdad a las personas que componen el	Nº de sesiones formativas organizadas en materia de igualdad

PROPUESTA	OBJETIVOS	Indicadores de impacto
	Ayuntamiento de Astigarraga, ofreciendo una formación específica en igualdad.	Número de horas de formación organizadas en temas de igualdad
		Número de participantes en formaciones organizadas en temas de igualdad según sexo
		<b>Satisfacción con el curso de las personas asistentes a formaciones organizadas en temas de igualdad</b>
	G.O.7. Incluir cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios.	Número de contratos públicos analizados desde la perspectiva de género.
	G.O.8. Incorporación del principio de igualdad en la normativa.	Nº de informes de comprobación de la correcta realización de las evaluaciones previas de impacto en el año
	G.O.9. Promover una representación y participación equilibrada en los órganos municipales y demás órganos de decisión.	Composición por sexo de las y los miembros de los órganos colegiados municipales y comparación con legislaturas anteriores
<b>MODELO DE GOBERNANZA MUNICIPAL IGUALITARIO</b>	G.O.10. Avanzar hacia una organización igualitaria dentro del Ayuntamiento.	<b>Resultados del cuestionario al personal municipal sobre satisfacción con el plan interno</b>
		Participación de mujeres y hombres en los consejos asesores del ayuntamiento
	G.O.12. Garantizar la transparencia y la participación de las mujeres en las Políticas Municipales	El número de reuniones de la mesa de igualdad
		Número de participantes en las reuniones de la mesa de igualdad

## 2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROPUESTA	OBJETIVOS	Indicadores de impacto
<b>CONCIENCIACIÓN, RECONOCIMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES</b>	E.A.1. Promover la presencia, conciencia y autoestima de las mujeres.	Nº de cursos organizados en Casa de las Mujeres
		Nº de horas de los cursos organizados en la Casa de las Mujeres

PROPUESTA	OBJETIVOS	Indicadores de impacto
		Número de usuarias de los cursos de Casa de las Mujeres en general
		Número de usuarias que han participado por cursos de Casa de las Mujeres
		<b>Satisfacción de las personas participantes en los cursos de la Casa de las Mujeres (cuestionario)</b>
		Nº de iniciativas organizadas por el área de igualdad
		Número de participantes en iniciativas organizadas por el área de igualdad según sexo
		<b>Grado de satisfacción las personas que han participado en las iniciativas organizadas por el área de igualdad</b>
	E.A.2. Fomentar la autoestima, conciencia y empoderamiento de las jóvenes.	<b>El grado de satisfacción de educadores y educadoras del Gazteleku respecto a la cooperación y resultados obtenidos (cuestionario-entrevista)</b>
<b>PUESTA EN VALOR Y ACCESO A LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE MUJERES</b>	E.A.3. Colaborar con mujeres en situación de vulnerabilidad.	Número de iniciativas organizadas para trabajar con mujeres en situación de vulnerabilidad
		Número de personas participantes en iniciativas organizadas para trabajar con mujeres en situación de vulnerabilidad según sexo
	E.A.5. Fortalecimiento del movimiento feminista.	Nº de recursos dedicados al asociacionismo de igualdad (subvenciones)
<b>REFORZAR LA CASA DE LAS MUJERES</b>	E.A.6. Profundizar en el proyecto y gestión de revitalización de la Casa de las Mujeres de Astigarraga.	Nº de reuniones con Emakumeen Etxea (mesas de cogestión)
		<b>Grado de satisfacción del órgano de cogestión de la Casa de las Mujeres</b>
		Alcance de la campaña (número de personas que han recibido el soporte)
		La utilización del servicio de guardería en las actividades del Casa de las mujeres
		Presupuesto convenio casa mujeres (€)

3. ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

PROPUESTA	OBJETIVOS	Indicadores de impacto
VISIBILIZAR Y DIGNIFICAR LAS NECESIDADES Y TAREAS DE CUIDADOS	G.E.1. Responder a las necesidades de cuidados del municipio desde la perspectiva de la redistribución y la igualdad.	Valoración cuantitativa y cualitativa del proceso del nuevo espacio para las personas mayores (solicitado a la empresa que presta el servicio)
	G.E.2. Reconocer y dignificar el trabajo de los cuidadores.	<b>Grado de satisfacción del servicio de ludoteca</b> Número de usuarias y usuarios del servicio de ludoteca según edad y sexo
TRABAJAR POR LA IGUALDAD EN EL PUEBLO	G.E.3. Promover la coeducación, el buen trato y la libre sexualidad en la educación formal e informal.	Número de usuarios y usuarias del servicio de impresión (solicitado a la empresa que realiza el servicio)
		Valoración del servicio de impresión (solicitado a la empresa que realiza el servicio)
		Nº de usuarios y usuarias del programa de Coeducación y Buen Trato (alumnado, profesorado, madres y padres...) (solicitado a la empresa que presta el servicio)
	G.E.4. Incorporar el objetivo de mejorar las condiciones de vida de las mujeres en las políticas de apoyo a los sectores económicos (granjero, comercio, turismo...)	Valoración del programa de coeducación y buen trato (solicitado a la empresa que presta el servicio)
		Nº de iniciativas promovidas en colaboración con el desarrollo local
		<b>Valoración de las iniciativas organizadas específicamente para potenciar la presencia y participación de las mujeres desde la perspectiva de la ciudadanía y el personal técnico (valoración intermedia y entrevistas a la finalización)</b>
G.E.5. Adoptar medidas para promover la igualdad a través de las actividades culturales y deportivas del municipio.		
G.E.6. Que las calles y el espacio público de Astigarraga sean respetuosas con las mujeres, los niños y los colectivos vulnerables.	Número de presupuestos utilizados en el proyecto "Rutas moradas"	

PROPUESTA	OBJETIVOS	Indicadores de impacto
REFORZAR EL COMPROMISO POR LA IGUALDAD CIUDADANA	G.E.8. Mostrar y reconocer las aportaciones de las personas que no responden a los roles y estereotipos género.	Nº de iniciativas a favor de los derechos de los colectivos LGTBIQ+
	G.E.9. Trabajar procesos de despatriarcalización de los hombres, implicando a jóvenes y hombres.	Número de iniciativas organizadas para buscar la implicación de los hombres <b>Valoración de los participantes en iniciativas organizadas para buscar la implicación de los hombres</b>

#### 4. UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA

PROPUESTA	OBJETIVOS	Indicadores de impacto
SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN	I.M.2. Organizar iniciativas permanentes para combatir las violencias machistas y sexuales que puedan producirse en el ámbito festivo.	Número de agentes que han participado en la detección y gestión de casos de violencia machista en fiestas
		Número de personas que han participado en tareas de detección y gestión de casos de violencia machista durante las fiestas por edad y sexo
INTERVENCIÓN Y COORDINACIÓN DESDE EL EMPODERAMIENTO	I.M.4. Diseñar y desarrollar, junto con los agentes que trabajan con la infancia y la adolescencia, un protocolo para combatir la violencia contra la infancia y la adolescencia.	Nº de sesiones del foro Kontxa Etxeberria para trabajar la ley LOPIVI
		Número de agentes que han participado en las sesiones del foro Kontxa Etxeberria para trabajar la ley LOPIVI
		Personas que han participado en las sesiones del foro Kontxa Etxeberria para trabajar la ley LOPIVI clasificadas por sexo
	<b>Valoración de las sesiones del foro Kontxa Etxeberria para trabajar la LOPIVI</b>	
I.M.5. Mejorar la coordinación de casos de violencia machista.	Número de reuniones dentro del Ayuntamiento para mejorar la gestión de los casos de violencia machista	
	Número de áreas que han participado en reuniones internas del Ayuntamiento para la mejora de la gestión de casos de violencia machista	

PROPUESTA	OBJETIVOS	Indicadores de impacto
		Número de reuniones de la mesa de coordinación interinstitucional
		Número de organizaciones implicadas en la reunión de la mesa de coordinación interinstitucional
<b>RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA</b>	I.M.6. Crear un protocolo de actuación ante el acoso por razón de sexo y acoso sexual en el ámbito municipal.	Nº de denuncias (protocolo interno de acoso)
	I.M.7. Ofrecer servicios e iniciativas que ayuden a la reparación de las víctimas de violencia machista.	Presupuesto del grupo de protección para mujeres víctimas de violencia
	I.M.8. Mantener una actitud firme ante la violencia machista.	Nº de iniciativas de denuncia de casos de violencia machista
		Número de personas participantes en iniciativas de denuncia de casos de violencia machista por sexo

La responsabilidad de recoger estos indicadores recaerá en el área de Igualdad, con el apoyo del resto de áreas.

#### 4. Evaluación del proceso y coherencia del Plan

Por último, el Ayuntamiento realizará una evaluación cualitativa de la evolución del desarrollo del Plan en dos momentos. En el ellos se analizarán; del proceso, la carga de trabajo que ha supuesto el Plan, las garantías y el grado de cumplimiento de los objetivos. Estas evaluaciones se realizarán en el 2027, y a un nivel más profundo, en 2030. Para estas evaluaciones serán importantes las opiniones y vivencias de los agentes implicados en el desarrollo del Plan.

### 4.5 Comunicación

Para que el Plan pueda satisfacer a todo el personal y ciudadanía, será importante dar a conocer, tanto su contenido como su desarrollo, dentro y fuera del ayuntamiento. Para ello es conveniente desarrollar una estrategia de comunicación.

Por ello, la comunicación y la transparencia de la información será una línea de trabajo a abordar de forma permanente. Se han planificado tres momentos:



Con la aprobación del Plan



Durante el desarrollo del Plan



Posterior a la evaluación del Plan

#### 4.5.1 Dar a conocer el nuevo plan:

- ◆ El Plan se publicará en la página web del Ayuntamiento, tanto en euskera como en castellano.
- ◆ Se dará cuenta del nuevo Plan a todos los partidos políticos de la corporación, así como a las personas y asociaciones que participen en la Mesa de Igualdad.
- ◆ A todo el personal municipal se le enviará el nuevo Plan por email.
- ◆ Se difundirá un resumen del Plan entre la ciudadanía.

#### 4.5.2 Durante el desarrollo del Plan para la Igualdad

- ◆ En el sistema de gestión del Plan se informará del seguimiento del mismo en los espacios previstos en el apartado 4.4.1.
- ◆ Por otro lado, el dato de cumplimiento de las acciones anuales, la memoria realizar a mediados del Plan y el informe de valoración del Plan del último año se publicarán en la página web del Ayuntamiento.

#### 4.5.3 Comunicación al finalizar el Plan

Al finalizar el plan se realizará una evaluación del Plan para la Igualdad. En ella, a través de información cuantitativa y cualitativa, se evaluará el grado de cumplimiento del Plan, el grado de incidencia y la satisfacción y coherencia con el proceso a través de un asesoramiento externo.

Este informe de evaluación también se hará público a través de la página web y de los órganos de seguimiento del Plan.

### 4.6 Plan de acción, responsables y cronograma

En la siguiente tabla se recogen las acciones que contempla el Plan para la Igualdad ordenadas por objetivos, así como las áreas responsables de su desarrollo y el calendario de desarrollo de las acciones.

#### 1. BUEN GOBIERNO

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<b>G.O.1. Desarrollo, seguimiento y evaluación de la planificación para la igualdad.</b>	G.O.1.1. Aprobar y dar a conocer el Plan para la Igualdad, tanto al personal municipal como a la ciudadanía, con los recursos del Ayuntamiento.	Gobierno municipal	X			
	G.O.1.2. Compromiso de desarrollar una estrategia transversal en el Pleno.	Gobierno municipal	X			
	G.O.1.3. Informar anualmente en la Comisión Informativa del Plan de Igualdad.	Gobierno municipal	X	X	X	X
	G.O.1.4. Realizar al menos una reunión anual entre las áreas responsables para realizar el seguimiento del Plan, medir el grado de cumplimiento de las acciones y compartir información sobre las acciones que se están desarrollando.	Todas las áreas	X	X	X	X
	G.O.1.5. Realizar una evaluación intermedia y final del <i>Plan Estratégico para la Igualdad 2030</i> y hacer públicos los resultados.	Gobierno municipal			X	X
<b>G.O.2. Garantizar las condiciones para poder desarrollar las políticas de igualdad.</b>	G.O.2.1. Asignación anual de los recursos económicos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad	Gobierno municipal	X	X	X	X
	P.G.O.2.2. Ajustar en la medida de lo posible los recursos humanos necesarios en la evaluación intermedia y final del Plan.	Gobierno municipal			X	X

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<b>Mejorar la gestión, planificación y coordinación para el desarrollo de políticas G.O.3.Berdintasun.</b>	G.O.3.1 Realizar reuniones bilaterales con el área de igualdad para garantizar una buena gestión del Plan y asesorar a las demás áreas en materia de igualdad.	Igualdad	X	X	X	X
	G.O.3.2. Presentar anualmente al Gobierno Municipal la planificación anual e impartir una formación en materia de igualdad.	Igualdad		X	X	X
	H.G.O.3.3. Asegurar la participación de la técnica de igualdad en otros marcos técnicos sobre políticas de igualdad para mejorar la coordinación interinstitucional e impulsar su formación.	Igualdad	X	X	X	X
<b>G.O.4. Formar en igualdad a las personas que componen el Ayuntamiento de Astigarraga, ofreciendo una formación específica en igualdad.</b>	G.O.4.1. Ofrecer formación básica para la sensibilización en igualdad de las y los representantes políticos municipales en cada legislatura.	Gobierno municipal			X	X
	G.O.4.2. Identificar los conocimientos y competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres en cada tipo de puesto de trabajo, analizar las necesidades de formación y diseñar un plan de formación.	Igualdad		X		
	G.O.4.3. Desarrollar el plan de formación para la igualdad.	Igualdad		X	X	X
	G.O.4.4. Definir un sistema de seguimiento de las formaciones.	Secretaría (RRHH) / Igualdad		X		
	G.O.4.5. Creación de un instrumento de posicionamiento en torno a políticas de Igualdad para las nuevas trabajadoras y trabajadores municipales	Igualdad		X		

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<p><b>G.O.5. Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y los estudios.</b></p>	<p>G.O.5.1. Recoger y explotar datos mediante una sesión formativa/reflexiva sobre cuándo y cómo integrar la variable sexo y otras variables, y definir criterios</p>	<p>Igualdad</p>		<p>X</p>		
	<p>G.O.5.2. Asegurar la inclusión de la variable sexo en los impresos y bases de datos municipales.</p>	<p>Todas las áreas / Informática</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	
	<p>G.O.5.3. Empezar a analizar los datos desde la perspectiva de género. Seleccionar una línea de trabajo concreta con cada área para posteriormente poder reproducirla en más líneas.</p>	<p>Todas las áreas / Igualdad</p>			<p>X</p>	
	<p>G.O.5.4. Seguimiento del análisis de la variable sexo y de los indicadores de género en las memorias de actividad de los servicios municipales y/o en las subvenciones.</p>	<p>Todas las áreas / Igualdad</p>			<p>X</p>	
<p><b>G.O.6. Introducir la perspectiva de igualdad en la comunicación.</b></p>	<p>G.O.6.1. Organizar formación sobre el uso no sexista del lenguaje e imágenes y la comunicación igualitaria.</p>	<p>Todas las áreas / Euskera</p>		<p>X</p>		<p>X</p>
	<p>G.O.6.2. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los textos que se produzcan en el Ayuntamiento.</p>	<p>Todas las áreas / Igualdad</p>		<p>X</p>		<p>X</p>
<p><b>G.O.7. Incluir cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios.</b></p>	<p>G.O.7.1. Analizar cada dos años el impacto de las cláusulas de igualdad en las subvenciones y convenios para ver si las iniciativas subvencionadas han servido para hacerlas más igualitarias, y así, ir adecuando las cláusulas.</p>	<p>Todas las áreas / Igualdad</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
	G.O.7.2. Seleccionar anualmente una licitación estratégica desde el punto de vista de la igualdad y analizar cómo se puede promover la igualdad desde el diseño de los pliegos entre el área responsable de la licitación y el área de Igualdad.	Secretaría / Igualdad (área implicada)			X	X
<b>G.O.8. Incorporación del principio de igualdad en la normativa.</b>	G.O.8.1. Poner en marcha un proceso de actuación para adecuar el procedimiento de Evaluación previa de Impacto en Género (EPIG) a la realidad municipal, con el fin de elaborar un procedimiento simplificado pero eficaz.	Igualdad (área implicada)			X	
	G.O.8.2. Seleccionar una serie de normas o disposiciones generales a nivel municipal como prueba piloto para la puesta en marcha del procedimiento de la EPIG.	Igualdad (área implicada)			X	
	G.O.8.3. Garantizar el conocimiento experto en igualdad para poder incorporar la perspectiva de género en el PGOU.	Urbanismo / Igualdad	X	X	X	
	G.O.8.4. Exigir la EPIG en las normas y planificaciones urbanísticas mediante pliegos a quienes redacten las normas y planes.	Urbanismo / Obras y servicios			X	
<b>G.O.9. Promover una representación y participación equilibrada en los órganos municipales y demás órganos de decisión.</b>	G.O.9.1. Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión y tribunales, tanto técnicos como políticos.	Secretaría / Igualdad (área implicada)	X	X	X	X

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<b>G.O.10. Avanzar hacia una organización igualitaria dentro del Ayuntamiento.</b>	G.O.10.1. Realizar un diagnóstico sobre la igualdad de la plantilla municipal en el ámbito laboral. Se analizará, como mínimo; la segregación por sexo en los departamentos, segregación vertical, oportunidades de acceso al empleo público, formación, políticas de promoción interna, políticas retributivas, oportunidades de conciliación y tiempos de trabajo y acoso laboral, sexual y acoso a las personas LGTBI.	Secretaría (RRHH) / Igualdad	X			
	G.O.10.2. Diseñar un plan para la igualdad en el marco de las relaciones laborales dentro del ayuntamiento y comunicarlo entre el personal (especificar formación o criterios sobre el protocolo).	Secretaría (RRHH) / Igualdad		X		
<b>G.O.11. Incorporar la perspectiva de género en la actuación de los departamentos municipales</b>	G.O.11.1 Promover la incorporación de la perspectiva de género en todos los diagnósticos y planificaciones estratégicos para cada área municipal, identificando e incidiendo en los posibles sesgos de género.	Todas las áreas		X	X	X
	G.O.11.2. Diseño del “Plan de Acogida” para las nuevas personas que vienen a vivir al pueblo desde el punto de vista del diseño.	Convivencia		X		
<b>G.O.12. Garantizar la transparencia y la participación de las mujeres en las Políticas Municipales</b>	G.O.12.1. Garantizar una presencia equilibrada y de calidad de las mujeres en los procesos y órganos de participación promovidos por el Ayuntamiento.	Participación	X	X	X	X
	G.O.12.2. Escuchar a las asociaciones por la igualdad del municipio a través de la Mesa de Igualdad y colaborar con el Ayuntamiento.	Igualdad	X	X	X	X
	G.O.12.3. Comunicar y dar a conocer las políticas que se llevan a cabo desde el área de igualdad.	Igualdad	X	X	X	X

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

**◆ EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<b>E.A.1. Promover la presencia, conciencia y autoestima de las mujeres.</b>	E.A.1.1. Ofrecer una escuela de empoderamiento a través de la Casa de las Mujeres, combinando cursos de carácter de procesos más largos e iniciativas puntuales.	Igualdad	X	X	X	X
	E.A.1.2. Fomentar la presencia de las mujeres en las actividades culturales y deportivas del municipio, organizadas directamente por el Ayuntamiento o a través de asociaciones.	Cultura / Deporte / Fiestas / Euskera	X	X	X	X
	E.A.1.3. Organizar una beca de investigación cada dos años para dar a conocer las aportaciones a favor de las mujeres y la igualdad y publicar los resultados.	Igualdad		X	X	X
	E.A.1.4. Organizar iniciativas junto con las escuelas, tratando de integrar la memoria de las mujeres recuperadas (tener en cuenta en la difusión de la beca)	Educación / Igualdad		X	X	X
<b>E.A.2. Fomentar la autoestima, conciencia y empoderamiento de las jóvenes.</b>	E.A.2.1. Trabajar a través del Gazteleku y del grupo de tiempo libre; la autoestima, la comunicación/relación sana y la conciencia de género de las jóvenes.	Juventud / Igualdad		X	X	X
	E.A.2.2. Analizar y, en su caso, adaptar las posibles medidas para el fomento de la participación de las jóvenes en el deporte escolar.	Deporte / Igualdad		X		
<b>E.A.3. Colaborar con mujeres en situación de vulnerabilidad.</b>	E.A.3.1. Realizar estudios sectoriales sobre mujeres en situación de vulnerabilidad, escuchar las voces de estas mujeres, visibilizar realidades e identificar medidas para afrontar las situaciones.	Igualdad			X	X

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<b>E.A.4. Fomentar redes entre mujeres.</b>	E.A.4.1. Identificar las posibles necesidades del municipio y potenciar las redes entre mujeres.	Servicios Sociales / Igualdad		X	X	X
	E.A.4.2. Fomentar la creación de grupos estables sobre temas que susciten interés dentro de la escuela de empoderamiento.	Igualdad			X	X
<b>E.A.5. Fortalecimiento del movimiento feminista.</b>	E.A.5.1. Apoyar y fomentar el trabajo que realizan las asociaciones de mujeres y/o feministas locales, promoviendo la cooperación en los casos en los que sea posible a través de recursos económicos y materiales.	Igualdad	X	X	X	X
	E.A.5.2. Crear proyectos de colaboración con el movimiento feminista para consolidar la Mesa de Igualdad: 8 de marzo, 25 de noviembre, como la elaboración de LOPIVI o el proceso para reforzar el proyecto Casa de las Mujeres.	Igualdad	X	X	X	X
<b>E.A.6. Profundizar en el proyecto y gestión de revitalización de la Casa de las Mujeres de Astigarraga.</b>	E.A.6.1. Realizar un proceso para fortalecer el proyecto de la Casa de las Mujeres entre el ayuntamiento y las mujeres del pueblo con el objetivo de mejorar la colaboración y dar a conocer el proyecto.	Igualdad	X			
	E.A.6.2. Desarrollar una mesa de cogestión que garantice la colaboración entre la Casa de las Mujeres y el Ayuntamiento.	Igualdad	X	X	X	X
	E.A.6.3. Crear una campaña de comunicación con las mujeres que han participado y toman parte en el proyecto: “¿Qué es para ti la Casa de las Mujeres?”, recogiendo sus testimonios, informándoles del proyecto.	Igualdad		X		

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
	E.A.6.4. Difundir y explicar el concepto de escuela de empoderamiento. Crear soportes físicos y digitales.	Igualdad		X		
	E.A.6.5. Adecuación del local de la Casa de las Mujeres para dotarlo de un espacio más abierto y transparente, un mejor aprovechamiento del espacio exterior y una acogida personal y discreta en el interior.	Obras y Servicios / Igualdad	X			
	E.A.6.6. Garantizar en la medida de lo posible la existencia de un servicio de guardería en las actividades que ofrece la Casa de las Mujeres.	Igualdad	X			
	E.A.6.7. Consensuar qué datos queremos recoger y cómo vamos a hacerlo sobre el uso de la Casa de las Mujeres y crear una herramienta útil para ello (analizar y aprender de los patrones del entorno si los hubiera)	Igualdad	X	X		
	E.A.6.8. Recoger la valoración de las participantes de la Escuela de Empoderamiento y de las usuarias de la Casa, así como datos estadísticos para mejorar el proyecto.	Igualdad	X	X	X	X
	E.A.6.9. Sistematizar los datos recogidos sobre la Casa de las Mujeres y la Escuela de Empoderamiento e incorporarlos a la memoria anual.	Igualdad	X	X	X	X
<b>E.A.7. Ampliar y dar a conocer la Casa de las Mujeres de Astigarraga.</b>	E.A.7.1. Consolidar la colaboración con la Asociación para garantizar el proyecto Casa de las Mujeres a través de la subvención nominativa y garantizar los recursos.	Igualdad	X	X	X	X
	E.A.7.2. Creación de la web de la Casa de las Mujeres.	Igualdad		X		

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
	E.A.7.3. Sacar a la calle ocasionalmente las actividades de la Casa de las Mujeres para que en el pueblo se vea y conozca el trabajo que se realiza en el interior de la Casa.	Igualdad / Casa de las Mujeres	X	X	X	X
	E.A.7.4. Fomentar la participación de la Casa de las Mujeres en las actividades del pueblo.	Igualdad / Casa de las Mujeres	X	X	X	X

◆ ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<p><b>G.E.1. Responder a las necesidades de cuidados del municipio desde la perspectiva de la redistribución y la igualdad.</b></p>	<p>G.E.1.1. Traer al municipio conocimientos y experiencias para trabajar el tema del cuidado desde una perspectiva feminista en el proceso participativo del nuevo Centro para las Personas Mayores.</p>	<p>Servicios Sociales / Desarrollo Local / Igualdad</p>	<p>X</p>			
	<p>G.E.1.2. Fomentar los bancos de tiempo y redes de voluntariado para impulsar las redes comunitarias en el municipio, tal y como se recoge en el Plan de Desarrollo Local Sostenible</p>	<p>Desarrollo Local / Igualdad</p>			<p>X</p>	
	<p>G.E.1.3. Realizar el seguimiento de los Servicios de Atención a Domicilio del Ayuntamiento y proponer adaptaciones. Para ello, se recogerán cuestionarios de satisfacción y necesidades de las personas usuarias y trabajadoras.</p>	<p>Servicios Sociales / Desarrollo Local / Igualdad</p>		<p>X</p>		
	<p>G.E.1.4. Abrir una ludoteca municipal para facilitar las tareas de cuidado infantil.</p>	<p>Juventud / Igualdad</p>			<p>X</p>	<p>X</p>
<p><b>G.E.2. Reconocer y dignificar el trabajo de los cuidadores.</b></p>	<p>G.E.2.1. Fomentar un estudio para conocer la situación de las empleadas de hogar e "internas".</p>	<p>Servicios Sociales / Desarrollo Local / Igualdad</p>				<p>X</p>
	<p>A.E.2.2. Participar y fomentar la "Mesa de Cuidados" que se creará a nivel mancomunado. Será un espacio para escuchar voces del sector de los cuidados.</p>	<p>Servicios Sociales / Desarrollo Local / Igualdad</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
	<p>A.E.2.3. Diseño y desarrollo del Plan para los cuidados.</p>	<p>Servicios Sociales /</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
		Desarrollo Local / Igualdad				
<b>G.E.3. Promover la coeducación, el buen trato y la libre sexualidad en la educación formal e informal.</b>	G.E.3.1. Servicio “Zirrara”: ofrecer a toda la ciudadanía un servicio de asesoramiento sexual para fomentar unas relaciones saludables e igualitarias.	Igualdad	X	X	X	X
	G.E.3.2. Garantizar el programa anual de coeducación con el centro escolar de la localidad. Desarrollar la elaboración del programa incluyendo alumnado, padres y madres y profesorado.	Igualdad	X	X	X	X
	G.E.3.3. Organizar cada dos años formaciones con educadores y educadoras para incorporar la perspectiva de género en el deporte escolar y en otras ofertas de ocio.	Juventud / Igualdad		X		X
	G.E.3.4. En la mesa de trabajo conjunta con los agentes educativos de la localidad, hablar de coeducación al menos una vez al año.	Educación / Igualdad	X	X	X	X
<b>G.E.4. Incorporar el objetivo de mejorar las condiciones de vida de las mujeres en las políticas de apoyo a los sectores económicos (granjero, comercio, turismo...).</b>	G.E.4.1. Proponer medidas para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, especialmente de los colectivos en situaciones más vulnerables, tanto en los planes de empleo como en las políticas de fortalecimiento de los sectores económicos, de conformidad con el Plan de Desarrollo Local Sostenible.	Desarrollo Local / Igualdad	X	X	X	X
	G.E.4.2. Reconocer a las mujeres que trabajan en sectores masculinizados (p. ej. 1 de mayo, 15 de mayo...)	Desarrollo Local / Igualdad			X	
	G.E.4.3. Realizar un estudio y proponer medidas correctoras para incorporar la perspectiva de género en las políticas fiscales municipales.	Tesorería / Igualdad			X	
<b>G.E.5. Adoptar medidas para promover la igualdad a</b>	G.E.5.1. Incorporar la mirada de género en los servicios y equipamientos de educación informal (Gazteleku...) y	Juventud / Igualdad		X		

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<p><b>través de las actividades culturales y deportivas del municipio.</b></p>	<p>adoptar medidas que faciliten el empoderamiento de las jóvenes.</p>					
	<p>G.E.5.2. Renovar y reorganizar los fondos no sexistas de la biblioteca municipal para impulsar la deconstrucción de roles y estereotipos de género.</p>	<p>Biblioteca / Igualdad</p>		<p>X</p>		
	<p>G.E.5.3. Desarrollar iniciativas para visibilizar y poner en valor a las mujeres deportistas.</p>	<p>Deporte / Igualdad</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
	<p>G.E.5.4. Analizar la oferta de cursos, servicios y espacios del polideportivo municipal desde la perspectiva de género, analizando los datos sobre el uso que hacen las mujeres.</p>	<p>Deporte / Igualdad</p>			<p>X</p>	
<p><b>G.E.6 Que las calles y el espacio público de Astigarraga sean respetuosas con las mujeres, los niños y los colectivos vulnerables.</b></p>	<p>G.E.6.1. En colaboración con el área de Urbanismo analizar los usos y diseños de los espacios públicos con la colaboración de personas expertas, promoviendo espacios seguros, teniendo en cuenta las necesidades de cuidados y recogiendo las propuestas de las mujeres.</p>	<p>Urbanismo / Obras y servicios</p>			<p>X</p>	
	<p>G.E.6.2. Incluir el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres en los elementos urbanos como calles, escultura, etc.</p>	<p>Urbanismo / Obras y servicios</p>			<p>X</p>	
	<p>G.E.6.3. Creación de un itinerario histórico que reconozca las aportaciones de las mujeres de Astigarraga.</p>	<p>Obras y Servicios / Igualdad</p>			<p>X</p>	
<p><b>G.E.7. Fomentar la reflexión sobre las discriminaciones y sus consecuencias entre la ciudadanía.</b></p>	<p>G.E.7.1. Fomentar las reflexiones sobre situaciones de discriminación de género a través de la cultura, campañas de sensibilización o actuaciones concretas.</p>	<p>Cultura / Deporte / Fiestas / Igualdad</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p><b>G.E.8. Mostrar y reconocer las aportaciones de las</b></p>	<p>G.E.8.1. Hacer un diagnóstico local sobre la realidad de las personas LGTBI para aumentar el conocimiento y aprobar un plan de acciones.</p>	<p>Igualdad / Convivencia</p>			<p>X</p>	<p>X</p>

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<b>personas que no responden a los roles y estereotipos de género.</b>	G.E.8.2. Organizar iniciativas de sensibilización para trabajar la visibilización y el respeto de las personas LGTBI, como el 17 de mayo o el 28 de junio.	Igualdad / Convivencia	X	X	X	X
<b>G.E.9. Trabajar los procesos de despatriarcalización de los hombres implicando a hombres y jóvenes.</b>	G.E.9.1. Organización de iniciativas para hombres y chicos en temas de igualdad.	Igualdad		X	X	X

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

**◆ UN PUEBLO SIN VIOLENCIA MACHISTA**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<b>I.M.1. Sensibilizar a la ciudadanía para conseguir un país sin violencia machista.</b>	I.M.1.1. Organización de campañas y actividades de sensibilización el 25 de noviembre.	Igualdad	X	X	X	X
	I.M.1.2. Hacer públicos una vez al año los datos sobre los casos de violencia machista en el pueblo, con el fin de tomar la dimensión del tema pero sin crear miedo.	Servicios Sociales / Igualdad	X	X	X	X
<b>I.M.2. Organizar iniciativas permanentes para combatir las violencias machistas y sexuales que puedan producirse en el ámbito festivo.</b>	I.M.2.1. Llevar a cabo junto con la hostelería y sidrerías un proceso de prevención, respuesta y gestión de las agresiones machistas con el fin de trabajar desde una perspectiva común.	Participación / Igualdad		X		
	I.M.2.2. Realizar una campaña específica para prevenir la violencia machista durante las fiestas.	Desarrollo Local / Igualdad	X	X	X	X
<b>I.M.3. Fomentar la implicación de hombres y jóvenes en la lucha contra la violencia machista y sexual, fomentando la reflexión y la responsabilidad.</b>	I.M.3.1. Promover con un grupo de hombres un proceso de reflexión sobre el papel de los hombres ante la violencia machista.	Igualdad		X	X	X
	I.M.3.2. Garantizar una formación integral y de calidad sobre la violencia machista para todo el personal municipal que trabaje con supervivientes a esta violencia, especialmente para las y los agentes de la policía municipal.	Secretaría (RRHH) / Igualdad		X	X	

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<p><b>I.M.4. Diseñar y desarrollar, junto con los agentes que trabajan con la infancia y la adolescencia, un protocolo para combatir la violencia contra la infancia y la adolescencia.</b></p>	<p>I.M.4.1. A través del Foro Kontxa Etxeberria se trabajará la ley LOPIVI, que trata de combatir todas las violencias contra la infancia y la adolescencia, mejorando su detección, atención y reparación y fomentando la formación de los agentes que trabajan con la infancia y la adolescencia.</p>	<p>Educación / Igualdad</p>	<p>X</p>	<p>X</p>		
<p><b>I.M.5. Mejorar la coordinación de casos de violencia machista.</b></p>	<p>I.M.5.1. Crear un espacio de coordinación y reflexión entre los diferentes departamentos del Ayuntamiento para mejorar la atención, recepción y detección (Servicios Sociales, Policía Municipal e Igualdad). Reunión trimestral</p>	<p>Servicios Sociales / Igualdad / Policía Municipal</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
	<p>I.M.5.2. Adecuar el protocolo local al nuevo protocolo interinstitucional contra la violencia machista, incluyendo la Ertzaintza, Policía Municipal, Osakidetza, Servicios Sociales, e Igualdad, entre otros.</p>	<p>Servicios Sociales / Igualdad</p>		<p>X</p>		
	<p>I.M.5.3. Convocar una mesa interinstitucional una vez al año, hacer un seguimiento de los casos anuales y proponer medidas para mejorar la gestión de los casos.</p>	<p>Servicios Sociales / Igualdad</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p><b>I.M.6. Crear un protocolo de actuación ante el acoso por razón de sexo y acoso sexual en el ámbito municipal.</b></p>	<p>I.M.6.1. Elaborar y difundir un protocolo específico de prevención y gestión de casos de acoso por razón de sexo, acoso sexual y acoso a las personas LGTBI en el ámbito del acoso laboral dentro del ayuntamiento.</p>	<p>Secretaría / Igualdad</p>	<p>X</p>			

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA 2030**

Objetivos	Acciones	Responsables	2024	2025-2026	2027-2028	2029-2030
<p><b>I.M.7. Ofrecer servicios e iniciativas que ayuden a la reparación de las víctimas de violencia machista.</b></p>	<p>I.M.7.1. Identificar, canalizar y apoyar, en la medida de lo posible, los casos de violencia machista dentro de la asesoría jurídica que se ofrece en la Casa de las Mujeres.</p>	<p>Igualdad</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p><b>I.M.8. Mantener una actitud firme ante la violencia machista.</b></p>	<p>I.M.7.2. Activar la respuesta pública del Ayuntamiento de Astigarraga ante casos de violencia machista en colaboración con las asociaciones feministas y de mujeres de la localidad.</p>	<p>Gobierno municipal / Igualdad</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>