

IV. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Zarautz

2023-2027



ZARAUZKO *U*DALA
PAREKIDETASUN DEPARTAMENTUA





ASISTENCIA TÉCNICA:



DAITEKE GIZARTE AHOLKULARITZA
URDANETA KALEA, 18, DONOSTIA.
www.daiteke.eus

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	6
3. VIGENCIA DEL PLAN	9
4. PROCEDIMIENTO DE TRABAJO	10
5. CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA EVALUACIÓN DEL III. PLAN DE IGUALDAD DE ZARAUTZ	12
6. ESTRUCTURA DEL PLAN	17
6.1. <i>OBJETIVO ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS</i>	18
7. PLAN DE ACCIÓN	23
8. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN	47
8.1. <i>SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</i>	51
8.1.1. <i>INDICADORES DE IMPACTO</i>	52

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Zarautz cuenta con una larga trayectoria en el desarrollo de políticas para la Igualdad y en los últimos años, han surgido numerosas iniciativas y proyectos: La creación de la Emakumeen Etxea*, el fortalecimiento de la Escuela de Empoderamiento, la consolidación de programas educativos para promover la igualdad y prevenir la violencia machista, la intensificación de campañas y actos puntuales o la aprobación de la ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres. Aunque hayamos avanzado mucho, tenemos que seguir dando pasos hacia la igualdad real.

El Ayuntamiento tiene el firme compromiso de impulsar una cultura institucional que garantice la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos y etapas de la vida. Hay que hacer esfuerzos para avanzar hacia una sociedad igualitaria que deje atrás el modelo patriarcal, androcéntrico y sexista en el que vivimos, no sólo promoviendo la igualdad entre la ciudadanía, sino también a nivel interno, haciendo de la propia organización municipal un ejemplo.

En este mismo marco se encuentra el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Zarautz, plan, que da continuidad a los planes anteriores.

Este plan permitirá avanzar en la prevención e intervención de la violencia machista en los procesos de empoderamiento de las mujeres, en la aplicación del enfoque interseccional, en los procesos de reconocimiento de las mujeres, así como en otros aspectos fundamentales como la formación de género del personal técnico y político municipal, la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo o los procedimientos de trabajo municipales, dando así pasos hacia la incorporación de la perspectiva de género.

Con este objetivo, el Plan identifica los principales ejes de intervención, así como los objetivos estratégicos que se consideran prioritarios en los próximos años. Estos ejes y objetivos estratégicos plantean retos organizativos y de funcionamiento interno y externo, así como de cambio socio-económico.

El presente Plan tiene como referencia normativa la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE y el III. Plan Foral de Guipúzcoa para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Han servido no sólo como marco legislativo de referencia, sino también como marco metodológico para definir objetivos, medidas y estrategias con el fin de actuar en coordinación con otras instituciones además del Ayuntamiento.

El IV Plan de Igualdad de Zarautz ha sido diseñado en colaboración con el Consejo de igualdad, la ciudadanía y las asociaciones interesadas en la materia, así como personal técnico y político de los diferentes departamentos municipales .

Estos serán los **principios** que guíen el IV Plan de Igualdad de Zarautz:

01 PARADIGMA FEMINISTA

El feminismo será el principio rector del IV Plan, incluyendo todas las líneas y dimensiones del pensamiento feminista.

03 EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El presente Plan se refiere al empoderamiento feminista como un proceso de adquisición de poder que incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración fundamental de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres, limitan y perpetúan las relaciones desiguales entre mujeres y hombres.

02 MAINSTREAMING DE GÉNERO

Como metodología de análisis y trabajo, este enfoque pone de manifiesto y, en consecuencia, hace abordables las desigualdades de género. Es, por tanto, una herramienta y una estrategia que permite la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las brechas de género existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por estas políticas en el avance de la igualdad real.

04 ENFOQUE INTERSECCIONAL

La perspectiva interseccional supone la integración de la perspectiva de género en todos los instrumentos e intervenciones, en todos los ámbitos y niveles, para crear las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres. Desde este enfoque, la vida de las mujeres no puede entenderse por un único factor explicativo, como el del género, sino en interrelación con otros, como la racialización, la clase social, la procedencia, la discapacidad, etc. ayudándonos a entender la complejidad de la realidad y en particular, la de las desigualdades sociales y las peores formas de discriminación. Estos principios orientadores están alineados con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

2. MARCO NORMATIVO

El IV. de Igualdad de Mujeres y Hombres de Zarautz se basa en los textos legales aprobados en los últimos años a nivel internacional, estatal, autonómico y municipal.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- ♦ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- ♦ Pekin+20: Plataforma de Acción de Beijing.

ÁMBITO EUROPEO

- ♦ Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.
- ♦ Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul).

ÁMBITO ESTATAL

- ♦ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- ♦ Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- ♦ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.
- ♦ VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

ÁMBITO FORAL

- ♦ Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.
- ♦ III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa

ÁMBITO MUNICIPAL

- ♦ Planes y Protocolos específicos de Igualdad y contra la violencia machista.
- ♦ Proyectos estratégicos locales: Agenda Urbana 2030 y otros.

En la elaboración de este documento cabe destacar las referencias a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y las vidas libres de violencia machista contra las mujeres, así como la VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2020-2023).

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres

El Título Primero define las funciones de cada nivel administrativo en materia de igualdad de mujeres y hombres, a partir de las competencias establecidas en el artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, en los artículos 6 y 7 c.2 de la LTH, en el Estatuto (artículo 9.2) y en las normas comunitarias (artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea), que establecen la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, establece la organización institucional básica de las entidades y los mecanismos de coordinación de esta y regula los criterios de financiación de las medidas contempladas en la Ley y las fórmulas posibles de colaboración financiera.

«Artículo 3. – Principios generales.

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes:

- ♦ la igualdad de trato e integración de la perspectiva interseccional;
- ♦ la igualdad de oportunidades;
- ♦ la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres;
- ♦ el respeto a la diversidad y a la diferencia;
- ♦ el derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual y los derechos sexuales y reproductivos, garantizando la libre decisión de las personas en el momento de su ejercicio
- la integración de la perspectiva de género;
- la acción positiva;
- la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo;
- la representación equilibrada;
- la colaboración y coordinación e internacionalización;
- el empoderamiento de las mujeres;
- la implicación de los hombres;
- la participación;
- la innovación, transparencia y rendición de cuentas;
- la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.”

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

Establece las prioridades de actuación en materia de igualdad para la CAE durante el cuatrienio 2018-2021 estructurándolas en cuatro ejes: Buen gobierno, Empoderamiento de las mujeres, Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos y Vidas libres de violencia contra las mujeres.

Las directrices y líneas de intervención de dicho Plan serán el eje de actuación de todos los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Zarautz se ha diseñado siguiendo la estructura del Plan de la CAE configurando una estrategia de intervención acorde con los objetivos.

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

A nivel territorial hay que tener en cuenta el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobado por la Diputación Foral de Gipuzkoa. Plan Foral (2020-2023). Ésta tiene una visión basada en los valores de futuro, competitividad, igualdad y cooperación para construir una sociedad más igualitaria y, en consecuencia, más próspera y cohesionada. Si bien sigue la estructura del Plan diseñado por Emakunde para la CAE tiene carácter propio y debe tenerse en cuenta.

El Plan de Zarautz se ajusta a las líneas planteadas en el Plan Foral para la Igualdad de Gipuzkoa, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para una vida libre de violencia machista contra las mujeres y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

3. VIGENCIA DEL PLAN

El III. Plan de Igualdad ha estado vigente hasta el año 2021.

A lo largo del 2022 desde el Departamento de Igualdad se han elaborado diferentes trabajos en favor de la igualdad. Además de coordinar y gestionar los programas y proyectos correspondientes, se ha desarrollado el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Zarautz que define la estrategia de actuación es decir, la hoja de ruta diseñada por el Ayuntamiento para orientar su actuación en materia de igualdad en el periodo 2023-2027. La vigencia del Plan será de 5 años.

El Ayuntamiento de Zarautz prevé un presupuesto de 353.758 € para el año 2023. Se prevé un incremento presupuestario del 21% (de 291.206 € a 353.748 €).

En adelante, su presupuesto se determinará anualmente en función de los plazos que se propongan en el Plan. Este presupuesto permitirá llevar a cabo las acciones planteadas.

Año tras año, el presupuesto destinado al Departamento de Igualdad ha ido aumentando, permitiendo disponer de recursos adecuados para desarrollar las labores necesarias. Se prevé mantener e incrementar este presupuesto.

Por otra parte, tal y como se recoge en el propio Plan, el resto de departamentos deberán prever el presupuesto necesario para poder desarrollar las acciones correspondientes.



4. PROCEDIMIENTO DE TRABAJO

La metodología utilizada para la elaboración del Plan ha sido participativa y se ha llevado a cabo mediante técnicas tanto cuantitativas como cualitativas. Con estas acciones además se ha garantizado la participación ciudadana en el proyecto, siendo una de las características metodológicas perseguidas.

El IV Plan se ha definido mediante un proceso de reflexión, contraste y concreción de la política municipal en materia de igualdad, que ha durado 7 meses. A partir de los resultados de la evaluación del III. Plan se ha analizado e interpretado la situación actual, se han esbozado los ejes de trabajo y retos para el futuro y se ha diseñado la estrategia para alcanzarlos.

Para la recogida de información cualitativa se ha recurrido a fuentes primarias a través de entrevistas en profundidad y grupos de trabajo. Para su elaboración se ha seguido un procedimiento de trabajo estructurado en varias fases.

En una primera fase se han realizado **entrevistas individuales con el personal técnico responsable de los Departamentos Municipales**. En ellas se han identificado las principales fortalezas y dificultades para el desarrollo del futuro Plan, destacando los retos para la implantación de la estrategia de mainstreaming de género y el impulso de las políticas de igualdad. En total han participado 15 mujeres y 3 hombres en esta fase.

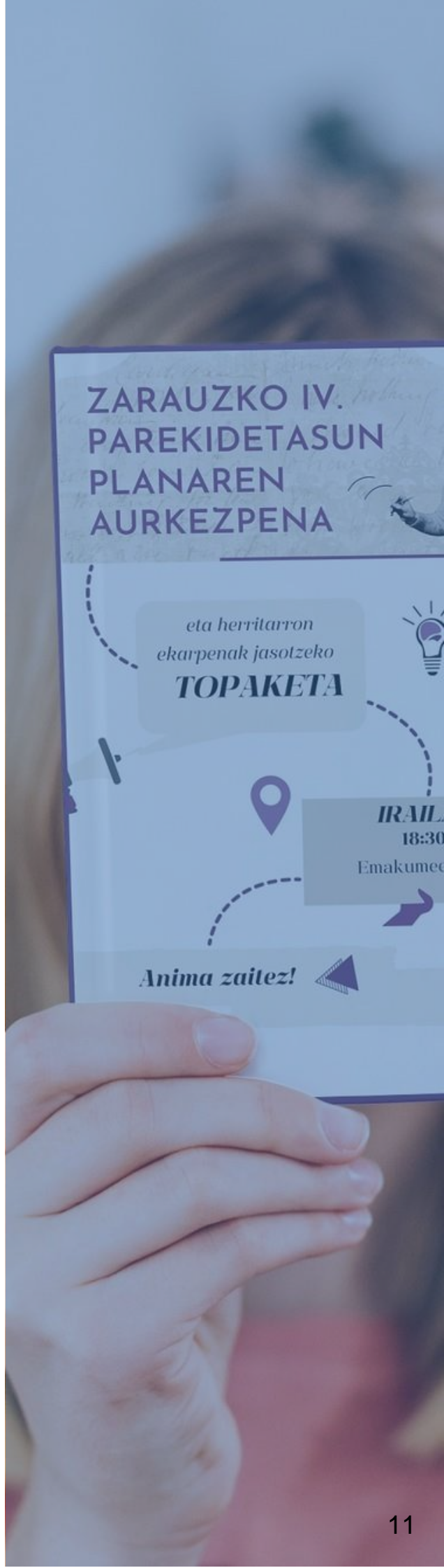
En segundo lugar, se ha realizado una **sesión de trabajo con el Consejo de Igualdad de Zarautz** en la que han participado 9 mujeres. El objetivo de esta sesión ha sido presentar las estructuras y ejes que orientarán el plan en una propuesta abierta, así como los objetivos estratégicos y operativos del plan, con especial atención a los objetivos recogidos en los ejes de Empoderamiento Feminista, Transformación de la economía y la organización social para lograr la igualdad, y Vidas libres de violencia machista.

Posteriormente, **se ha trabajado con el personal político** la propuesta elaborada en las anteriores fases, ofreciendo un espacio para realizar aportaciones y resolver dudas. En esta sesión de presentación han participado 4 mujeres y 1 hombre. Asimismo, la propuesta ha sido trasladada a todo el personal político estableciendo un plazo de aportaciones.

Por último, se ha completado **la sesión de presentación dirigida a la ciudadanía** siguiendo la metodología empleada con el personal político, en la que han participado 13 mujeres y 1 hombre. También se ha ofrecido la posibilidad de que cualquier ciudadana o ciudadano pueda completar sus aportaciones a través de la página web del ayuntamiento de Zarautz, así como en el blog del Departamento de Igualdad, especificando la forma de realizar las aportaciones.

Una vez analizada toda la información y las propuestas se ha elaborado el documento final. Este se ha enviado tanto al personal técnico como político posibilitando la propuesta de enmiendas finales.

En el proceso de elaboración del Plan se ha constituido el grupo operativo encargado de la coordinación y del desarrollo del proceso. En el mismo han participado la técnica del Departamento de Igualdad, la concejala de igualdad y el grupo de trabajo de Daiteke Gizarte Aholkularitza.



5. CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LA EVALUACIÓN DEL III. PLAN DE IGUALDAD DE ZARAUTZ

Como se ha comentado anteriormente, el punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad ha sido el documento de evaluación del III Plan. En este apartado, se completará el resumen de los resultados que se han tenido en cuenta identificando los logros y retos en función de los cuatro ejes en los que se basará el IV Plan de Igualdad.

BUEN GOBIERNO	
LOGROS	RETOS
<ul style="list-style-type: none"> • El grado de cumplimiento puede considerarse satisfactorio a la vista del trabajo realizado cuantitativa y cualitativamente y de que se trata de un plan con múltiples acciones. El grado de cumplimiento del Plan ha sido del 56%. • Los departamentos municipales han evolucionado positivamente e incorporan más la perspectiva de género, en el uso no sexista del lenguaje y las imágenes, en contratos y subvenciones o iniciativas. • La Ordenanza de Igualdad ha supuesto un hito: en el uso no sexista del lenguaje, en la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos y subvenciones para la incorporación de la perspectiva de género, así como en la recogida de datos desagregados por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación especializada en igualdad del personal de todas las áreas del Ayuntamiento orientada a la incorporación y consolidación de la perspectiva de género. • Se destaca la necesidad de reforzar la perspectiva de género en las políticas y programas municipales • En los recursos realizados desde el Ayuntamiento se observa que el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes sigue siendo un área de mejora. • Mejorar la coordinación interdepartamental. Coordinación interdepartamental con el área de paridad. • Se insiste en la necesidad de facilitar la herramienta de evaluación del Plan. • El género no se ha trabajado en los presupuestos hasta ahora. • Se ve la necesidad de seguir fomentando la paridad de mujeres y hombres en todos los jurados y espacios de participación • Realizar el seguimiento de las cláusulas de igualdad en los contratos. • Aunque los datos se recogen por sexo, existen dificultades de uso y explotación.

BUEN GOBIERNO

LOGROS	RETOS
	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar un Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento y revisar el protocolo de atención municipal al acoso sexual y por razón de sexo y trasladarlo al personal.
<ul style="list-style-type: none">• Desde la aprobación de la ley en Zarautz se ha detectado que la proporción de mujeres ha ido aumentando año tras año y el balance de reparto de cargos políticos coincide con las cifras que actualmente establece la Ley de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none">• Hasta ahora, el personal políticos sólo ha recibido formación puntual en materia de igualdad.
<ul style="list-style-type: none">• En el Ayuntamiento se han llevado a cabo numerosas iniciativas estructurales con respecto al II Plan, se ha aprobado, entre otras, la ordenanza de igualdad, se ha puesto en marcha la Emakumeen Etxea*, y se ha realizado un trabajo muy importante en favor de la igualdad.• El presupuesto ha aumentado considerablemente.	<ul style="list-style-type: none">• Desde el departamento de paridad se señala la falta de tiempo para asumir tareas excesivas. Otro de los retos sería que el área de paridad contara con más recursos y se consolidara.
<ul style="list-style-type: none">• Desde el Consejo de Paridad se señala que el Plan es una herramienta y una vía para promover la igualdad y ven que su impacto en la localidad ha ido en aumento.	<ul style="list-style-type: none">• En el Consejo de Paridad se habla de que hay que informar a la ciudadanía del plan y aumentar la implicación del personal político. pasar de una agenda formal a una agenda vital.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

LOGROS	RETOS
<ul style="list-style-type: none">• Puesta en marcha de la Emakumeen Etxea*. Se ha incrementado la programación de la Escuela de Empoderamiento y se conoce más entre las mujeres.• Se han potenciado las redes y la colaboración entre las mujeres, grupos de mujeres y grupos feministas del pueblo.• Se han creado servicios dirigidos a mujeres migradas.	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad de fortalecer, acercar y dar más a conocer la Emakumeen* Etxea en el pueblo, además de fomentar la colaboración con otros pueblos.• Incrementar los procesos de empoderamiento de las mujeres.• Seguir impulsando la reflexión sobre el feminismo.• La ciudadanía destaca la necesidad de abordar temas como la salud mental de las mujeres, la soledad de las mujeres, la digitalización, etc.• Se señala la necesidad de seguir trabajando en la atención a las mujeres migrada.
<ul style="list-style-type: none">• La paridad esta más presente en la agenda municipal.• La paridad esta más presente en los eventos municipales.• Se han realizado acciones para visibilizar a las mujeres, como es el caso de los nombres de las calles.	<ul style="list-style-type: none">• Seguir impulsando desde todos los departamentos medidas que garanticen la participación cualitativa y cuantitativa de las mujeres.• Promover el reconocimiento de las mujeres en todos los ámbitos.• Poner en marcha iniciativas que visibilicen y reconozcan las aportaciones y el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos.

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

LOGROS	RETOS
<ul style="list-style-type: none"> El servicio de inmigración ha organizado varias jornadas para visibilizar la situación de las mujeres cuidadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un análisis del cuidado analizando el impacto de la Covid 19 en mujeres mayores, víctimas de violencia machista, mujeres inmigrantes o con discapacidad. En cuanto al cuidado, se propone promover la reflexión sobre la distribución de las tareas de cuidado, la implicación de los hombres en el cuidado y el fomento de la red y los servicios de cuidado.
	<ul style="list-style-type: none"> Ser un pueblo seguro, incluyente y amable con las personas y el entorno a través de la ordenación del territorio y la planificación urbana.
	<ul style="list-style-type: none"> Atendiendo a los datos del mercado laboral, en Zarautz las mujeres tienen más paro que los hombres, menor nivel de ocupación, menos contratos indefinidos y más jornadas parciales. Además hay más mujeres sin actividad y existe una brecha salarial notable. La ciudadanía dice que es necesario seguir mejorando las condiciones laborales de las mujeres y las brechas encontradas.
<ul style="list-style-type: none"> El programa coeducativo está en marcha. Se crea el Foro de Coeducación. Trabajar la sensibilización sobre la libertad y diversidad de las relaciones afectivo-sexuales, reproductivas y de identidad de género a través del servicio de asesoramiento sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> Se considera necesario seguir trabajando la coeducación desde la sensibilización y formación desde la infancia, implicando a toda la comunidad educativa.
<ul style="list-style-type: none"> La conciencia de clubes y asociaciones está dando un cambio y hay ganas de promover la igualdad. Sensibilizar a la ciudadanía sobre la igualdad de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguir sensibilizando a agentes y a la ciudadanía en igualdad. Implicar a los hombres en la igualdad.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	
LOGROS	RETOS
	<ul style="list-style-type: none"> • Acordar un protocolo con agentes sociales para la respuesta pública ante la violencia machista.
<ul style="list-style-type: none"> • Participación en iniciativas y programas supramunicipales en el ámbito de la violencia sexista y los buenos tratos (Ej. En el programa Beldur Barik) 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un trabajo especial de sensibilización entre jóvenes, mujeres mayores, diversidad funcional, personas migradas y LGBTIQ+. • Realizar un trabajo especial de sensibilización para promover una ciudad libre de violencia sexista.
<ul style="list-style-type: none"> • En la Emakumeen* Etxea se ofrece asesoramiento psicológico y jurídico dirigido a las mujeres. • Se informa a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular de los medios y recursos con los que cuenta el Ayuntamiento y el resto de instituciones para hacer frente a la violencia sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar el conocimiento y la sensibilización en torno a la violencia machista y mejorar la atención a las víctimas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Tener en cuenta el colectivo LGBTIQ+ y elaborar diferentes acciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han organizado actividades de sensibilización para la participación activa de los hombres contra la violencia sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> • También se ve la necesidad de poner el foco de la violencia machista en los hombres.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN

El IV Plan de Igualdad de Zarautz consta de 4 ejes: 11 objetivos estratégicos, 23 objetivos operativos y 98 acciones.

Estos ámbitos de intervención son:



BUEN GOBIERNO

Se encarga de la integración, legitimación, reconocimiento e impulso del principio de igualdad de mujeres y hombres. Además de ser un ejemplo para ello para toda la sociedad, en este eje se fijan las directrices de gobierno, los acuerdos institucionales, los procedimientos para una gestión transparente y el compromiso político.



EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Apoyar y promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político de mujeres y niñas. El empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el mundo. Sin empoderamiento de las mujeres no hay igualdad



TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

Es necesario implicar a todos los agentes sociales, políticos y económicos para garantizar los derechos y contribuir a un modelo social más sostenible e igualitario.



VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

Sensibilización, prevención, detección, atención, regeneración y coordinación interinstitucional. Se presta atención, por un lado, a la prevención y, por otro, a la atención integral a las víctimas.

6.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS

Los objetivos estratégicos y operativos en materia de Buen Gobierno son:

BG.OE.1. Compromiso político: Impulsar el desarrollo de la normativa de referencia en materia de igualdad
BG.OG.1.1. Revisar, actualizar y realizar el seguimiento de la normativa de referencia en igualdad
BG.OG.1.2. Fortalecer el Departamento de Paridad
BG.OE.2. Continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo: Mainstreaming: cláusulas, presupuestos con impacto de género, informes que incluyan la variable sexo.
BG.OG.2.1. Incorporar y analizar sistemáticamente la variable de género en la generación, tratamiento y difusión de la información, así como avanzar en la elaboración y recogida de indicadores de género en los procesos y procedimientos de inserción de las personas.
BG.HO.2.2. Elaborar y aprobar el procedimiento de medición del impacto de género en las normativas, planes y proyectos estratégicos municipales.
BG. OG. 2.3. Garantizar el uso de la comunicación no sexista (lenguaje, imágenes, símbolos, etc.) tanto en documentos como en soportes directamente elaborados por el Ayuntamiento o a través de terceras personas o entidades que los realicen para el Ayuntamiento.
BG.HO.2.4. Seguir incorporando sistemáticamente cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios del Ayuntamiento, así como realizar el seguimiento y garantizar el nivel de cumplimiento de las mismas, analizando su capacidad de transformación (calidad e impacto).
BG.OG.2.5. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales

BG.HE.3. El Ayuntamiento como ejemplo de igualdad

BG.HO.3.1. Realizar un plan interno sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión del personal municipal

BG.OE.4. Coordinación y colaboración: la coordinación y colaboración son un elemento fundamental para que la igualdad se desarrolle de forma transversal en todos los niveles y áreas.

BG.OG.4.1. Fortalecer la coordinación y colaboración para la igualdad.

Total 24 acciones

Objetivos estratégicos y operativos en materia de empoderamiento de las mujeres:

EM.HE.5. Garantizar los recursos y servicios para el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
EM.HO.5.1. Fortalecer y consolidaren el municipio el proyecto de la Emakumeen* Etxea
HO.5.2. Ikuspegi intersekzionala barneratzea, emakumeen ahalduntzea sustatzearen aldeko estrategian.
EM.OE.6.Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres
EM.OG.6.1.Creación y consolidación de procesos que fomenten el empoderamiento social y político
EM.OG.6.2.Fomentar el protagonismo de las mujeres* en todos los actos y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y en el ámbito de la normalización lingüística del euskara).

Total 33 acciones

Transformar la organización económica y social para garantizar la igualdad
Objetivos estratégicos y operativos en materia de igualdad

OE. 7 Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica.
EC.OO.7.1. Promover la igualdad y la diversidad mediante programas coeducativos.
EK.HO.7.2.Trabajar la corresponsabilidad y las masculinidades
E.C.OE.8 Autonomía económica de las mujeres
E.C.HO.8.1. Posibilitar recursos para mejorar las situaciones laborales de las mujeres
EC. OO.8.2. Apoyar a empresas e instituciones para que incorporen la igualdad en su cultura, estrategia y modelo de gestión (brecha salarial, corresponsabilidad...)
EC.OE 9. Economía feminista de los cuidados
EC. OO.9.1. Identificar las necesidades de cuidado y conciliación e incorporar recursos informativos y de equipamientos
E.C.OO.9.2. Un modelo urbanístico que ponga los cuidados en el centro

Total 25 acciones

Y por último, los objetivos estratégicos y operativos en materia de vidas libres de violencia machista contra las mujeres:

VM.E0.10. Avanzar en materia de sensibilización, prevención y formación en materia de violencia machista contra las mujeres
VM.HO.10.1. Ayuntamiento firme contra la violencia machista
VM.OO.10.2. Organizar acciones de sensibilización, formación y prevención de la violencia machista dirigidas a la ciudadanía
VM.OO.10.3. Poner en marcha iniciativas contra la discriminación de la población LGTBIQ+
VM.HE.11. Modelo de atención municipal dirigido al empoderamiento de mujeres y niñas; Reforzar el derecho a la reparación individualizada de los daños de las víctimas.
VM.HO.11.1. Ofrecer recursos y condiciones para que la reparación sea integral

Total 16 acciones

7. PLAN DE ACCIÓN

En las próximas líneas se recogen las acciones previstas para el cumplimiento de los objetivos generales y estratégicos propuestos en el Plan. También figuran los agentes municipales encargados de llevar a cabo estas acciones y el periodo de ejecución.

BUEN GOBIERNO						
BG.OE.1. Compromiso político: Impulsar el desarrollo de la normativa de referencia en materia de igualdad						
BG.OG.1.1. Revisar, actualizar y realizar el seguimiento de la normativa de referencia en igualdad						
ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
BG.1.1.1. Revisión y actualización de la Ordenanza Municipal para su integración en la reformada Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, identificando las modificaciones que introduce en la organización y estableciendo los mecanismos de seguimiento y evaluación de la misma.	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Gobierno Municipal Departamento de Recursos Humanos Secretaría Contratación					
BG.1.1.2. Proporcionar recursos y adecuar mecanismos para el desarrollo de las disposiciones, directrices y estrategias aprobadas.	Gobierno Municipal					
BG.1.1.3. Garantizar una representación paritaria en las comparecencias que celebre el Ayuntamiento.	Gobierno Municipal					
BG.1.1.4. Revisar y actualizar la perspectiva de género así como los temas de igualdad en las ofertas y oposiciones de empleo.	Departamento de Igualdad Departamento de Recursos Humanos					
BG.1.1.5. Diseño e implantación de acciones formativas dirigidas al personal político en coordinación con el Departamento de Igualdad. Estas acciones incluirán la formación básica para la igualdad, la perspectiva de género y la comunicación no sexista e inclusiva, así como la formación específica para la implantación de los planes operativos anuales de sus departamentos.	Departamento de Igualdad Departamento de Recursos Humanos					
BG.1.1.6. Incorporar la perspectiva de género en las nuevas normativas y ordenanzas municipales, así como en las modificaciones de las ya existentes.	Todos los Departamentos					
BG.1.1.7. Incorporar la perspectiva de género en los planes que se elaboren desde el Ayuntamiento, así como los ya existentes (Agenda 21, Euskera, Igualdad, Turismo...).	Todos los Departamentos que cuenten con Planes					

BUEN GOBIERNO

BG.OE.1.Compromiso político: Impulsar el desarrollo de la normativa referente en materia de igualdad

BG.OG.1.2.Fortalecer el Departamento de Igualdad

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
GO.1.2.1. Analizar y, en su caso, actualizar anualmente las necesidades del Departamento de Igualdad para que dispongan de una estructura adecuada para el desempeño de sus funciones.	Departamento de Igualdad Departamento de Recursos Humanos					

BUEN GOBIERNO

BG.OE.2.Continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo: Mainstreaming: cláusulas, presupuestos con impacto de género, informes que incluyan la variable sexo.

BG.OG.2.1. Incorporar y analizar sistemáticamente la variable de género en la generación, tratamiento y difusión de la información, así como avanzar en la elaboración y recogida de indicadores de género en los procesos y procedimientos de inserción de las personas.

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
BG.2.1.1. Continuar con la recogida de datos desagregados por sexo en las aplicaciones informáticas, estadísticas, formularios, guías y otros documentos municipales en relación con la categoría de mujer, hombre y persona no binaria (según lo dispuesto en la Ley para la Igualdad).	Todos los Departamentos					
BG.2.1.2. Reflexionar sobre los datos recogidos para conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres, hombres y personas no binarias de los diferentes ámbitos de intervención.	Todos los Departamentos					
BG.HO.2.2. Elaborar y aprobar el procedimiento de medición del impacto de género en las normativas, planes y proyectos estratégicos municipales.						
ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
BG.2.2.1. Continuar, tal y como establece la Ley, con la elaboración de informes de evaluación previa de impacto de género tanto en las ordenanzas como en los planes y/o proyectos estratégicos municipales.	Todos los Departamentos					

BUEN GOBIERNO

BG.OE.2. Continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo: Mainstreaming: cláusulas, presupuestos con impacto de género, informes que incluyan la variable sexo.

BG. OG. 2.3. Garantizar el uso de la comunicación no sexista (lenguaje, imágenes, símbolos, etc.) tanto en documentos como en soportes directamente elaborados por el Ayuntamiento o a través de terceras personas o entidades que los realicen para el Ayuntamiento.

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
BG.2.3.1. Revisión por parte de cada Departamento Municipal de la página web del Ayuntamiento para garantizar un uso no sexista e inclusivo de la comunicación e imágenes, incluyendo toda la información escrita e iconográfica desde una perspectiva interseccional, para que el Departamento de Informática aplique las modificaciones necesarias.	Todos los Departamentos					

BG.HO.2.4. Seguir incorporando sistemáticamente cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios del Ayuntamiento, así como realizar el seguimiento y garantizar el nivel de cumplimiento de las mismas, analizando su capacidad de transformación (calidad e impacto).

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
BG.2.4.1. Seguir incorporando cláusulas de igualdad en las contrataciones de cada departamento y garantizando su seguimiento (asegurando que las empresas contratadas cuentan con presencia de mujeres, planes de igualdad y medidas de conciliación, etc.) *La persona responsable del contrato deberá comprobar la documentación presentada y evaluar tanto si es adecuada como si cumple con los criterios de adjudicación	Todos los Departamentos					

BG.2.4.2. Revisión y actualización de las cláusulas básicas y de los criterios para los distintos tipos de contratos a través de un equipo técnico de trabajo específico para el seguimiento de las cláusulas de contratación. Aprovechar el espacio de reflexión para analizar el impacto de la igualdad en los contratos menores y poder así tomar medidas	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Gobierno Municipal Departamento de Recursos Humanos Secretaría Contratación					
--	---	--	--	--	--	--

BUEN GOBIERNO

BG.OE.2.Continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo: Mainstreaming: cláusulas, presupuestos con impacto de género, informes que incluyan la variable sexo.

BG.OG.2.5.Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
BG.2.5.1.Formación en presupuestos públicos con perspectiva de género, dirigido a personas con responsabilidad política en el ayuntamiento, dirección y personal técnico implicado	Departamento de Igualdad Departamento de Recursos Humanos					
BG.2.5.2. Trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de los departamentos municipales. Por ejemplo, evaluando el impacto de género en las partidas presupuestarias de especial interés de los distintos Departamentos en 2026.	Departamento de Igualdad Departamento de Intervención					

BUEN GOBIERNO

BG.HE.3.El Ayuntamiento como ejemplo de igualdad

BG.HO.3.1.Realizar un plan interno sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión del personal municipal

EKINTZAK	ARDURADUNA	2023	2024	2025	2026	2027
<p>BG.3.1.1.. Desarrollar un Plan para la Igualdad Interno, de acuerdo con la normativa comunitaria y estatal vigente para las entidades de más de 50 personas en plantilla</p> <p>*El plan interno de igualdad estará dirigido al personal municipal y contará con un diagnóstico detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la organización. El plan de actuación para la igualdad será el conjunto de medidas concretas para dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el análisis y valoración recogidos en el diagnóstico.</p>	<p>Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento de Recursos-Humanos Comisión de Personal Municipal</p>					
<p>BG.3.1.2. Analizar, en colaboración con el Departamento de Igualdad, las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a la administración municipal y elaborar un plan de formación (con formaciones específicas) para cada Departamento para que puedan implementar progresivamente la perspectiva de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos ordinarios.</p>	<p>Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento de Recursos Humanos</p>		Plan formativo	Formación anual	Formación anual	Formación anual
<p>BG.3.1.4. Incorporar el plan interno para la igualdad en el plan de acogida de el nuevo personal del Ayuntamiento y garantizar así que llega a toda la plantilla.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>					
<p>BG.3.1.4. Revisión, actualización y comunicación del protocolo municipal de atención contra el acoso sexual y por razón de sexo en colaboración con el Departamento de Igualdad y la representación del personal municipal.</p>	<p>Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento de Recursos Humanos Comisión de Personal Municipal</p>					

BUEN GOBIERNO

BG.OE.4. Coordinación y colaboración: la coordinación y colaboración son un elemento fundamental para que la igualdad se desarrolle de forma transversal en todos los niveles y áreas.

BG.OG.4.1. Fortalecer la coordinación y colaboración para la igualdad.

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
BG.4.1.1. Desde el Departamento de Igualdad, mantener una reunión anual con las personas responsables de cada Departamento para revisar el plan de acción anual y completar la evaluación.	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Todos los Departamentos					
BG.4.1.2. A través de la Comisión Informativa Ciudadana (una reunión anual) se informará sobre el grado de seguimiento y cumplimiento del Plan	Departamento de Igualdad					
BG.4.1.3. A finales de año completar el seguimiento y evaluación cualitativa del grado de cumplimiento de las acciones establecidas por cada departamento municipal en el plan de acción anual, utilizando la herramienta de seguimiento diseñada para este objetivo (Excel)	Todos los Departamentos					
BG.4.1.4. Una vez finalizado el periodo de vigencia, evaluar el impacto del Plan de Igualdad y elaborar el diagnóstico de impacto para el diseño del próximo Plan del Ayuntamiento de Zarautz.	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Todos los Departamentos					

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM.HE.5.Garantizar los recursos y servicios para el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

EM.HO.5.1.Fortalecer y consolidaren el municipio el proyecto de la Emakumeen* Etxea

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
EM.5.1.1.Hacer una apuesta por desarrollar un modelo propio a nivel territorial de la Emakumeen* Etxea, compartir reflexiones y buenas prácticas como tras Casas de las Mujeres (funciones y objetivos, pluralismo territorial, relación con el Ayuntamiento, presupuestos, etc.).	Departamento de Igualdad					
EM.5.1.2. Realizar iniciativas para reforzar y dar a conocer a la ciudadanía los servicios de asesoramiento de la Emakumeen Etxea*	Departamento de Igualdad					
EM.5.1.3. Incrementar los recursos del Departamento de Igualdad para la dinamización y gestión de la Emakumeen Etxea*.	Departamento de Igualdad					
EM.5.1.4.Potenciar e intensificar las actividades, programaciones y servicios organizadas por la Emakumeen Etxea* así como, las actividades de la Escuela de la Empoderamiento.	Departamento de Igualdad					
EM.5.1.5.Acercar la Casa de las Mujeres*a las jóvenes del pueblo a través de iniciativas dirigidas a ellas.	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento de Juventud					

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EA.HE.5.Garantizar los recursos y servicios para el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

EA.HO5.2. Incorporar un enfoque interseccional en la estrategia a favor del empoderamiento de las mujeres.

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
EM.5.2.1. Incorporar el enfoque Interseccional en la programación y acciones de la Emakumeen Etxea* para aumentar el alcance de la misma.	Departamento de Igualdad					
EM.5.2.2. Adoptar medidas específicas para fomentar el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad (mujeres mayores de la localidad, mujeres racializadas, migradas, mujeres con diversidad funcional...): creación de grupos estables, organización de sesiones de específicas...	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento de Servicios Sociales					
EM.5.2.3. Analizar las necesidades y deseos de las mujeres desde una perspectiva interseccional para adecuar las futuras iniciativas de empoderamiento que se desarrollan desde la Emakumeen Etxea*.	Departamento de Igualdad					

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES						
EM.OE.6.Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres						
EM.OG.6.1.Creación y consolidación de procesos que fomenten el empoderamiento social y político						
ACCIONES	ARDURADUNAK	2023	2024	2025	2026	2027
EM.6.1.1. Continuar organizando, en coordinación con el movimiento feminista, acciones y programas de reivindicación y sensibilización entorno a la igualdad y el feminismo con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres	Departamento de Igualdad					
EM.6.1.2. Creación de una beca de investigación para la recuperación y difusión del papel de las mujeres* de Zarautz en la historia local, en la vida cultural, social, económica y/o política.	Departamento de Cultura <u>Colaboran:</u> Departamento de Igualdad					
EM .6.1.3. Completar las acciones de socialización del resultado obtenido a través de la beca de investigación para recuperar el papel de las mujeres de Zarautz* en la historia del pueblo.	Departamento de Cultura <u>Colaboran:</u> Departamento de Igualdad					
EM.6.1.4. Garantizar una presencia equilibrada de género en todos los premios, concursos, homenajes y demás actos de reconocimiento público municipal, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres* del pueblo.	Departamentos de: Cultura, Euskera, Educación, Juventud, Fiestas y Eventos, Turismo, Biblioteca, Deporte, Participación, Urbanismo y Medio Ambiente y Igualdad					
EM6.1.5. Promover una representación equitativa en función del género en los cargos de responsabilidad y representación de los movimientos, grupos, clubes y asociaciones culturales, deportivas, euskera, derechos humanos, etc. del municipio.	Departamentos de: Cultura, Euskera, Educación, Juventud, Fiestas y Eventos, Turismo, Biblioteca, Deporte, Participación, Urbanismo y Medio Ambiente y Igualdad					
EM.6.1.6. Completar el análisis y la reflexión para seguir incorporando la perspectiva feminista en las programaciones, actos, homenajes, etc. que se organicen, tales como nombres de eventos, personas homenajeadas, personajes de fiestas, gigantes y cabezudos, etc.	Departamentos de: Cultura, Euskera, Educación, Juventud, Fiestas y Eventos, Turismo, Biblioteca, Deporte, Participación, Urbanismo y Medio Ambiente y Igualdad					

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM.OE.6.Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres*

EM.OG.6.2.Fomentar el protagonismo de las mujeres* en todos los actos y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y en el ámbito de la normalización lingüística del euskara).

EKINTZAK	ARDURADUNA	2023	2024	2025	2026	2027
EM.6.2.1. EM.6.2.1. Continuar promoviendo acciones encaminadas a la eliminación de los roles y estereotipos establecidos (cuentacuentos, teatro, tertulias literarias, cuidando el lenguaje y las imágenes de los folletos que se editan,...).	Departamento de Cultura Departamento Biblioteca					
EM.6.2.2. Analizar las actividades culturales que se organizan desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento de Cultura					
EM.6.2.3. Analizar las fiestas y eventos que se organizan desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento Fiestas y Eventos					
EM.6.2.4. Analizar las actividades que se organizan en torno al turismo desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento de Turismo					
EM.6.2.5. Analizar las actividades que se organizan a favor del euskara desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento de Euskara					
EM.6.2.6. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos participativos, integrando medidas concretas que garanticen la participación de las mujeres para llevar a cabo mejoras.	Departamento Agenda21 y Participación					
EM.6.2.7 Analizar las actividades que se organizan entorno al medio ambiente desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento de Urbanismo y Medio Ambiente					

EM.6.2.8. Completar el análisis de la utilización de la biblioteca, de las actividades que se organizan y de la oferta de servicios desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento Biblioteca					
---	-------------------------	--	--	--	--	--

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES						
EM.OE.6.Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres*						
EM.OG.6.2.Fomentar el protagonismo de las mujeres* en todos los actos y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y en el ámbito de la normalización lingüística del euskara).						
ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
EM.6.2.9. Analizar el uso y la oferta de la Musika Eskola desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento de Cultura					
EM.6.2.10. Analizar el uso de Artezaleak Eskola, las actividades que se organizan y la oferta de servicios desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento de Cultura					
EM.6.2.11. Analizar el uso del gazteleku y la ludoteca, las actividades que se organizan y la oferta de servicios desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento de Juventud					
EM.6.2.12. Analizar la utilización y oferta del Euskaltegi desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento Euskaltegi					
EM.6.2.13. Analizar el uso de los hogares de personas jubiladas, las actividades que se organizan y la oferta de servicios desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Departamento Servicios Sociales					
EM.6.2.14. Analizar las instalaciones deportivas municipales desde la perspectiva de género teniendo en cuenta los horarios, el uso, el tipo de actividad. Establecer medidas concretas y mejoras para garantizar un uso equitativo de las mismas.	Departamento de Deportes					
EM.6.2.15. Complementar el análisis del impacto de género en la Eskola Kirola y adoptar medidas correctoras en función de los resultados	Departamento Educación Departamento de Deportes					
EM.6.2.16. Diseño y ejecución de acciones y actividades que visibilicen la actividad deportiva de las mujeres, su presencia en el deporte y promuevan su participación.	Departamento de Deportes					
EM.6.2.17. Continuar e incrementar en el reconocimiento social de mujeres y niñas en las prácticas deportivas	Departamento de Deportes					

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM.OE.6.Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres*

EM.OG.6.2.Fomentar el protagonismo de las mujeres* en todos los actos y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y en el ámbito de la normalización lingüística del euskara).

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
EM.6.2.18. Reconocer y apoyar los eventos deportivos mixtos que se celebren en Zarautz, dotándolos de los recursos económicos y materiales necesarios para su organización y desarrollo.	Departamento de Deporte					
EM. 6.2.19. Garantizar la igualdad de oportunidades en horarios, premios y recursos en todos los ámbitos deportivos.	Departamento de Deporte Departamento de Turismo					

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EC.OE7. Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social.

EC.OO.7.1. Promover la igualdad y la diversidad mediante programas coeducativos.

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
EC.7.1.1. Continuar con el proyecto coeducativo que se desarrolla a través de los centros escolares del municipio, integrando de forma integral a toda la comunidad educativa.	Departamento de Igualdad					
EC.7.1.2. Seguir haciendo públicas las iniciativas trabajadas a través del Foro de Coeducación en los días señalados: 8 de Marzo, 25 de Noviembre, 17 Mayo etc.	Departamento de Igualdad					
EC.7.1.3. Continuar ofreciendo el Servicio de Asesoramiento Sexual, elaborando campañas de difusión ciudadana	Departamento de Igualdad					
EC.7.1.4. Adoptar medidas para incrementar la coordinación entre el Servicio de Asesoramiento Sexual y los diferentes agentes sociales.	Departamento de Igualdad					
EC.7.1.5. Continuar con las labores de sensibilización y prevención a través de las redes sociales y canales online gestionados por el Servicio de Asesoramiento Sexual.	Departamento de Igualdad					
EC.7.1.6. Realizar el Mapa de los Buenos Tratos* promoviendo la participación de las personas jóvenes del municipio.	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento de Juventud Departamento de Educación Departamento de Servicios Sociales Departamento Agenda21 y Participación.					
* Una iniciativa que identifica y pone en valor las prácticas de buenos tratos que se dan entre las personas y agentes sociales del pueblo; impulsando la red y sumergiendo paso a paso al pueblo en la Cultura de Buenos Tratos.						
EC.7.1.7. Exigir en los pliegos de condiciones (contratos que se celebren), de todas las acciones programadas por las áreas municipales dirigidas a menores, formación mínima en igualdad, coeducación y prevención y detección de actitudes sexistas.	Departamento de Igualdad Departamento de Servicios Sociales Departamento de Juventud Departamento de Educación					
EC.7.1.8. Incentivar y apoyar a los centros escolares de la localidad para que completen el análisis de los patios de recreo desde la perspectiva de género, adoptando medidas correctoras teniendo en cuenta los resultados.	Departamento de Educación					

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EC.OE7. Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social.

EK.HO.7.2.Trabajar la corresponsabilidad y las masculinidades

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
EC.7.2.1. Poner en marcha campañas de formación y sensibilización dirigidas a los hombres sobre masculinidades, paternidad responsable y corresponsabilidad.	Departamento de Igualdad					
EC.7.2.3. Realizar formaciones específicas orientadas a la creación de redes y grupos de hombres, invitando a participar en estas sesiones a asociaciones, clubes, movimientos, etc. en los que estos se reúnen.	Departamento de Igualdad					
EC.7.2.3. Organizar sesiones para trabajar la igualdad dirigida a los hombres, invitándoles a participar en estos grupos a asociaciones, clubes, movimientos, etc. en los que se reúnen.	Departamento de Igualdad					

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
E.C.OE.8 Autonomía económica de las mujeres						
E.C.HO.8.1. Posibilitar recursos para mejorar las situaciones laborales de las mujeres						
ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
E.C.8.1.1. Poner en marcha iniciativas para visibilizar los talentos ocultos de las mujeres.	Departamento de Igualdad					
EC.8.1.2. Desarrollar acciones de sensibilización para la incorporación del criterio de género en la oferta de Formación Profesional de la localidad. Atrayendo mujeres a profesiones tradicionalmente consideradas masculinas y viceversa.	Departamento de Educación Departamento de Igualdad					
EC.8.1.3. Poner en marcha iniciativas para visibilizar a las mujeres emprendedoras de la localidad y sus proyectos.	Departamento de Igualdad					
E.C.8.1.4. Continuar ofertando recursos de asesoramiento para la homologación de títulos y experiencia laboral.	Departamento de Servicios Sociales Departamento de Igualdad					
E.C. 8.1.5. Crear espacios para realizar el intercambio de habilidades entre las mujeres y construir oportunidades económico-sociales innovadoras (Banco del Tiempo).	Departamento de Igualdad					

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EC.OE.8 Autonomía económica de las mujeres						
EC. OO.8.2. Apoyar a empresas e instituciones para que incorporen la igualdad en su cultura, estrategia y modelo de gestión (brecha salarial, corresponsabilidad...)						
ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
EC.8.2.1. Reconocer a las entidades y empresas que realizan esfuerzos y actividades para promover la igualdad a nivel municipal, implantando un certificado municipal de entidad comprometida con la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo un programa que recoja los requisitos, criterios y acciones de sensibilización para la obtención del certificado.	Departamento de Igualdad					
EC.8.2.2. Elaboración de una campaña para dar a conocer el certificado de empresas e instituciones de Zarautz que trabajan por la igualdad.	Departamento de Igualdad					

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EC.OE 9. Economía feminista de los cuidados

EC. OO.9.1. Identificar las necesidades de cuidado y conciliación e incorporar recursos informativos y de equipamientos

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
E.C.9.1.1. Completar el diagnóstico de los cuidados de las personas en situación de dependencia de Zarautz, recogiendo desde el punto de vista interseccional las necesidades de cuidados existentes en el municipio, las características del suministro de cuidados, la situación de las personas que trabajan en el sector, etc. Impulsando la implantación de medidas posteriores necesarias.	Departamento de Servicios Sociales					
E.C.9.1.2. Una vez completado el diagnóstico de cuidados, reflexionar sobre el servicio que se ofrece en equipamientos como la ludoteca o el centro de día. En base a esta reflexión proponer mejoras como ampliación de horarios, aumento de plantilla, flexibilización del servicio...	Departamento de Juventud Departamento De Servicios Sociales					
E.C.9.1.2.Seguir potenciando redes de apoyo y encuentro para mujeres cuidadoras.	Departamento de Servicios Sociales Departamento de Igualdad					
E.C.9.1.3. Seguir organizar acciones de información y asesoramiento sobre los derechos de las trabajadoras del hogar a través del servicio de asesoramiento jurídico municipal.	Departamento de Igualdad					

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EC.OE.9. Economía feminista de los cuidados						
E.C.OO.9.2. Un modelo urbanístico que ponga los cuidados en el centro						
ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
E.C.9.2.1. Elaboración de un diagnóstico local desde la perspectiva de género (perspectiva de inseguridad de las mujeres, accesibilidad, movilidad, espacios y recursos para facilitar la conciliación, vivienda, equipamientos públicos, estudio del nomenclátor de calles, plazas, parques, esculturas, equipamientos, etc.)	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento de Movilidad Departamento de Cultura Departamento Urbanismo y Medio Ambiente Departamento de Obras Públicas, Infraestructuras y Servicios. Departamento de Servicios Sociales					
E.C.9.2.2. Establecimiento de recursos para la resolución de problemas o carencias detectados en función de los resultados del diagnóstico.	Departamento de Igualdad Departamento de Movilidad Departamento de Cultura Departamento Urbanismo y Medio Ambiente Departamento de Obras Públicas, Infraestructuras y Servicios. Departamento de Servicios Sociales					
E.C.9.2.3. Realizar la evaluación previa de impacto de género, con el asesoramiento de un grupo experto en urbanismo feminista, en el momento de la revisión o modificación del Plan general de urbanismo (PGOU).	Departamento Urbanismo y Medio Ambiente					

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

VM.E0.10. Avanzar en materia de sensibilización, prevención y formación en materia de violencia machista contra las mujeres

VM.HO.10.1. Ayuntamiento firme contra la violencia machista

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
VM.10.1.1. Elaboración del protocolo de respuesta pública ante la violencia machista.	Corporación Municipal Departamento de Igualdad					
VM.10.1.2. Revisar, actualizar y difundir el protocolo de actuación para la atención a mujeres víctimas de maltrato y violencia de género.	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento de Servicios Sociales Departamento de Seguridad Ciudadana					
VM.10.1.3. Poner en marcha el proceso municipal para avanzar en la consecución de espacios festivos y culturales libres de violencia machista.	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento de Fiestas y Eventos Departamento de Cultura Departamento de Turismo					
VM.10.1.4. Realizar actividades de sensibilización y formación orientadas a la organización y gestión de fiestas igualitarias libres de violencia machista, dirigidas al sector hostelero y diferentes agentes que trabajan en la organización de espacios festivos y culturales.	Departamento de Fiestas y Eventos Departamento de Cultura					
VM.10.1.5. Desarrollar iniciativas y campañas dirigidas a la prevención, sensibilización e intervención en materia de violencia machista en espacios festivos y culturales (atendiendo a las características propias de cada evento, por ejemplo, festivales, macro-conciertos...).	Departamento de Fiestas y Eventos Departamento de Cultura					
VM.10.1.6. Elaboración de un protocolo de prevención de acoso y abuso sexual en la actividad e instalaciones deportivas.	Departamento de Deporte					
VM.10.1.7. Seguir participando en iniciativas y programas no municipales (por ejemplo: Beldur Barik)	Departamento de Igualdad Departamento de Juventud Departamento de Educación					

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA						
VM.E0.10. Avanzar en materia de sensibilización, prevención y formación en materia de violencia machista contra las mujeres						
VM.OO.10.2. Organizar acciones de sensibilización, formación y prevención de la violencia machista dirigidas a la ciudadanía						
ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
VM.10.2.1. Continuar con el diseño de campañas y acciones de sensibilización y prevención de la violencia machista durante todo el año y en especial el 25 de noviembre.	Departamento de Igualdad					
VM.10.2.2. Continuar organizando sesiones de autodefensa feminista en diferentes espacios atendiendo a la diversidad de las mujeres.	Departamento de Igualdad					
VM.10.2.3. Organizar actividades de sensibilización sobre feminismo y contra la violencia machista dirigidas a los hombres	Departamento de Igualdad					
VM.OO.10.3. Poner en marcha iniciativas contra la discriminación de la población LGTBIQ+						
ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
VM.10.3.1. Elaborar un diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBIQ+ y poner en marcha y consensuar actuaciones prioritarias en materia de diversidad sexual y de género.	Departamento de Igualdad <u>Colaboran:</u> Departamento Agenda21 y Participación Departamento de Juventud Departamento de Educación					
VM.10.3.2. Seguir organizando acciones reivindicativas y de sensibilización desde el Ayuntamiento en fechas como el 17 de Mayo o el 28 de Junio.	Departamento de Igualdad					

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

VM.HE.11. Modelo de atención municipal dirigido al empoderamiento de mujeres y niñas; Reforzar el derecho a la reparación individualizada de los daños de las víctimas.

VM.HO.11.1. Ofrecer recursos y condiciones para que la reparación sea integral

ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026	2027
VM.11.1.1. Reflexionar sobre la atención, recursos y servicios del ámbito municipal, dirigidos a las mujeres víctimas de violencia así como a las personas que dependen de ellas. Desde una perspectiva de intervención basada en el propio proceso de empoderamiento.	Departamento de Igualdad Departamento de Servicios Sociales Departamento de Seguridad Ciudadana					
VM.11.1.2. A continuación, poner los medios para dar solución a los problemas y carencias encontrados.	Departamento de Igualdad Departamento de Servicios Sociales Departamento de Seguridad Ciudadana					
VM.11.1.3. Crear espacios de reconocimiento y empoderamiento dirigidos a las mujeres víctimas de violencia machista como agentes de transformación social y políticas municipales.	Departamento de Igualdad					
VM.11.1.4. Continuar informando sobre los medios y recursos de atención con los que cuentan las instituciones ante casos de violencia machista, desde el punto de vista interseccional.	Departamento de Igualdad Departamento de Servicios Sociales					

8. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN

La puesta en marcha y el adecuado desarrollo del IV Plan de Igualdad de Zarautz requiere la definición de las estructuras de coordinación. Siguiendo los principios generales del artículo 3 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para las Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres:

"los poderes públicos vascos deben promover la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, de los agentes sociales y del conjunto de la ciudadanía en el desarrollo de las políticas públicas, con el fin de impulsar un modelo participativo más democrático que legitime sus aportaciones y que tenga un impacto real. Para ello, adaptarán o crearán espacios y cauces de participación adecuados para garantizar la accesibilidad universal".

Asimismo, la transversalidad será otro de los principios del Plan. Así, las personas responsables de cada Departamento tienen la función de coordinar y completar el seguimiento de las acciones y políticas que se lleven a cabo en su ámbito o área de trabajo.

Las estructuras que se proponen son las siguientes:

Departamento de Igualdad

El Departamento de Igualdad es un órgano transversal cuyo ámbito de actuación es garantizar las políticas municipales de igualdad de mujeres y hombres. Se trata de un servicio estable y permanente. Las personas que trabajan en el Departamento de Igualdad cumplen los requisitos de formación y experiencia a que se refiere el artículo 17 de la Ley 4/2005.

El Departamento de Igualdad impulsará el nuevo Plan y asumirá el seguimiento y evaluación del mismo.

COMPOSICIÓN

Técnica de igualdad y concejala de igualdad

FUNCIONES

- ◆ Impulsar y coordinar las acciones que se lleven a cabo en el contexto del Plan para su coherencia.
- ◆ Desarrollar acciones y objetivos concretos
- ◆ Coordinar todas las estructuras y agentes implicados en el desarrollo del Plan.
- ◆ Seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y tiempos.
- ◆ Proponer, excepcionalmente y si fuera necesario, medidas correctoras y valorar su implantación.
- ◆ Comunicación del Plan.
- ◆ Dinamización y participación en los espacios de coordinación creados para la igualdad.
- ◆ Determinar las responsabilidades necesarias para el mantenimiento de los beneficios obtenidos y gestionar los instrumentos para la evaluación del Plan.

Responsabilidad técnica y política de todos los departamentos

El Plan se desarrollará desde la perspectiva de la transversalidad, de manera que las y los responsables técnicos y políticos de cada Departamento tienen la función de coordinar y completar el seguimiento de las acciones que se lleven a cabo en su ámbito o área de trabajo. Una vez al año se reunirán con el Departamento de Igualdad y se completarán los trabajos de seguimiento y evaluación del plan operativo anual.

COMPOSICIÓN

Personal técnicos y políticos de los departamentos municipales.

FUNCIONES

- ♦ Analizar el plan operativo anual a principios de año y elaborar el cronograma para orientar las acciones.
- ♦ Dotación de medios y presupuesto para la ejecución de las acciones definidas en el Plan. Ejecutar todas las acciones contempladas en el Plan.
- ♦ Completar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las acciones y objetivos del Plan.
- ♦ Participar en sesiones formativas dirigidas al personal técnico de los departamentos.

Estructura política de coordinación

La Comisión de Información Ciudadana realizará un seguimiento del grado de cumplimiento del Plan.

COMPOSICIÓN

- ♦ Concejala de Igualdad.
- ♦ Representantes políticos de los departamentos del área de ciudadanía y del resto de departamentos municipales

FUNCIONES

- ♦ Seguimiento y control político del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan. Valorar y dictaminar, excepcionalmente, las medidas correctoras propuestas por el Departamento de Igualdad y su implantación.
- ♦ Adoptar las medidas necesarias para aumentar el grado de cumplimiento en todos los departamentos.

Consejo de Igualdad

El Consejo Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zarautz es un órgano consultivo, informativo y promotor de acciones en la vida política, cultural, económica y social del municipio.

COMPOSICIÓN

- ◆ Asociaciones y mujeres interesadas en el trabajo por la igualdad. Técnica de igualdad y responsable política del área.

FUNCIONES

- ◆ Asesorar al Ayuntamiento en materia de igualdad.
- ◆ Proponer acciones en colaboración con el departamento de igualdad. Impulsar la colaboración entre asociaciones que trabajan y están dispuestas a trabajar a favor de la igualdad.
- ◆ Generar opinión, capacidad de análisis y espacio de reflexión.

Mesa de las Mujeres

La Mesa de las Mujeres de Zarautz es el órgano consultivo y promotor de las acciones que se llevan a cabo en la Emakumeen* Etxea.

COMPOSICIÓN

- ◆ Cualquier mujer interesada que forme parte de las Emakumeen* Etxea
- ◆ Dinamizadora de la Emakumeen* Etxea
- ◆ Técnica de igualdad y responsable política del área

FUNCIONES

- ◆ Asesorar en materia de igualdad. Proponer acciones en la Emakumeen* Etxea.
- ◆ Impulsar la colaboración entre asociaciones que trabajan y están dispuestas a trabajar a favor de la igualdad.
- ◆ Generar opinión, capacidad de análisis y espacio de reflexión.

Estructuras de coordinación interinstitucional

El Ayuntamiento de Zarautz forma parte de Berdinsarea, la red de municipios vascos por la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista. La red tiene como objetivo impulsar, reforzar, coordinar y evaluar programas y servicios municipales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres. Con el trabajo en red a través de Berdinsarease pretende mejorar la eficacia de respuesta de los gobiernos locales en esta materia, de forma que sirva de nexo de unión entre estos organismos y otros.

COMPOSICIÓN

- ♦ 77 Ayuntamientos de la CAV participan en Berdinsarea

8.1. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad 2023-2027 se elaborará a través de los planes operativos anuales.

A principios de cada año cada Departamento Municipal analizará y planificará las actividades del Plan de Acción Anual, así como los medios y el presupuesto para llevarlas a cabo. Cada departamento completará el seguimiento de las acciones y completará la evaluación cuantitativa del grado de cumplimiento a final de año, a través de la herramienta de trabajo diseñada con este objetivo. Asimismo, recogerá en un informe la evaluación cualitativa del plan de acción anual.

A principios de año, la técnica de igualdad y la concejala se reunirán con las personas responsables de cada departamento para analizar la evaluación y el grado de cumplimiento del plan de acción anterior y colaborar en la planificación del plan de acción anual.

Con todos los datos recogidos, en 2027 se realizará una evaluación final para conocerse si se han alcanzado los objetivos preestablecidos y avanzar hacia un nuevo plan.

Así pues, el Plan de Igualdad constará de tres niveles de evaluación:

1. Evaluación del grado de ejecución: el objetivo será analizar la cuantía de las acciones llevadas a cabo a partir de las acciones establecidas en el Plan. La evaluación será continua, se mantendrá durante el tiempo de vigencia del Plan y se recogerá en un informe final la información obtenida en el mismo.

2. Evaluación de los resultados para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos operativos establecidos en el Plan, previa fijación de los indicadores. Valoración cualitativa del Plan de Acción Anual, en el que se recogerán las dificultades, carencias y fortalezas para su ejecución. Esta evaluación se realizará una vez al año.

3. Evaluación de impacto: Se basará en los resultados obtenidos a través del Plan de Igualdad. Los resultados esperados medirán el impacto del Plan de Igualdad. Esta evaluación se completará al finalizar la vigencia del Plan

8.1.1. INDICADORES DE IMPACTO

El seguimiento del Plan y la medición del impacto del mismo se detallan en las siguientes tablas. De esta forma, además de realizar un seguimiento del grado de cumplimiento, se medirá el impacto del trabajo realizado.

BUEN GOBIERNO	
BG.OE.1. Compromiso político: Impulsar el desarrollo de la normativa de referencia en materia de igualdad	
BG.OG.1.1. Revisar, actualizar y realizar el seguimiento de la normativa de referencia en igualdad	
ACCIONES	INDICADORES
BG.1.1.1. Revisión y actualización de la Ordenanza Municipal para su integración en la reformada Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, identificando las modificaciones que introduce en la organización y estableciendo los mecanismos de seguimiento y evaluación de la misma.	- El análisis y revisión de la ordenanza se a completado SI/NO. - Número de adaptaciones realizadas. - Mecanismos establecidos de seguimiento y evaluación.
BG.1.1.2. Proporcionar recursos y adecuar mecanismos para el desarrollo de las disposiciones, directrices y estrategias aprobadas.	-Incorporación de recursos/adecuación de mecanismos SI/NO
BG.1.1.3. Garantizar una representación paritaria en las comparecencias que celebre el Ayuntamiento.	-Número de comparecencias y composición por sexo.
BG.1.1.4. Revisar y actualizar la perspectiva de género así como los temas de igualdad en las ofertas y oposiciones de empleo.	- Se completa el análisis y revisión SI/NO. - Número de adaptaciones realizadas.
BG.1.1.5. Diseño e implantación de acciones formativas dirigidas al personal político en coordinación con el Departamento de Igualdad. Estas acciones incluirán la formación básica para la igualdad, la perspectiva de género y la comunicación no sexista e inclusiva, así como la formación específica para la implantación de los planes operativos anuales de sus departamentos.	- Formaciones ofertadas. - Número de personas participantes por sexo. - Número de horas de formación.
BG.1.1.6. Incorporar la perspectiva de género en las nuevas normativas y ordenanzas municipales, así como en las modificaciones de las ya existentes.	- Número de Reglamentos municipales, ordenanzas, etc. con perspectiva de género.
BG.1.1.7. Incorporar la perspectiva de género en los planes que se elaboran desde el Ayuntamiento, así como los ya existentes (Agenda 21, Euskera, Igualdad, Turismo...).	- Número de Planes en los que se ha incorporado la perspectiva de género.

BUEN GOBIERNO	
BG.OE.1. Compromiso político: Impulsar el desarrollo de la normativa referente en materia de igualdad	
BG.OG.1.2. Fortalecer el Departamento de Igualdad	
ACCIONES	INDICADORES
GO.1.2.1. Analizar y, en su caso, actualizar anualmente las necesidades del Departamento de Igualdad para que dispongan de una estructura adecuada para el desempeño de sus funciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades analizadas. - Número de medidas adoptadas.

BUEN GOBIERNO	
BG.OE.2. Continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo: Mainstreaming: cláusulas, presupuestos con impacto de género, informes que incluyan la variable sexo.	
BG.OG.2.1. Incorporar y analizar sistemáticamente la variable de género en la generación, tratamiento y difusión de la información, así como avanzar en la elaboración y recogida de indicadores de género en los procesos y procedimientos de inserción de las personas.	
ACCIONES	INDICADORES
BG.2.1.1. Continuar con la recogida de datos desagregados por sexo en las aplicaciones informáticas, estadísticas, formularios, guías y otros documentos municipales en relación con la categoría de mujer, hombre y persona no binaria (según lo dispuesto en la Ley para la Igualdad).	- Número de recursos que recogen datos por género.
BG.2.1.2. Reflexionar sobre los datos recogidos para conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres, hombres y personas no binarias de los diferentes ámbitos de intervención.	- Número de estudios completados.
BG.HO.2.2. Elaborar y aprobar el procedimiento de medición del impacto de género en las normativas, planes y proyectos estratégicos municipales.	
ACCIONES	INDICADORES
BG.2.2.1. Continuar, tal y como establece la Ley, con la elaboración de informes de evaluación previa de impacto de género tanto en las ordenanzas como en los planes y/o proyectos estratégicos municipales.	- Número de evaluaciones completadas.

BUEN GOBIERNO

BG.OE.2. Continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo: Mainstreaming: cláusulas, presupuestos con impacto de género, informes que incluyan la variable sexo.

BG. OG. 2.3. Garantizar el uso de la comunicación no sexista (lenguaje, imágenes, símbolos, etc.) tanto en documentos como en soportes directamente elaborados por el Ayuntamiento o a través de terceras personas o entidades que los realicen para el Ayuntamiento.

ACCIONES**INDICADORES**

BG.2.3.1. Revisión por parte de cada Departamento Municipal de la página web del Ayuntamiento para garantizar un uso no sexista e inclusivo de la comunicación e imágenes, incluyendo toda la información escrita e iconográfica desde una perspectiva interseccional, para que el Departamento de Informática aplique las modificaciones necesarias.

- Se ha revisado la página web municipal SI/NO.

BG.HO.2.4. Seguir incorporando sistemáticamente cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios del Ayuntamiento, así como realizar el seguimiento y garantizar el nivel de cumplimiento de las mismas, analizando su capacidad de transformación (calidad e impacto).

ACCIONES**INDICADORES**

BG.2.4.1. Seguir incorporando cláusulas de igualdad en las contrataciones de cada departamento y garantizando su seguimiento (asegurando que las empresas contratadas cuentan con presencia de mujeres, planes de igualdad y medidas de conciliación, etc.)

- Número de contrataciones que se han completado con la incorporación de criterios de igualdad.

*La persona responsable del contrato deberá comprobar la documentación presentada y evaluar tanto si es adecuada como si cumple con los criterios de adjudicación

BG.2.4.2. Revisión y actualización de las cláusulas básicas y de los criterios para los distintos tipos de contratos a través de un equipo técnico de trabajo específico para el seguimiento de las cláusulas de contratación. Aprovechar el espacio de reflexión para analizar el impacto de la igualdad en los contratos menores y poder así tomar medidas

- Número de reuniones y participantes.
- Número de mejoras introducidas.

BUEN GOBIERNO

BG.OE.2. Continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo: Mainstreaming: cláusulas, presupuestos con impacto de género, informes que incluyan la variable sexo.

BG.OG.2.5. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales

ACCIONES**INDICADORES**

BG.2.5.1. Formación en presupuestos públicos con perspectiva de género, dirigido a personas con responsabilidad política en el ayuntamiento, dirección y personal técnico implicado

-- Se ha ofrecido formación SI/NO.
-- Número de personas asistentes desagregadas por sexo.
-- Número de horas dedicadas a la formación.

BG.2.5.2. Trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de los departamentos municipales. Por ejemplo, evaluando el impacto de género en las partidas presupuestarias de especial interés de los distintos Departamentos en 2026.

-- Número de Departamentos con los que se ha realizado el trabajo.

BUEN GOBIERNO

BG.HE.3. El Ayuntamiento como ejemplo de igualdad

BG.HO.3.1. Realizar un plan interno sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la gestión del personal municipal

ACCIONES**INDICADORES**

BG.3.1.1. Desarrollar un Plan para la Igualdad Interno, de acuerdo con la normativa comunitaria y estatal vigente para las entidades de más de 50 personas en plantilla

*El plan interno de igualdad estará dirigido al personal municipal y contará con un diagnóstico detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la organización. El plan de actuación para la igualdad será el conjunto de medidas concretas para dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el análisis y valoración recogidos en el diagnóstico.

- Elaboración del Plan Interno de Igualdad SI/NO.
- Se ha registrado el plan interno SI/NO.

BG.3.1.2. Analizar, en colaboración con el Departamento de Igualdad, las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a la administración municipal y elaborar un plan de formación (con formaciones específicas) para cada Departamento para que puedan implementar progresivamente la perspectiva de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos ordinarios.

- Se completa el análisis de necesidades formativas SI/NO.
- Elaboración del Plan de Formación SI/NO.
- Número de Departamentos y personas participantes en la formación por sexo.
- Número de horas por formación.

BG.3.1.4. Incorporar el plan interno para la igualdad en el plan de acogida de nuevo personal del Ayuntamiento y garantizar así que llega a toda la plantilla.

- Se han incluido los contenidos en el plan de acogida.

BG.3.1.4. Revisión, actualización y comunicación del protocolo municipal de atención contra el acoso sexual y por razón de sexo en colaboración con el Departamento de Igualdad y la representación del personal municipal.

- Se ha revisado y actualizado el protocolo de atención municipal SI/NO.
- Número de personas que han tenido conocimiento del protocolo por sexo.

BUEN GOBIERNO

BG.OE.4. Coordinación y colaboración: la coordinación y colaboración son un elemento fundamental para que la igualdad se desarrolle de forma transversal en todos los niveles y áreas.

BG.OG.4.1. Fortalecer la coordinación y colaboración para la igualdad.

ACCIONES	INDICADORES
BG.4.1.1. Desde el Departamento de Igualdad, mantener una reunión anual con las personas responsables de cada Departamento para revisar el plan de acción anual y completar la evaluación.	-Número de reuniones. -Se ha realizado la evaluación del Plan Operativo SI/NO
BG.4.1.2. A través de la Comisión Informativa Ciudadana (una reunión anual) se informará sobre el grado de seguimiento y cumplimiento del Plan	- Se han realizado las reuniones SI/NO. - Número de Departamentos participantes en las reuniones.
BG.4.1.3. A finales de año completar el seguimiento y evaluación cualitativa del grado de cumplimiento de las acciones establecidas por cada departamento municipal en el plan de acción anual, utilizando la herramienta de seguimiento diseñada para este objetivo (Excel)	- Se ha cumplido la herramienta de seguimiento SI/NO.
BG.4.1.4. Una vez finalizado el periodo de vigencia, evaluar el impacto del Plan de Igualdad y elaborar el diagnóstico de impacto para el diseño del próximo Plan del Ayuntamiento de Zarautz.	- Se completa la evaluación del IV Plan SI/NO. - Se completa el diagnóstico de impacto SI/NO.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
EM.HE.5. Garantizar los recursos y servicios para el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	
EM.HO.5.1. Fortalecer y consolidaren el municipio el proyecto de la Emakumeen* Etxea	
ACCIONES	INDICADORES
EM.5.1.1. Hacer una apuesta por desarrollar un modelo propio a nivel territorial de la Emakumeen* Etxea, compartir reflexiones y buenas prácticas con otras Casas de las Mujeres (funciones y objetivos, pluralismo territorial, relación con el Ayuntamiento, presupuestos, etc.).	- Número de reuniones con otras Casas para compartir reflexiones y buenas prácticas.
EM.5.1.2. Realizar iniciativas para reforzar y dar a conocer a la ciudadanía los servicios de asesoramiento de la Emakumeen Etxea*	-Número de acciones realizadas.
EM.5.1.3. Incrementar los recursos del Departamento de Igualdad para la dinamización y gestión de la Emakumeen Etxea*.	- Cuantía de los recursos incrementados. - La naturaleza de los recursos que se han incrementado.
EM.5.1.4. Potenciar e intensificar las actividades, programaciones y servicios organizadas por la Emakumeen Etxea* así como, las actividades de la Escuela de la Empoderamiento.	- Número de las acciones, programas y servicios ampliados.
EM.5.1.5. Acercar la Casa de las Mujeres* a las jóvenes del pueblo a través de iniciativas dirigidas a ellas.	- Número de iniciativas realizadas. - Número de chicas jóvenes participantes. - Presupuesto anual utilizado.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
EA.HE.5.Garantizar los recursos y servicios para el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	
EA.HO.5.2. Incorporar un enfoque interseccional en la estrategia a favor del empoderamiento de las mujeres.	
ACCIONES	INDICADORES
EM.5.2.1. Incorporar el enfoque Interseccional en la programación y acciones de la Emakumeen Etxea*para aumentar el alcance de la misma.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de iniciativas desarrolladas. - Características de las iniciativas desarrolladas.
EM.5.2.2. Adoptar medidas específicas para fomentar el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad (mujeres mayores de la localidad, mujeres racializadas, migradas, mujeres con diversidad funcional...): creación de grupos estables, organización de sesiones de específicas...	<ul style="list-style-type: none"> - Número de iniciativas desarrolladas. - Características de las iniciativas desarrolladas. - Número de mujeres participantes. - Grupos creados, número de sesiones organizadas y satisfacción de las participantes. - Presupuesto anual
EM.5.2.3. Analizar las necesidades y deseos de las mujeres desde unaperspectiva interseccional para adecuar las futuras iniciativas de empoderamiento que se desarrollan desde la Emakumeen Etxea*.	<ul style="list-style-type: none"> - Se completa el análisis SI/NO. - Número de las medidas puestas en marcha a partir del estudio. - Características de las medidas adoptadas

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM.OE.6.Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

EM.OG.6.1.Creación y consolidación de procesos que fomenten el empoderamiento social y político

ACCIONES	INDICADORES
EM.6.1.1. Continuar organizando, en coordinación con el movimiento feminista, acciones y programas de reivindicación y sensibilización entorno a la igualdad y el feminismo con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Importe de las acciones realizadas. - Característica de las acciones realizadas. - Número de reuniones con el movimiento feminista.
EM.6.1.2. Creación de una beca de investigación para la recuperación y difusión del papel de las mujeres* de Zarautz en la historia local, en la vida cultural, social, económica y/o política.	<ul style="list-style-type: none"> - Se crea la beca de investigación SI/NO. - Características de la investigación. - Número de personas becadas por sexo.
EM .6.1.3. Completar las acciones de socialización del resultado obtenido a través de la beca de investigación para recuperar el papel de las mujeres de Zarautz* en la historia del pueblo.	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones completadas SI/NO. - Número de acciones completadas. - Características de las acciones desarrolladas.
EM.6.1.4. Garantizar una presencia equilibrada de género en todos los premios, concursos, homenajes y demás actos de reconocimiento público municipal, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres* del pueblo.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas premiadas y homenajeadas por sexo/origen y premio y homenaje.
EM6.1.5. Promover una representación equitativa en función del género en los cargos de responsabilidad y representación de los movimientos, grupos, clubes y asociaciones culturales, deportivas, euskera, derechos humanos, etc. del municipio.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones realizadas.
EM.6.1.6. Completar el análisis y la reflexión para seguir incorporando la perspectiva feminista en las programaciones, actos, homenajes, etc. que se organicen, tales como nombres de eventos, personas homenajeadas, personajes de fiestas, gigantes y cabezudos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Se han creado espacios de reflexión SI/NO. - Características de las decisiones adoptadas.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
EM.OE.6.Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres*	
EM.OG.6.2.Fomentar el protagonismo de las mujeres* en todos los actos y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y en el ámbito de la normalización lingüística del euskara).	
ACCIONES	INDICADORES
EM.6.2.1. Continuar promoviendo acciones encaminadas a la eliminación de los roles y estereotipos establecidos (cuentacuentos, teatro, tertulias literarias, cuidando el lenguaje y las imágenes de los folletos que se editan,...).	Número de acciones realizadas. - Participantes en las acciones por sexo.
EM.6.2.2. Analizar las actividades culturales que se organizan desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.3. Analizar las fiestas y eventos que se organizan desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.4. Analizar las actividades que se organizan en torno al turismo desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.5. Analizar las actividades que se organizan a favor del euskera desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.6. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos participativos, integrando medidas concretas que garanticen la participación de las mujeres para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.7. Analizar las actividades que se organizan entorno al medio ambiente desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.8. Completar el análisis de la utilización de la biblioteca, de las actividades que se organizan y de la oferta de servicios desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM.OE.6.Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres*

EM.OG.6.2.Fomentar el protagonismo de las mujeres* en todos los actos y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y en el ámbito de la normalización lingüística del euskara).

ACCIONES	INDICADORES
EM.6.2.9. Analizar el uso y la oferta de la Musika Eskola desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.10. Analizar el uso de Artezaleak Eskola, las actividades que se organizan y la oferta de servicios desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.11. Analizar el uso del gazteleku y la ludoteca, las actividades que se organizan y la oferta de servicios desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.12. Analizar la utilización y oferta del Euskaltegi desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.13. Analizar el uso de los hogares de personas jubiladas, las actividades que se organizan y la oferta de servicios desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.14. Analizar las instalaciones deportivas municipales desde la perspectiva de género teniendo en cuenta los horarios, el uso, el tipo de actividad. Establecer medidas concretas y mejoras para garantizar un uso equitativo de las mismas.	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.15. Complementar el análisis del impacto de género en la EskolaKirola y adoptar medidas correctoras en función de los resultados	Se completa el examen SI/NO. Número de medidas adoptadas. Características de las medidas adoptadas.
EM.6.2.16. Diseño y ejecución de acciones y actividades que visibilicen la actividad deportiva de las mujeres, su presencia en el deporte y promuevan su participación.	Número de acciones puestas en marcha. Características de las acciones.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM.OE.6.Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres*

EM.OG.6.2.Fomentar el protagonismo de las mujeres* en todos los actos y propuestas culturales (artísticas, festivas, conmemorativas, deportivas y en el ámbito de la normalización lingüística del euskara).

ACCIONES	INDICADORES
EM.6.2.17. Continuar e incrementar en el reconocimiento social de mujeres y niñas en las prácticas deportivas	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones puestas en marcha. - Características de las acciones.
EM.6.2.18. Reconocer y apoyar los eventos deportivos mixtos que se celebren en Zarautz, dotándolos de los recursos económicos y materiales necesarios para su organización y desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> - Se han organizado eventos de deporte mixto SI/NO. - Participantes por sexo. - Recursos económicos utilizados.
EM. 6.2.19. Garantizar la igualdad de oportunidades en horarios, premios y recursos en todos los ámbitos deportivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha garantizado la igualdad de oportunidades SI/NO

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EC.OE7. Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social.

EC.OO.7.1. Promover la igualdad y la diversidad mediante programas coeducativos.

ACCIONES	INDICADORES
EC.7.1.1. Continuar con el proyecto coeducativo que se desarrolla a través de los centros escolares del municipio, integrando de forma integral a toda la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del proyecto coeducativo SI/NO. - Alumnado/padres-madres/profesorado participantes desagregados por sexo.
EC.7.1.2. Seguir haciendo públicas las iniciativas trabajadas a través del Forode Coeducación en los días señalados: 8 de Marzo, 25 de Noviembre, 17 Mayo etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Se han desarrollado acciones en las calles SI/NO. - Número de participantes por sexo.
EC.7.1.3. Continuar ofreciendo el Servicio de Asesoramiento Sexual, elaborando campañas de difusión ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> - Se han completado las campañas SI/NO. - Número de personas que han accedido al servicio a lo largo del año por sexo y edad.
EC.7.1.4. Adoptar medidas para incrementar la coordinación entre el Servicio de Asesoramiento Sexual y los diferentes agentes sociales.	<ul style="list-style-type: none"> - Se han incrementado los espacios de coordinación SI/NO. - Número de agentes y personas que participan en los espacios de coordinación por sexo.
EC.7.1.5. Continuar con las labores de sensibilización y prevención a través de las redes sociales y canales online gestionados por el Servicio de Asesoramiento Sexual.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de trabajos de prevención y sensibilización realizados a través de canales online. - Seguimiento del número de visitas.
<p>EC.7.1.6. Realizar el Mapa de los Buenos Tratos* promoviendo la participación de las personas jóvenes del municipio.</p> <p>* Una iniciativa que identifica y pone en valor las prácticas de buenos tratos que se dan entre las personas y agentes sociales del pueblo; impulsando la red y sumergiendo paso a paso al pueblo en la Cultura de Buenos Tratos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del mapa de buenos tratos SI/NO - Número de participantes por sexo.
EC.7.1.7. Exigir en los pliegos de condiciones (contratos que se celebren), de todas las acciones programadas por las áreas municipales dirigidas a menores, formación mínima en igualdad, coeducación y prevención y detección de actitudes sexistas.	<ul style="list-style-type: none"> - Se incorpora el requisito de formación en igualdad SI/NO - Número de actividades en las que se ha incluido el requisito.
EC.7.1.8. Incentivar y apoyar a los centros escolares de la localidad para que completen el análisis de los patios de recreo desde la perspectiva de género, adoptando medidas correctoras teniendo en cuenta los resultados.	<ul style="list-style-type: none"> - Se completa el análisis SI/NO. - Número de medidas adoptadas. - Características de las medidas adoptadas.

EKONOMIA ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA BERDINTASUNA BERMATZEKO

EC.OE7. Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social.

EK.HO.7.2.Trabajar la corresponsabilidad y las masculinidades

ACCIONES	INDICADORES
EC.7.2.1. Poner en marcha campañas de formación y sensibilización dirigidas a los hombres sobre masculinidades, paternidad responsable y corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Se han elaborado campañas de sensibilización SI/NO. - Se han realizado formaciones SI/NO - Número de hombres que han participado en las formaciones - Presupuesto anual utilizado.
EC.7.2.3. Realizar formaciones específicas orientadas a la creación de redes y grupos de hombres, invitando a participar en estas sesiones a asociaciones, clubes, movimientos, etc. en los que estos se reúnen.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones realizadas. - Se han creado grupos estables SI/NO. - Presupuesto anual ejecutado.
EC.7.2.3. Organizar sesiones para trabajar la igualdad dirigida a los hombres, invitándoles a participar en estos grupos a asociaciones, clubes, movimientos, etc. en los que se reúnen.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones realizadas. - Se han creado grupos estables SI/NO. - Presupuesto anual ejecutado.

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

E.C.OE.8 Autonomía económica de las mujeres

E.C.HO.8.1. Posibilitar recursos para mejorar las situaciones laborales de las mujeres

ACCIONES

INDICADORES

E.C.8.1.1. Poner en marcha iniciativas para visibilizar los talentos ocultos de las mujeres.

- Se han elaborado acciones SI/NO.
- Número de acciones.
- Características de las acciones.

EC.8.1.2. Desarrollar acciones de sensibilización para la incorporación del criterio de género en la oferta de Formación Profesional de la localidad. Atrayendo mujeres a profesiones tradicionalmente consideradas masculinas y viceversa.

- Se han elaborado campañas de sensibilización SI/NO.

EC.8.1.3. Poner en marcha iniciativas para visibilizar a las mujeres emprendedoras de la localidad y sus proyectos.

- Se han puesto en marcha iniciativas SI/NO.
- Número de mujeres participantes según edad y procedencia.

E.C.8.1.4. Continuar ofertando recursos de asesoramiento para la homologación de títulos y experiencia laboral.

- Se ha prestado el servicio de asesoramiento SI/NO.
- Número de personas usuarias según edad y procedencia.

E.C. 8.1.5. Crear espacios para realizar el intercambio de habilidades entre las mujeres y construir oportunidades económico-sociales innovadoras (Bancodel Tiempo).

- Se ha ofrecido la posibilidad de completar el intercambio de habilidades SI/NO.
- Número de participantes según edad y procedencia.

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EC.OE.8 Autonomía económica de las mujeres

EC. OO.8.2. Apoyar a empresas e instituciones para que incorporen la igualdad en su cultura, estrategia y modelo de gestión (brecha salarial, corresponsabilidad...)

ACCIONES	INDICADORES
<p>EC.8.2.1. Reconocer a las entidades y empresas que realizan esfuerzos y actividades para promover la igualdad a nivel municipal, implantando un certificado municipal de entidad comprometida con la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo un programa que recoja los requisitos, criterios y acciones de sensibilización para la obtención del certificado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha creado el Certificado Municipal de entidad comprometida con la igualdad de Zarautz SI/NO. - Se establecen requisitos y criterios SI/NO. - Se han completado las acciones de sensibilización dirigidas a las empresas SI/NO. - Número de empresas con certificado..
<p>EK.8.2.2. Elaboración de una campaña para dar a conocer el certificado de empresas e instituciones de Zarautz que trabajan por la igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Se ha realizado la campaña SI/NO.

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EC.OE.9. Economía feminista de los cuidados

E.C.OO.9.2. Un modelo urbanístico que ponga los cuidados en el centro

ACCIONES	INDICADORES
E.C.9.2.1. Elaboración de un diagnóstico local desde la perspectiva de género (perspectiva de inseguridad de las mujeres, accesibilidad, movilidad, espacios y recursos para facilitar la conciliación, vivienda, equipamientos públicos, estudio del nomenclátor de calles, plazas, parques, esculturas, equipamientos, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Se completa el examen SI/NO. - Número de medidas adoptadas. - Características de las medidas adoptadas.
E.C.9.2.2. Establecimiento de recursos para la resolución de problemas o carencias detectados en función de los resultados del diagnóstico.	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha completado la reflexión sobre los servicios SI/NO. - Características de las medidas adoptadas.
E.C.9.1.2. Seguir potenciando redes de apoyo y encuentro para mujeres cuidadoras.	<ul style="list-style-type: none"> - Se han formado redes de apoyo y encuentro SI/NO. - Edad y procedencia de las participantes.
E.C.9.1.3. Seguir organizar acciones de información y asesoramiento sobre los derechos de las trabajadoras del hogar a través del servicio de asesoramiento jurídico municipal.	<ul style="list-style-type: none"> - Se han completado las acciones de información y asesoramiento SI/NO. - Número de mujeres atendidas según edad y procedencia.

TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	
EC.OE.9. Economía feminista de los cuidados	
E.C.OO.9.2. Un modelo urbanístico que ponga los cuidados en el centro	
ACCIONES	INDICADORES
E.C.9.2.1. Elaboración de un diagnóstico local desde la perspectiva de género (perspectiva de inseguridad de las mujeres, accesibilidad, movilidad, espacios y recursos para facilitar la conciliación, vivienda, equipamientos públicos, estudio del nomenclátor de calles, plazas, parques, esculturas, equipamientos, etc.)	- Se ha completado el diagnóstico SI/NO.
E.C.9.2.2. Establecimiento de recursos para la resolución de problemas o carencias detectados en función de los resultados del diagnóstico.	- Número de medidas adoptadas. - Características de las medidas adoptadas.
E.C.9.2.3. Realizar la evaluación previa de impacto de género, con el asesoramiento de un grupo experto en urbanismo feminista, en el momento de la revisión o modificación del Plan general de urbanismo (PGOU).	- Para completar la evaluación se ha contratado a una empresa/persona experta en urbanismo feminista SI/NO.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

VM.E0.10. Avanzar en materia de sensibilización, prevención y formación en materia de violencia machista contra las mujeres

I.HO.10.1. Ayuntamiento firme contra la violencia machista

ACCIONES	INDICADORES
VM.10.1.1. Elaboración del protocolo de respuesta pública ante la violencia machista.	-Se ha realizado el protocolo SI/NO
VM.10.1.2. Revisar, actualizar y difundir el protocolo de actuación para la atención a mujeres víctimas de maltrato y violencia de género.	- Se ha revisado y actualizado el protocolo de actuación SI/NO. - Características de las innovaciones. - Número de personas que han tenido conocimiento del protocolo.
VM.10.1.3. Poner en marcha el proceso municipal para avanzar en la consecución de espacios festivos y culturales libres de violencia machista.	-- Se ha puesto en marcha el proceso municipal SI/NO.
VM.10.1.4. Realizar actividades de sensibilización y formación orientadas a la organización y gestión de fiestas igualitarias libres de violencia machista, dirigidas al sector hostelero y diferentes agentes que trabajan en la organización de espacios festivos y culturales.	- Se han completado acciones de sensibilización y formación SI/NO. - Número de personas participantes en formación por sexo. - Número de taberner/os y agentes que han participado en la formación. - Número de horas de formación.
VM.10.1.5. Desarrollar iniciativas y campañas dirigidas a la prevención, sensibilización e intervención en materia de violencia machista en espacios festivos y culturales (atendiendo a las características propias de cada evento, por ejemplo, festivales, macro-conciertos...).	- Se han elaborado campañas e iniciativas SI/NO. - Número de campañas e iniciativas realizadas. - Características de las campañas e iniciativas realizadas. - Número personas perceptores desagregados por sexo.
VM.10.1.6. Elaboración de un protocolo de prevención de acoso y abuso sexual en la actividad e instalaciones deportivas.	-Se ha elaborado el protocolo SI/NO
VM.10.1.7. Seguir participando en iniciativas y programas no municipales (porejemplo: Beldur Barik)	- Número de programas en los que se ha participado. - Características de los programas. - Participantes por sexo y edad.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

VM.E0.10. Avanzar en materia de sensibilización, prevención y formación en materia de violencia machista contra las mujeres

VM.OO.10.2. Organizar acciones de sensibilización, formación y prevención de la violencia machista dirigidas a la ciudadanía

ACCIONES	INDICADORES
VM.10.2.1. Continuar con el diseño de campañas y acciones de sensibilización y prevención de la violencia machista durante todo el año y en especial el 25 de noviembre.	<ul style="list-style-type: none"> - Importe de las acciones realizadas. - Característica de las acciones realizadas. - Número de participantes en las acciones por sexo/edad y origen.
VM.10.2.2. Continuar organizando sesiones de autodefensa feminista en diferentes espacios atendiendo a la diversidad de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de sesiones realizadas. - Número de mujeres participantes según edad y procedencia. - Presupuesto anual.
VM.10.2.3. Organizar actividades de sensibilización sobre feminismo y contra la violencia machista dirigidas a los hombres	<ul style="list-style-type: none"> - Número de actividades realizadas - Características de las actividades desarrolladas. - Número de hombres participantes según edad y procedencia. - Presupuesto anual.
VM.OO.10.3. Poner en marcha iniciativas contra la discriminación de la población LGTBIQ+	
ACCIONES	INDICADORES
VM.10.3.1. Elaborar un diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBIQ+ y poner en marcha y consensuar actuaciones prioritarias en materia de diversidad sexual y de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Se completa el análisis SI/NO. - Número de medidas adoptadas. - Características de las medidas adoptadas.
VM.10.3.2. Seguir organizando acciones reivindicativas y de sensibilización desde el Ayuntamiento en fechas como el 17 de Mayo y el 28 de Junio.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones realizadas. - Característica de las acciones realizadas. - Número de participantes en las acciones por sexo/edad y origen.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

VM.HE.11. Modelo de atención municipal dirigido al empoderamiento de mujeres y niñas; Reforzar el derecho a la reparación individualizada de los daños de las víctimas.

VM.HO.11.1. Ofrecer recursos y establecer condiciones para que la reparación sea integral.

ACCIONES	INDICADORES
VM.11.1.1. Reflexionar sobre la atención, recursos y servicios del ámbito municipal, dirigidos a las mujeres víctimas de violencia así como a las personas que dependen de ellas. Desde una perspectiva de intervención basada en el propio proceso de empoderamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de reuniones orientadas a la reflexión y participantes. - Problemas y carencias identificadas. - Número de medidas adoptadas para solucionar las carencias. - Características de las medidas para hacer frente a las carencias.
VM.11.1.2. A continuación, poner los medios para dar solución a los problemas y carencias encontrados.	<ul style="list-style-type: none"> - Características de las medidas adoptadas.
VM.11.1.3. Crear espacios de reconocimiento y empoderamiento dirigidos a las mujeres víctimas de violencia machista como agentes de transformación social y políticas municipales.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de espacios SI/NO. - Número de participantes según edad y procedencia.
VM.11.1.4. Continuar informando sobre los medios y recursos de atención con los que cuentan las instituciones ante casos de violencia machista, desde el punto de vista interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> - Medios empleados en la difusión de los recursos.

IV. PLAN DE IGUALDAD DE ZARAUTZ

