

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE TXORIERRI 2024-2027

Noviembre de 2023



# ÍNDICE

1	PRESENTACIÓN	3
2	INTRODUCCIÓN	4
3	MARCO LEGAL	6
4	METODOLOGÍA Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO	8
5	PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PLAN	12
6	VIGENCIA DEL PLAN	16
7	EJES DE INTERVENCIÓN	18
8	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS	22
9	PLAN DE ACCIÓN	25
9.1	Plan de acción de la Mancomunidad	26
9.2	Plan de acción de Derio	42
9.3	Plan de acción de Larrabetzu	57
9.4	Plan de acción de Lezama	75
9.5	Plan de acción de Loiu	91
9.6	Plan de acción de Sondika	105
9.7	Plan de acción de Zamudio	120
10	SISTEMA DE GESTIÓN	136
a.	Estructuras de desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan	136
b.	Recursos económicos para el desarrollo del Plan	140
c.	Sistema de evaluación del Plan	140
d.	Indicadores de impacto	141
e.	Planes de gestión anuales	144
f.	Seguimiento del plan	145
11	COMUNICACIÓN DEL PLAN	147

### 1 PRESENTACIÓN

Este documento ha sido completado por Elhuyar, a petición de la MST y de los seis ayuntamientos que la integran, en colaboración con el departamento de Igualdad de la Mancomunidad.

Desde la MST y los seis ayuntamientos que la integran se pretende dar continuidad y un salto cualitativo al trabajo realizado en los últimos años, estableciendo una estrategia y una hoja de ruta para los próximos años.

Como se puede apreciar claramente en el índice, el Plan para la Igualdad, además de definir acciones concretas, hace referencia a un marco de trabajo íntegro, elaborado con la aprobación de aquellos que han participado en el proceso.

### 2 INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de la Mancomunidad de Servicios de Txorierri<sup>1</sup> y los seis ayuntamientos que la integran han sido elaborados y desarrollados en intervalos de tiempo distintos. El Ayuntamiento de Derio elaboró su primer Plan de Igualdad en 2010 y su II Plan en 2014; el Ayuntamiento de Larrabetzu puso en marcha en 2008 el diseño del primer Plan y actualmente se encuentra en vigor el IV Plan; Lezama inició en 2010 el procedimiento para completar el primer Plan y en la actualidad está en vigor el III Plan; Loiu diseñó el primer Plan en 2010 y el segundo duró hasta 2016; Sondika inició en 2013 el diseño y desarrollo del primer Plan y actualmente cuenta con el III Plan; Zamudio diseñó su primer Plan en 2010 y actualmente tiene en vigor el III Plan. Además de los Planes de Igualdad de cada Ayuntamiento, en 2013 se diseñó el I Plan de Igualdad de la Mancomunidad, con el objetivo de incidir en la igualdad desde una perspectiva más global.

Así, desde el año 2010, todos los Ayuntamientos de Txorierri han contado con Planes específicos para la Igualdad y, a su vez, con un Plan a nivel de mancomunidad. Durante estos años, han contado con una persona técnica o especialista de igualdad a nivel de la Mancomunidad de Txorierri, que ha colaborado de forma permanente con los Departamentos de Cultura de todos los ayuntamientos; además, se han llevado a cabo reuniones mensuales con representantes de los departamentos de Juventud, Euskera, Intervención Comunitaria e Igualdad, para que este servicio funcione correctamente y permita que las políticas de igualdad se desarrollen no sólo desde el marco correspondiente a la mancomunidad, sino desde las realidades de cada municipio. A diferencia de otros departamentos, el Departamento de Igualdad se emplea a dos niveles: a través de actividades comunes organizadas por la Mancomunidad para todos los municipios o toda la ciudadanía de la comarca, y a través de actividades específicas organizadas por cada ayuntamiento para la ciudadanía. En el segundo caso, el personal técnico de igualdad de la Mancomunidad presta asistencia técnica al Departamento de Igualdad de cada municipio.

Para cumplir con el objetivo de este servicio de la Mancomunidad, es decir, para llegar a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, es necesario trabajar la perspectiva de género de forma transversal. Respondiendo a este objetivo, y para poder trabajar la igualdad de forma transversal en todos los departamentos de la mancomunidad, se colabora estrechamente con el personal técnico de los departamentos de Intervención Comunitaria y Euskera.

En cuanto a las estructuras de coordinación, hace años que el personal técnico de igualdad de la mancomunidad mantiene relación con diferentes instituciones públicas, como Emakunde, Berdinsarea, Eudel o la red territorial para la igualdad de mujeres y hombres (los ayuntamientos de Derio, Larrabetzu, Lezama, Sondika y Zamudio forman parte de la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia).

Asimismo, el personal técnico de igualdad de la Mancomunidad ha mantenido contacto permanente con las asociaciones de mujeres de diferentes municipios, así como con los cinco agentes feministas que actualmente están organizados. Durante todo este tiempo se han creado y mantenido distintos espacios de colaboración y coordinación con la ciudadanía.

El personal técnico de Igualdad de la Mancomunidad mantiene una estrecha relación no sólo con los colectivos, movimientos y asociaciones de mujeres, sino también con la comunidad educativa: con

---

<sup>1</sup> A partir de ahora se utilizará la abreviatura MST

la dirección de la escuela pública, con la representación de los institutos y con el centro Politécnica Txorierri.

Ya que la comunidad educativa es uno de los principales agentes en la evolución hacia la igualdad, en los últimos años la Mancomunidad de Txorierri ha consolidado dichas relaciones y se ha empleado a fondo en la creación de vías de colaboración.

Por otro lado, el personal de Igualdad de la Mancomunidad cumple a su vez otras funciones, como son la creación y difusión de soportes que ayuden en la divulgación de las actividades que organiza el Departamento de Igualdad, el asesoramiento a la ciudadanía en materia de violencia de género o el seguimiento trimestral de los programas y acciones organizadas por el Departamento de Igualdad en la Comisión de Servicios Sociales de la Mancomunidad.

Han sido muchos y muy variados los programas llevados a cabo durante los últimos años por el Departamento de Igualdad de Txorierri. Dentro de esta amplia oferta se pueden encontrar: un taller de apoyo psicológico a las madres, un taller de prevención de la violencia y el sexismo en la relación afectivo sexual, un taller de prevención de la violencia sexista en el instituto, una sesión de nuevas masculinidades con políticos, formación en igualdad en el área de marketing y escaparate ornamental, un taller de relaciones entre iguales con perspectiva de género para el alumnado de la Politécnica, un taller de sensibilización contra la homofobia y la transfobia, y un largo etcétera.

Hay que añadir que, si bien cada Ayuntamiento ha elaborado su propio Plan y sus políticas concretas, desde 2014 han elaborado sus memorias anuales a nivel de mancomunidad. En dichas memorias, además de recoger las actividades, labores de coordinación y otras tareas realizadas a nivel de Txorierri, se han recogido las acciones llevadas a cabo por cada municipio. En Txorierri se ha conseguido trabajar desde una perspectiva global y, al mismo tiempo, adaptarse a las realidades locales en cuanto al diseño y desarrollo de las políticas de igualdad.

En este sentido, conviene destacar que en los últimos años uno de los retos del área de Igualdad de la MST y de los seis ayuntamientos que la integran ha sido el desarrollo de políticas de igualdad eficaces, desde el punto de vista mancomunado y, a su vez, adaptadas a la dimensión local de cada municipio.

Partiendo de esa base, durante el año 2022 la Mancomunidad de los Servicios de Txorierri inicio la evaluación de todos los Planes vigentes en la Mancomunidad y en los seis ayuntamientos que la integran, así como el análisis de la situación de las distintas localidades. Todos ellos concluyeron que han tenido dificultades para cumplir con los objetivos de los siete planes, por lo que han decidido elaborar un único Plan para los seis municipios que conforman la mancomunidad, con la expectativa de que resulte más eficaz. En este contexto, la Mancomunidad de los Servicios de Txorierri ha estado inmersos a lo largo del año 2023 en el proceso de diseño del Plan para la Igualdad de la Mancomunidad y de los seis ayuntamientos que la integran.

El objetivo principal de este plan ha sido diseñar una herramienta eficaz y realista para que la Mancomunidad de Servicios de Txorierri y los seis ayuntamientos que la integran sigan avanzando en el ámbito de la igualdad, y sentar las bases para seguir trabajando. Así, siguiendo los ejes del VII Plan de Emakunde, se ha diseñado un Plan adaptado a la realidad de la Mancomunidad de Servicios de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran.

El resultado se recoge en este informe: el Plan para la Igualdad de Txorierri.

### 3 MARCO LEGAL

En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, se proclamó el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En el artículo 2 de dicha Convención, los miembros de la ONU se comprometen a "*garantizar la efectiva ejecución de este principio a través de leyes u otros medios apropiados*".

La Organización de las Naciones Unidas, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, señaló que para lograr la paz y el desarrollo de todos los países del mundo era imprescindible alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. Para conseguir dicho objetivo, todas las políticas públicas **se comprometieron a incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones**. Además, redactaron acciones positivas, divididas en 12 temas de máxima urgencia.

En 2015 la ONU acordó el documento *Objetivo de Desarrollo Sostenible 2030*. En el mismo se establecieron 17 objetivos estratégicos para la agenda política internacional. El 5º objetivo estratégico de dicho documento menciona lo siguiente: "*Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas*". En este documento la perspectiva de género está integrada en 14 de los 17 objetivos a través de indicadores de género, además del objetivo específico mencionado.

Por otra parte, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio fundamental dentro de la Unión Europea. Actualmente, en el **Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea**, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009, se subraya que el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres debe integrarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros (artículo 8º).

**El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi** proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2.d de ese mismo Estatuto señala que los poderes públicos están obligados a impulsar las condiciones necesarias para conseguir la igualdad de personas y de grupos y de suprimir los obstáculos existentes para su consecución real y efectiva.

Asimismo, **la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer**, recoge como materia de primer orden la obligación de eliminar de forma efectiva todas las formas de discriminación hacia las mujeres. En este sentido, la administración vasca debe adoptar las medidas necesarias para que las mujeres puedan intervenir en todos los ámbitos de nuestra Comunidad.

En el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE**, actualmente en vigor, se recogen las directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad durante la XII Legislatura.

Las citadas directrices para la igualdad en la CAE establecen la necesidad de trabajar en la línea de la gobernanza y se basan en el **mainstreaming de género y la gobernanza**. Pero, además, se contemplan otros tres ejes de actuación: **el empoderamiento de las mujeres, la transformación de las economías y de la organización social, y vidas libres de violencia contra las mujeres**.

El 3 de marzo de 2022 se aprobó la **segunda modificación del texto de la Ley vasca 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres**. Ahora, la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres y para la violencia machista contra las mujeres incorpora nuevas aportaciones (en adelante, LIM4/2005). El principal objetivo de la nueva adaptación es ajustar el marco regulador vasco al Convenio de Estambul del Consejo Europeo contra la violencia doméstica y contra las mujeres. Esto ha supuesto la renovación del marco de la violencia machista contra las mujeres, el establecimiento de concreciones en los servicios y la inclusión como personas destinatarias de los servicios, además de las mujeres, los familiares dependientes de ellos, especialmente las personas menores de edad.

Sin embargo, la LIMH 4/2005 aún establece en su artículo 7 **las funciones de las administraciones públicas locales en relación con las políticas de igualdad**. La Mancomunidad de Servicios de Txorierri y los seis ayuntamientos que la integran deberán desarrollar estas tareas a través de su Plan para la Igualdad.

Además, en el punto 2 del artículo 15 de la citada Ley se establece **la obligación de las Administraciones Locales de disponer de Planes o Programas para la Igualdad**.

La Mancomunidad de Servicios de Txorierri elaboró en 2013 el I Plan para la Igualdad de Txorierri. El segundo Plan estuvo vigente durante el periodo 2018-2021. Posteriormente, el área de Igualdad ha continuado trabajando, aunque no en el marco de un Plan.

Este Plan para la Igualdad de Txorierri ha sido diseñado siguiendo el marco normativo mencionado.

## 4 METODOLOGÍA Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO

### a. Bases metodológicas

Para el diseño metodológico del proceso en la Mancomunidad de Txorierri y en los seis ayuntamientos que la integran hemos tenido en cuenta las bases de la metodología conocida como IAP (Investigación Acción Participativa). El objetivo es ampliar los procesos de reflexión y relación grupal, y, a través de ellos, además de modificar las relaciones, construir posicionamientos, proyectos y estrategias.

La metodología IAP permite a las y los participantes en el proceso reconstruir las redes sociales, es decir, transformarlas a través de la reflexión. La metodología IAP utiliza métodos y técnicas tradicionalmente utilizados en las ciencias sociales, pero con una particularidad: el uso de técnicas relacionadas con la dinamización y la participación.

A continuación se recogen las bases o principios que el Departamento de Igualdad de la Mancomunidad de Txorierri y Elhuyar han tenido en cuenta en el desarrollo de este proceso:

- **Participación:** El objetivo de este proceso ha sido reflexionar y debatir sobre temas de género, definir las necesidades, dificultades y deseos de las mujeres a través de la construcción colectiva. Así, el propósito ha sido que las personas participantes hagan suyo el proceso.
- **Flexibilidad:** Las personas que han participado en el proceso han podido proponer los cambios/adaptaciones que han considerado necesarios.
- **Comunicación:** La comunicación es fundamental para informar a la ciudadanía de los propósitos, invitarles a participar en el proceso, informar del proceso y de los resultados, etc. Por todo ello, hemos dado mucha importancia a este tema desde el inicio del proceso y hemos trabajado codo con codo con la persona responsable de la comunicación en el Ayuntamiento.
- **Diversidad:** Es importante, cuando tratamos temas de igualdad, diseñar un proceso que atraiga e implique a todo tipo de ciudadanos, y, por ello, hemos procurado tener en cuenta la diversidad.
- **Igualdad de mujeres y hombres:** El proyecto ha garantizado inevitablemente la perspectiva de género, tanto desde el punto de vista del proceso como del resultado. Esto significa que se han tenido en cuenta de manera específica los intereses, deseos, perspectivas, problemas, propuestas, soluciones... de las mujeres. Para ello, hemos cuidado aspectos como los lugares y horarios de participación, la puesta en marcha de dinámicas de trabajo que fomenten el empoderamiento y la participación de las mujeres, etc.



## b. Fases del proceso

El proceso de diseño del III Plan para la Igualdad de Txorierri se inició en febrero de 2023. A continuación se recogen los pasos desarrollados durante estos meses, desde un punto de vista metodológico:

### 1. Trabajo previo:

- Se ha constituido el **Grupo Operativo** para el seguimiento continuo del proceso. El Grupo operativo lo formamos: el personal técnico de igualdad, subjefes de la mancomunidad y el personal técnico de Elhuyar.
- **Hemos adaptado el proceso de trabajo.** La primera reunión del Grupo Operativo nos sirvió para adecuar el proceso definido en la propuesta a la situación y a las necesidades municipales. Adaptamos el cronograma.
- **Se ha analizado la documentación.** El punto de partida para el diseño del Plan de Igualdad de Txorierri ha sido el análisis del trabajo realizado hasta la fecha tanto por parte de la Mancomunidad como por parte de los municipios. Se ha analizado en profundidad el desarrollo de los Planes anteriores en la Mancomunidad y en los seis ayuntamientos que la componen, y se han identificado las iniciativas más importantes llevadas a cabo en los últimos años. Además, a lo largo del proceso hemos podido identificar cuáles son las lagunas para avanzar en las políticas de igualdad y así saber cuáles deberán ser las líneas generales en cuanto al trabajo futuro. Así, hemos trabajado y analizado los diagnósticos realizados tanto por los municipios como por la Mancomunidad en 2022.

### 2. Fase para el diseño del Plan de Igualdad:

Iniciamos la fase en marzo.

- Para llevar a cabo este trabajo ha sido imprescindible mantener en la Mancomunidad de Servicios de Txorierri **conversaciones en profundidad** con las personas que trabajan en el desarrollo de las políticas de igualdad y reunir diferentes percepciones, sobre todo teniendo en cuenta que en los últimos años se ha producido un cambio de responsable técnica.
- Quienes mejor conocen la realidad de la Mancomunidad de Servicios de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la componen, así como los principales obstáculos y retos desde la perspectiva de la igualdad en su día a día, son las personas que viven y trabajan allí. Por otro lado, para provocar el cambio, ha sido necesario, **además de la participación ciudadana, el compromiso de las y los representantes políticos y técnicos municipales a lo largo del proceso**, ya que son una alianza imprescindible en el desarrollo del plan para su correcto desarrollo. Para ello, también hemos trabajado durante estos meses codo con codo con las y los representantes políticos y el personal técnico municipal, y hemos buscado un amplio consenso y adhesión al Plan.

Tanto en el análisis de la situación actual como en el diseño del futuro Plan para la Igualdad a diseñar a partir de ahora en la Mancomunidad de Servicios de Txorierri y en los seis ayuntamientos que la integran, hemos requerido, por tanto, de la **participación social**,

**política y técnica** para la identificación de los elementos clave.

Por ello, hemos llevado a cabo un proceso que ha tenido en cuenta estos tres planos.

- **Hemos construido diferentes canales de participación ciudadana y de agentes:** entrevistas grupales y sesiones de trabajo. Este trabajo se ha realizado a través de los grupos de trabajo sectoriales, es decir, se ha constituido una Comisión por cada uno de los ámbitos en los que se articula el VII Plan para la Igualdad de Emakunde. Para la elaboración de cada uno de los ejes hemos identificado personas clave (individuos, técnicos, agentes y/o especialistas) tanto de la mancomunidad como de los municipios.

A continuación se recogen los datos de participación y las características de las sesiones de las Comisiones Sectoriales y de las entrevistas en profundidad llevadas a cabo:

COMISIÓN SECTORIAL	CUALIDAD	PARTICIPACIÓN		
		Mujeres	Hombres	Total
Buen Gobierno: personal técnico municipal	Han participado en la sesión personal técnico de diferentes municipios: se han acercado miembros de los departamentos de cultura, euskera, participación e igualdad.	8	2	10
Buen Gobierno: secretarías	Han participado en la sesión las secretarías de la Mancomunidad, y de los municipios de Derio, Lezama y Loiu.	4	0	4
Empoderamiento	Han asistido mujeres del Grupo Feminista y de las Asociaciones de Mujeres de los diferentes municipios, reflexionamos sobre los retos del empoderamiento y participación sociopolítica.	9	0	9
Vidas libres de violencia contra las mujeres	En colaboración con el personal de los Servicios Sociales y la Policía Local, hemos abordado los procedimientos en materia de detección de la violencia machista, atención y recuperación, definiendo las necesidades y retos a los que nos enfrentamos.	5	1	6
Transformación de las economías y de la organización social	Nos hemos reunido personas de diferentes centros educativos, asociaciones y agentes sociales, para identificar y hacer una reflexión compartida sobre los retos a los que nos enfrentamos en el camino hacia la igualdad en los diferentes ámbitos de la vida.	4	1	5
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>4</b>	<b>32</b>

En esta primera fase del proceso hemos tenido la oportunidad de trabajar los retos y las bases del Plan. Ha sido un trabajo colectivo, en el que hemos conocido de cerca las realidades de la ciudadanía, los grupos feministas y el personal técnico de los ayuntamientos, los pasos que se han dado en el camino de las políticas de igualdad, y se han identificado los retos y prioridades sobre las que trabajamos actualmente. Después de este trabajo, hemos elaborado el borrador del Plan para la Igualdad y lo hemos contrastado en el Grupo Operativo. Finalmente, como se ha comentado con anterioridad, se han llevado a cabo dos sesiones de trabajo para buscar la implicación tanto de los representantes políticos como del personal técnico de los ayuntamientos, profundizar en la idea de corresponsabilidad y alcanzar un amplio consenso respecto al Plan:

SESIÓN DE CONTRASTE	CARÁCTER	PARTICIPACIÓN		
		Mujeres	Hombres	Total
Representantes políticos y secretarías	Nos hemos reunido con el vicepresidente de la Mancomunidad y técnico de administración general, la alcaldesa y secretaria de Sondika, el alcalde y la secretaria de Lezama, la concejala de igualdad, el alcalde de Zamudio, la concejala de igualdad de Derio, el alcalde, concejal y secretaria de Larrabetzu, la secretaria de Loiu y la técnica de igualdad de la mancomunidad. Presentamos el primer borrador del plan, identificamos las prioridades de cada municipio y conseguimos un amplio consenso en la sesión.	10	4	14
Personal técnico de los ayuntamientos	Nos hemos reunido con la bibliotecaria de Larrabetzu, el personal técnico de cultura de Loiu, el personal técnico de euskera de la Mancomunidad, el personal técnico de cultura Derio (2), la interventora de Derio, el euskera trebatzaile, la coordinadora del programa Berbalaguna, el personal técnico de cultura de Lezama, el personal técnico de intervención de la Mancomunidad, el personal técnico de Ciudadanía y la técnica de igualdad de la mancomunidad. Hemos tenido la oportunidad de contrastar el plan y reflexionar sobre los recursos para incorporar la perspectiva de género en el trabajo diario.	9	2	11
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>7</b>	<b>25</b>

Las personas que han participado en el proceso han mostrado un alto grado de satisfacción respecto al Plan. Hemos definido los objetivos estratégicos comunes a nivel de Mancomunidad y, posteriormente, a través de los objetivos operativos, hemos elaborado un Plan para responder eficazmente a los ritmos y necesidades locales, teniendo en cuenta las realidades de cada municipio.

## 2. Fase de valoración del proceso:

Hemos realizado una valoración del proceso con el Grupo Motor. Las principales aportaciones recibidas han sido las siguientes:

- La participación en el proceso ha sido plural. En el diseño del Plan han participado personas de diferentes perfiles: grupos feministas de varios municipios, personas individuales, del mundo de la enseñanza, del mundo del euskera, técnicos municipales, representantes políticos y secretarías.
- En general, la valoración de las sesiones ha sido positiva, y las personas participantes en el proceso se han mostrado a gusto con la metodología.
- El plan tuvo un alto grado de satisfacción en las sesiones de contraste, y se han cumplido las expectativas y los objetivos iniciales.
- Hemos elaborado un Plan que recoge la realidad de cada pueblo, un Plan que parte de una hoja de ruta y una estrategia compartida, pero que tiene en cuenta la trayectoria específica de cada municipio.

## **5 PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PLAN**

### **5.1 Principios rectores**

A continuación se especifican los principios que se tomarán en consideración durante el desarrollo del Plan y que servirán de base para nuestro trabajo.

La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge el principio de igualdad y los principios generales que deben regir la actuación de los poderes públicos vascos. El Plan para la Igualdad de la Mancomunidad de Servicios de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran propone profundizar en algunos de ellos, puesto que resultan estratégicos para dirigir las intervenciones propuestas. A continuación se describen los principios rectores del Plan para la Igualdad de la Mancomunidad de Servicios de Txorierri y de los seis ayuntamientos que lo integran que deberemos tener presentes en nuestro trabajo durante los próximos años y que, por tanto, iremos abordando de forma transversal.

#### **Paradigma feminista**

El Plan para la Igualdad está liderado por el feminismo, e incluye las diferentes líneas y dimensiones del pensamiento feminista. La teoría y el movimiento feminista está aportando mucho a la transformación social en este momento histórico-político, y consiste en tener en cuenta la agenda feminista.

#### **Igualdad de trato e integración del enfoque interseccional**

Se deberá garantizar que mujeres y hombres ejerzan de igual manera sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales, culturales. Y la igualdad de oportunidades debe garantizarse, por un lado, en las condiciones de partida o inicio del acceso al poder, a los recursos y a los beneficios y, por otro lado, en las condiciones de acceso y control de todos ellos.

Asimismo, como enfoque para abordar las desigualdades, tiene en cuenta la relación del género con otros factores de discriminación (raza, clase social, grado de discapacidad, edad, lengua, orientación sexual, identidad sexual, modelo familiar y circunstancias personales y sociales). Entendida como estrategia, relaciona las bases de la discriminación con el entorno social, económico, político y legal que la alimenta y con las vivencias de presión y privilegio que la articulan.

#### **Integración de la perspectiva de género**

Como análisis y herramienta metodológica, se ha aprovechado para visibilizar las desigualdades de género basadas en la dependencia patriarcal. Es decir, en este momento en el que se quiere construir una agenda que se sitúe en contra de la discriminación hacia las mujeres, ésta ha tenido en cuenta las diferentes necesidades e intereses de hombres y mujeres.

#### **Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo**

Los roles y estereotipos son la base de la desigualdad entre mujeres y hombres, en función de los

cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito doméstico y a los hombres la del ámbito público, con valoraciones y reconocimientos económicos y sociales muy diferentes. En este sentido, consideramos que en el desarrollo del Plan se debe promover el reconocimiento del trabajo doméstico y del cuidado como elemento central de las políticas públicas. También se abordará la diferente valoración del trabajo, para así hacer frente a la segregación horizontal que sucede en materia de empleo.

### **Empoderamiento de las mujeres**

Además de ser uno de los ejes del Plan, es un principio que guía toda la agenda, puesto que el empoderamiento de las mujeres es un objetivo, una herramienta y un proceso que debe ser considerado de forma integral, incluyendo el empoderamiento personal, colectivo, social y político.

### **Participación**

En el desarrollo del III Plan impulsaremos la participación y el diálogo de grupos feministas y de grupos de mujeres, de agentes sociales y de la ciudadanía en general, favoreciendo un nuevo modelo participativo, más democrático, que otorgue mayor legalidad a las aportaciones de los grupos y facilite el impacto real de sus aportaciones. Para ello, se crearán o adaptarán espacios y medios de participación adecuados que garanticen la accesibilidad universal.

### **Prevenir, atender y erradicar la violencia machista contra las mujeres**

La violencia machista es uno de los principales obstáculos para la consecución de la paz y la igualdad real y gracias a las reivindicaciones del movimiento feminista en la última década se ha conseguido incorporar este tema dentro de la agenda política y social. El término "violencia machista" explica la relación de desigualdad de poder del machismo y, al mismo tiempo, permite tener en cuenta que aunque la violencia machista la sufren sobre todo las mujeres, los modelos hegemónicos que impone el sistema heteropatriarcal a hombres y mujeres pueden ser soportados también por otras personas que, al igual que las mujeres, no se ajustan a dichos modelos. Esta violencia castiga a todas las personas que incumplan los mandatos fijados por los modelos hegemónicos. En este sentido, lesbianas, gays, transexuales y bisexuales también pueden ser "objetivo" de la violencia machista, en la medida en que se alejan del actual modelo heteronormativo. Así lo exige, además, la Ley 4/2023 en lo que se refiere a los derechos de las personas del colectivo LGTBI.

### **3.1. Garantías**

Para que el Plan pueda salir adelante, existirán unos mínimos imprescindibles que deberá cumplir el Ayuntamiento, a fin de garantizar las condiciones para el correcto desarrollo del Plan.

Estas son las garantías que la MST y los 6 ayuntamientos que la integran deberán cumplir para el correcto desarrollo del Plan para la Igualdad. El grado de cumplimiento de estas garantías se medirá a través de una serie de indicadores durante el periodo que dure el Plan. De esta forma, se tratará de compromisos medibles, cuyo grado de cumplimiento estará directamente relacionado con el éxito del Plan

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE TXORIERRI | PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PLAN**

GARANTÍAS	PROYECTOS	INDICADORES	Mancomunidad de Txorierrri	Derio	Larrabetzu	Lezama	Loiu	Sondika	Zamudio
<p><b>Compromiso político en la igualdad de mujeres y hombres</b></p>	<p>Comprometerse tanto la Mancomunidad como los Ayuntamientos en desarrollar una estrategia de transversalidad de género (aprobar el compromiso en la Comisión de la Mancomunidad y en los Plenos), facilitando los medios necesarios para ello y aprobando estructuras de coordinación.</p>	<p>Asunción del compromiso de desarrollo de la estrategia de transversalidad de género en las 6 Corporaciones Municipales: Sí/No</p>							
		<p>Forma y apoyo del compromiso adoptado: tipo de compromiso adquirido (declaración...) y grado de apoyo (aprobado por unanimidad, votos a favor/en contra)</p>							
		<p>Puesta en marcha de estructuras de coordinación o vías de coordinación para el desarrollo de la estrategia, naturaleza de las mismas (tipo de estructuras puestas en marcha) y participantes (número, departamentos, personas por sexo)</p>							
<p><b>Poner a disposición de las políticas públicas de igualdad los recursos necesarios (presupuesto, recursos humanos, técnicos y formación).</b></p>	<p>Garantizar el presupuesto necesario para el desarrollo de políticas de igualdad.</p>	<p>Presupuesto anual de la Mancomunidad y ayuntamientos para el desarrollo de políticas de igualdad, en efectivo y porcentaje sobre el total del presupuesto</p>							
	<p>Garantizar los medios necesarios para el desarrollo de políticas de igualdad, preservando las condiciones laborales de estas personas.</p>	<p>Medios utilizados en el desarrollo de políticas de igualdad</p>							
		<p>Carácter de los medios: formación, recursos humanos...</p>							
	<p>Número de sesiones formativas en materia de igualdad</p>								

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE TXORIERRI | PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PLAN

### **Corresponsabilidad de los Ayuntamientos, Departamentos e Instituciones implicados en el Plan.**

La vocación de las acciones recogidas en el eje de gobernanza para la igualdad es incidir en esta dirección. Para lograr la corresponsabilidad de todos los departamentos en la promoción de la igualdad es necesario que el proceso implique un cambio tanto en las formas de trabajo (colaborando) como en las formas de entender el propio trabajo (asumiendo lo que hasta ahora hemos considerado temas de "otros"...). Esta garantía es un requisito indispensable para el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género y, se trata, a su vez, de un reto.

Número de personas participantes en las sesiones formativas por departamento, ayuntamiento y sexo

Relación entre el Departamento de Igualdad y las personas responsables políticas y técnicas de los Ayuntamientos:  
- Número de reuniones realizadas durante el año.

Número de iniciativas desarrolladas a través de la colaboración/trabajo en equipo entre los diferentes departamentos (por año, departamentos implicados)

## 6 VIGENCIA DEL PLAN

El Plan tendrá una **vigencia total de 4 años**, desde 2024 hasta 2027. En el Plan se recogen tanto los objetivos estratégicos tanto de la Mancomunidad como de los seis ayuntamientos que la integran, y, a su vez, dispone un horizonte amplio y orientativo en lo que se refiere a las políticas de igualdad. Es decir, una estrategia común entre la Mancomunidad y todos los municipios para avanzar en el ámbito de las políticas de igualdad. No se trata de cumplir estos objetivos estratégicos, sino de construir un rumbo y un suelo común. Así, los objetivos operativos responden a los retos se plantean para cuatro años, es decir, retos factibles, que se puedan desarrollar en pocos años.

En la estructuración del Plan se ha acordado **que tanto la Mancomunidad como cada municipio deberán diseñar planes de gestión anuales**. El número de acciones previstas para cada trienio es el siguiente:

MANCOMUNIDAD			
2024	2025	2026	2027
45	49	60	65

DERIO			
2024	2025	2026	2027
34	38	35	42

LARRABETZU			
2024	2025	2026	2027
44	47	40	46

LEZAMA			
2024	2025	2026	2027
32	37	35	39



LOIU			
2024	2025	2026	2027
34	34	36	45

SONDIKA			
2024	2025	2026	2027
37	38	36	45

ZAMUDIO			
2024	2025	2026	2027
37	37	40	43

## 7 EJES DE INTERVENCIÓN

El Plan para la Igualdad de la Mancomunidad de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran se ha establecido siguiendo el esquema del VII Plan de Igualdad de Emakunde.



### a) Buen gobierno

Este eje tiene como objetivo seguir incorporando la perspectiva de igualdad de género en la organización, funcionamiento y actividad de la Mancomunidad de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran, reforzando el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres y reafirmando la igualdad como principio de gobernabilidad.

La integración de la perspectiva de género en la administración contribuye a mejorar la gobernanza a favor de la igualdad. De hecho, la integración de la perspectiva de género en la práctica cotidiana de la intervención pública nos permitirá considerar de forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, para ofrecer una respuesta adecuada y avanzar hacia la reducción de las desigualdades.

El desarrollo de la gobernanza a favor de la igualdad implica corresponsabilidad, es decir, que el impulso de la igualdad se convierta no sólo en responsabilidad del Departamento de Igualdad, sino de todos los agentes y departamentos implicados. Siempre de la mano del Departamento de Igualdad y garantizando la dotación de medios técnicos y económicos suficientes para ello.

El artículo 9.2.d del Estatuto de Autonomía del País Vasco establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad de personas y colectivos y de suprimir los obstáculos para su consecución, de forma real y efectiva. Además, con el fin de integrar la perspectiva de género en la actuación administrativa, el Consejo de Europa organizó la exposición "Transversalidad de género. Principales conceptos, metodología y presentación de usos adecuados", presentado en Estrasburgo en 1998.

En base a ello, la Ley 4/2005 para la Igualdad en la Comunidad Autónoma de Euskadi regula un conjunto de medidas dirigidas a integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas: la planificación, la mejora de las estadísticas y estudios, la capacitación del personal y el establecimiento del procedimiento para incorporar el principio de igualdad en la normativa y actuación administrativa.

En definitiva, la MST y los seis ayuntamientos que la integran pretenden consolidar un compromiso político y técnico para la igualdad en el eje de gobernanza, con el fin de desarrollar una estrategia de transversalidad de género que permita materializar el principio de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones del poder público, desde su diseño hasta su evaluación.

La estabilización del modelo de gobernanza requerirá de sistematización y de espacios de coordinación e interacción. Esta intervención integral, además de reforzar el compromiso de la MST y los seis ayuntamientos que la integran a favor de la igualdad, hará más justa su intervención pública.

### **b) Empoderamiento de las mujeres**

Promover la autoestima y la autonomía de las mujeres a nivel personal y colectivo, para que participen activamente en los ámbitos de toma de decisiones de los diferentes niveles sociales y políticos.

Para construir una sociedad basada en la igualdad de mujeres y hombres es imprescindible incidir en el empoderamiento de las mujeres, impulsando su participación y convirtiendo a las mujeres en sujetos activos de sus vidas y dejando de ser objetos históricos, políticos, económicos y culturales.

En los últimos años se han dado pasos importantes en nuestra sociedad. En cuanto al empoderamiento de las mujeres en la Mancomunidad de Txorierrri y en los seis ayuntamientos que la integran, el nuevo Plan contiene estrategias para abordar el reto de estructurar, organizar y sistematizar el trabajo que se realiza.

En este sentido, el principal reto a lo largo del desarrollo del III Plan será poner en marcha el proceso de creación de la Escuela de Empoderamiento y diversificar la oferta y el alcance tanto en la Mancomunidad como en todos los municipios, con el objetivo de llegar al mayor número posible de mujeres, así como de potenciar las redes y el conocimiento mutuo entre las mujeres de cada municipio.

Continuar trabajando en los próximos años desde la interseccionalidad, teniendo en cuenta la diversidad de los seis municipios que componen la MST, para posibilitar el acceso a mujeres de diferentes perfiles. En este sentido, seguiremos este esquema: tomar conciencia de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, cultivar (empoderar) las capacidades como mujeres y tener la capacidad de impulsar (empoderar) el cambio de esa situación asumiendo el poder.

En relación con el poder, será importante construir cauces y espacios de participación en los que las mujeres puedan escuchar sus voces y necesidades.

El artículo 7 de la Ley 4/2005 de la Comunidad Autónoma del País Vasco recoge las obligaciones legales de las administraciones locales en materia de igualdad. En relación con el empoderamiento de las mujeres, les corresponde:

- a) *Ejecutar medidas de acción positiva en el ámbito local.*
- b) *Elaborar programas en el ámbito local.*
- c) *Informar y orientar a la ciudadanía, y en particular a las mujeres, sobre los recursos y programas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, así como sobre los programas y servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.*

La ley también recoge la obligación de la administración pública de impulsar e incrementar la participación sociopolítica de las mujeres en todos los ámbitos a su alcance.

Este eje de intervención, la Agenda 2030, se alinearán con los objetivos estratégicos de un modelo de sociedad más sostenible, ya que el empoderamiento de las mujeres es requisito y garantía para la transformación social a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Dar pasos destacados en este ámbito será uno de los principales retos para los próximos años.

### **1.1 Transformación de las economías y de la organización social**

Comenzar a dar pasos hacia el cambio del modelo social, difundiendo y fomentando el arraigo de los valores igualitarios entre la ciudadanía, dando ejemplo desde el Ayuntamiento.

Para pasar de un modelo social androcéntrico y machista a una sociedad igualitaria es necesario superar la jerarquía sexual y las desigualdades de género, reforzar otros valores sociales y construir nuevos modelos de poder. Una transformación que responda a este sistema injusto y desequilibrado debería ser una apuesta a favor de una sociedad más progresista y sostenible.

La desigualdad estructural por sexo se refleja claramente en el mercado laboral, por lo que debe tenerse muy en cuenta a la hora de diseñar las políticas públicas en materia de empleo y evaluar su impacto; prestando especial atención, en las políticas de apoyo a la búsqueda de empleo y al emprendimiento, al análisis de las tendencias de género en el mercado laboral, y centrándose en los colectivos de mujeres más vulnerables. Es decir, ofrecer respuestas integrales a las necesidades inmediatas de las mujeres y a sus intereses a medio/largo plazo.

Además, será fundamental impulsar una organización social basada en la importancia de los cuidados y el derecho colectivo a tenerlos. De hecho, la segregación del trabajo en función del sexo hace que las tareas de cuidado recaigan sistemáticamente sobre las mujeres, de forma precaria y no reconocida, lo que tiene un gran impacto en el resto de aspectos de sus vidas. Por lo tanto, será imprescindible trabajar la corresponsabilidad en los cuidados.

La MST y los seis ayuntamientos que la integran pretenden promover un modelo económico y social que ponga en el centro los cuidados y las vidas sostenibles, y ser un agente activo en esos cambios. El primer paso será el reconocimiento social y económico de las tareas domésticas y de las actividades de cuidado que se realizan fuera de los hogares.

Por otro lado, en el escenario de la pandemia y después de la misma, habrá que establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con grupos de mujeres y feministas desde una perspectiva interseccional.

En este sentido, será la implicación de todos los agentes sociales, políticos y económicos del

pueblo la vía para garantizar los derechos de todos y todas y seguir construyendo un modelo social más sostenible e igualitario.

Atendiendo a la ley que más directamente nos afecta, el artículo 7 de la Ley 4/2005 de la Comunidad Autónoma del País Vasco recoge cuales son las obligaciones legales en materia de igualdad de las administraciones locales.

- f) *Realización, en el ámbito local, de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.*
- i) *Elaboración de programas o prestación de servicios dirigidos al acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, servicios que por su naturaleza deban prestarse a nivel municipal.*
- ii) *El establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios dirigidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, que por su naturaleza deban prestarse a nivel municipal.*

Además, uno de los objetivos de la ley es acercar la igualdad de mujeres y hombres a la realidad, más allá de las leyes. En este sentido, la transformación social será un paso imprescindible en el ejercicio de la igualdad.

### 1.2 Vidas libres de violencia machista

La violencia machista es una de las violaciones más graves de derechos humanos. La violencia contra las mujeres es una manifestación de relaciones de poder desiguales y jerárquicas de la sociedad patriarcal. La violencia machista, en todas sus formas (física, sexual, psicológica, económica o cibernética), es un obstáculo para la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, MST y los seis ayuntamientos que la integran consolidarán y sistematizarán las intervenciones realizadas hasta el momento, para conseguir vidas libres de violencia machista.

Tal y como establece el Convenio de Estambul: la violencia sexual, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y otras prácticas violentas o la privación indebida de libertad, así como otras formas de violencia que lesionen o puedan lesionar la dignidad, integridad o libertad de mujeres y niñas, se tendrán en cuenta en los términos previstos en la normativa de referencia.

La prioridad de la Mancomunidad de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran será, por un lado, seguir implementando las políticas y programas de prevención y, por otro, dar una atención integral a las mujeres y a sus hijos e hijas que hayan sufrido violencia machista, así como garantizar su reparación y recuperación, situando siempre a las mujeres como sujetos activos.

Para garantizar la atención integral de la Mancomunidad de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran, habrá que dar pasos a favor de la creación de protocolos unificados y eficaces.

## 8 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS

Cada uno de los ejes definidos tiene unos objetivos estratégicos que marcan una estrategia y un suelo común para avanzar en políticas de igualdad por parte de la MST y de los seis municipios que la componen. Hemos acordado los objetivos operativos para el año 2027, en el que finaliza la vigencia del Plan. En dichos objetivos se recogen los retos que responden a la realidad de cada municipio, y los itinerarios a abordar para acercarnos a estas direcciones comunes. Asimismo, cada objetivo operativo incorpora medidas concretas que explican cómo abordar esta vía.

No todos los ejes son de dimensiones semejantes, uno es especialmente grande y los tres restantes más pequeños. En la siguiente tabla se muestra la dimensión de cada uno de ellos:

BUEN GOBIERNO	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	TRANSFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA ECONÓMICA-SOCIAL	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA
3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 12 objetivos operativos 32 medidas	2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 6 objetivos operativos 16 medidas	3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 6 objetivos operativos 15 medidas	3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 5 objetivos operativos 19 medidas

1. BUEN GOBIERNO	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
1.1. GARANTIZAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	1.1.1. Crear e institucionalizar las estructuras necesarias para garantizar la coordinación y colaboración entre las estructuras de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.
	1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, para garantizar la coordinación y colaboración interdepartamental, crear y mantener estructuras, medios y fórmulas.
	1.1.3. Impulsar la relación interinstitucional y la relación con los espacios de colaboración.
1.2. ADQUIRIR CONOCIMIENTOS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS TANTO COMARCALES COMO MUNICIPALES	1.2.1. Ampliar la formación del personal técnico y laboral de los ayuntamientos en la incorporación de la perspectiva de género.
	1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los representantes municipales.

<b>1.3. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES</b>	1.3.1. Incorporar la variable del sexo en los impresos, bases de datos y registros tanto de la Mancomunidad como de los Ayuntamientos; es decir, recoger los datos desagregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.
	1.3.2. Integrar la igualdad en la comunicación, en la actuación de los Ayuntamientos y la Mancomunidad.
	1.3.3. Integrar la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.
	1.3.4. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
	1.3.5. Incorporar el principio de igualdad en la normativa (Evaluaciones Previas de Impacto en Función del Género).
	1.3.6. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.
	1.3.7. Promover una gestión igualitaria.

2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS
<b>2.1. IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO, CON LA INTERSECCIONALIDAD COMO EJE</b>	2.1.1. Crear, estructurar y difundir las escuelas de empoderamiento.
	2.1.2. Fortalecer las redes de mujeres y personas feministas de la comarca.
	2.1.3. Mejorar la comunicación sobre el trabajo que se realiza, para aumentar su alcance.
<b>2.2. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES Y SU INFLUENCIA</b>	2.2.1. Poner en marcha intervenciones que refuercen las capacidades organizativas y la influencia política del movimiento feminista y de las mujeres.
	2.2.2. Fortalecer el tejido social y comunitario desde la perspectiva de género.
	2.2.3. Profundizar en las vías de incidencia de las políticas públicas municipales.

<b>3. TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL</b>	
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>
<b>3.1. IMPULSAR UN REPARTO MÁS JUSTO Y EQUITATIVO DE LOS CUIDADOS</b>	3.1.1. Mejorar las condiciones de trabajo de las personas cuidadoras profesionales.
<b>3.2. RECONOCER LA IGUALDAD COMO VALOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA</b>	3.2.1. Desarrollar iniciativas para la difusión del discurso feminista entre la ciudadanía como base para un modelo de sociedad que favorezca la igualdad.
	3.2.2. Trabajar la coeducación de forma coordinada a nivel comarcal.
<b>3.3. IMPULSAR LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES</b>	3.3.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.
	3.3.2. Fomentar el emprendimiento de las mujeres.
	3.3.3. Aumentar la empleabilidad de las mujeres.

<b>4. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA</b>	
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>
<b>4.1. IMPULSAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA</b>	4.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.
	4.1.2. Aumentar el conocimiento sobre los recursos existentes.
<b>4.2. MEJORAR LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA</b>	4.2.1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos de violencia.
<b>4.3. CONSEGUIR RECUPERACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA VIOLENCIA E IMPULSAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO</b>	4.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) a todos los niveles: individual, colectiva y pública.
	4.3.2. Acompañar a las mujeres víctimas de violencia y facilitarles medios de empoderamiento.



### 9 PLAN DE ACCIÓN

A continuación se recogen las medidas propuestas para el desarrollo del Plan para la Igualdad de la Mancomunidad de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran, así como la definición del año en el que se prevé su ejecución, las personas responsables de llevarlo a cabo y los indicadores que se utilizarán para el seguimiento de las medidas.

Las medidas propuestas para la consecución de los objetivos pueden ser de carácter continuo o puntual, es decir, algunas medidas tendrán un desarrollo anual, aumentando progresivamente su grado de cumplimiento; otras, en cambio, serán puntuales, por lo que se materializarán en un año concreto.

Aunque es un plan único, hemos tenido en cuenta la realidad de cada municipio y, por tanto, no todos los objetivos operativos y acciones serán desarrollados por todos los municipios. Existen acciones que se trabajarán exclusivamente desde la Mancomunidad y cada municipio tendrá diferentes prioridades en relación con los objetivos operativos. Por lo tanto, hemos creado un plan de acción concreto por cada municipio dentro de un único Plan.

Se ha recogido el plan de acción en una herramienta Excel, de manera que resulte útil para trabajar y no algo estanco. De esta forma, se facilitará el seguimiento anual y la obtención sencilla del plan de gestión anual.

9.1 Plan de acción de la Mancomunidad

MANCOMUNIDAD: BUEN GOBIERNO							
1.1. GARANTIZAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>1.1.1. Crear e institucionalizar las estructuras necesarias para garantizar la coordinación y colaboración entre las estructuras de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.</b>	Crear y acordar el funcionamiento del Departamento de Igualdad para garantizar la coordinación entre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y la ciudadanía y el departamento de Igualdad municipal.	x				Departamento de Igualdad	Asociaciones de mujeres Movimiento Feminista Individuos
	Crear un espacio que garantice la coordinación entre el personal responsable de igualdad de los ayuntamientos, las secretarías y el departamento de Igualdad y acordar su funcionamiento.	x				Departamento de Igualdad Responsables de igualdad en los ayuntamientos Secretarías	Todos los ayuntamientos
	Diseñar y hacer el seguimiento y evaluación del plan operativo anual de cada Ayuntamiento en colaboración con el personal técnico responsable de igualdad de los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, para garantizar la coordinación y colaboración interdepartamental, crear y</b>	Definir los espacios que cada ayuntamiento creará o utilizará para los trabajos relacionados con la igualdad y cómo y con qué frecuencia realizará el seguimiento del tema.	x				Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos

<p><b>mantener estructuras, medios y fórmulas.</b></p>	<p>Tender puentes entre el personal técnico de los ayuntamientos y el personal técnico del departamento de igualdad de la Mancomunidad, para ayudar en la elaboración puntual y/o en la resolución de dudas.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad Personal técnico municipal</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>
<p><b>1.1.3. Impulsar la coordinación interinstitucional y la relación con los espacios de colaboración.</b></p>	<p>Continuar con la participación del personal técnico de igualdad en los foros supramunicipales (red territorial de igualdad, Berdinsarea...).</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad</p>	<p>Departamento de igualdad</p>

<p><b>MANCOMUNIDAD: BUEN GOBIERNO</b></p>							
<p><b>1.2. ADQUIRIR CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS TANTO COMARCALES COMO MUNICIPALES</b></p>							
<p><b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b></p>	<p><b>ACCIONES</b></p>	<p><b>2024</b></p>	<p><b>2025</b></p>	<p><b>2026</b></p>	<p><b>2027</b></p>	<p><b>RESPONSABLES</b></p>	<p><b>AGENTES IMPLICADOS</b></p>
<p><b>1.2.1. Ampliar la formación del personal técnico y laboral de los ayuntamientos en la incorporación de la perspectiva de género.</b></p>	<p>Analizar las necesidades formativas del personal técnico, municipal y de la mancomunidad, en materia de igualdad; revisarlas en el momento de la evaluación intermedia.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>
	<p>Garantizar que las necesidades identificadas sean incorporadas por cada Ayuntamiento en su plan de formación, con la colaboración, en su caso, del Departamento de Igualdad.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>

<b>1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los representantes municipales.</b>	Organizar sesiones formativas básicas para todos los representantes municipales y renovarlas anualmente, profundizando en temas específicos.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los representantes políticos Euskaltegi
--	--	---	---	---	---	--------------------------	---

**MANCOMUNIDAD: BUEN GOBIERNO**

**1.3 INCOPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>1.3.1. Incorporar la variable de sexo en los impresos, bases de datos y registros de la Mancomunidad como de los Ayuntamientos; es decir, recoger los datos desagregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.</b>	Analizar los soportes e impresos utilizados en la recogida de datos, para conocer en cuales se ha insertado la variable sexo.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos Euskaltegi
	Crear un grupo de trabajo para analizar las posibilidades y barreras técnicas existentes para incorporar la variable sexo y decidir cómo se va a llevar a cabo el proceso.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos Euskaltegi
	Progresivamente, por departamentos/ayuntamientos, trabajar la incorporación de la variable sexo.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

	Garantizar que los datos recogidos se analicen progresivamente desde la perspectiva de género. Identificar gradualmente los indicadores en colaboración con cada departamento y colaborar en el análisis de su evolución. Por ejemplo, cada año se podría plantear con dos departamentos, alternando la colaboración.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>1.3.2. Integrar la igualdad en la comunicación, en la actuación de los Ayuntamientos y la Mancomunidad.</b>	Elaborar, consensuar y aplicar criterios para una comunicación igualitaria. El documento podría contener un "checklist", para saber si el proceso va bien.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales Euskaltegi
	Informar de los criterios trabajados, de manera que todos los departamentos y el personal de los Ayuntamientos utilicen criterios unitarios.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos
	Dar a conocer los criterios para una comunicación igualitaria y organizar una sesión práctica formativa sobre su uso, para concienciar sobre la importancia de la comunicación igualitaria.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos
	Medir el grado de cumplimiento de los criterios para identificar los realizados correctamente y los aspectos a mejorar. A continuación compartir el resultado con el resto de departamentos (aprovechar la evaluación intermedia y fijar indicadores).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
	En los diagnósticos que se realizan por sectores, elaborar indicadores específicos para poder analizar las situaciones y condiciones de las mujeres y los hombres.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

1.3.3. Integrar la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.	Identificar los proyectos previstos en colaboración con los Departamentos para los próximos años y seleccionar aquellos que sean significativos desde el punto de vista de género para realizar el proceso de forma colaborativa, incorporando la perspectiva de género desde el principio.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	Definir indicadores concretos en cada departamento desde la perspectiva de género. Recoger la evolución de estos indicadores y analizar dicha evolución, para así identificar los posibles cambios y mejoras.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	En los tribunales de selección y premios, garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
1.3.4. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Organizar formación dirigida a todos los departamentos en torno a las posibilidades y obligaciones de incorporar cláusulas sociales en las contrataciones.	x				Departamento de Igualdad	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Crear un grupo de trabajo con las áreas transversales y con las que tramitan contratos significativos y elaborar un procedimiento para la incorporación de cláusulas sociales.	x				Departamento de igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Iniciar una dinámica de trabajo conjunto para trabajar las cláusulas sociales (y las cláusulas de igualdad) y así aprender mutuamente.	x				Departamento de Igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios

1.3.5 Incorporar el principio de igualdad en la normativa (Evaluaciones Previas sobre el impacto en Función del Género).	Elaborar proyectos piloto para el análisis de Evaluación Previa en función del Género en las ordenanzas/reglamentos y acciones administrativas municipales. Identificar las normativa y convocatorias de empleo previstas y definir en cuales utilizar los proyectos piloto.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamiento
	Basándose en lo aprendido con los proyectos piloto, desarrollar el procedimiento para la elaboración de las EPIG y aceptarlas en los espacios correspondientes (establecer la obligatoriedad en el Ayuntamiento)			x	x	Gobiernos municipales	Todos los ayuntamiento
	Ofrecer formación general a todos los departamentos municipales para que sepan cuándo y cómo hacer las EPIG.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Iniciar la realización sistemática y global de las EPIG.			x	x	Ayuntamientos	Todos los ayuntamientos
1.3.6. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.	Analizar si los ayuntamientos han trabajado el tema y cómo, reflexionando con los departamentos sobre el punto de partida.	x				Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales
	Analizar las diferentes formas y metodologías de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos y definir el modelo para la mancomunidad y los Ayuntamientos; si fuera necesario con la colaboración de expertos.	x				Departamento de Igualdad	Departamento de Igualdad Todos los ayuntamientos

	Diseñar y poner en marcha la prueba piloto para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (si fuera necesario con apoyo externo)	x				Departamento de Igualdad	Gobiernos municipales
<b>1.3.7. Promover una gestión igualitaria.</b>	Diseño de planes internos en la Mancomunidad y los ayuntamientos.	x	x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales

**MANCOMUNIDAD: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

**2.1. IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO, CON LA INTERSECCIONALIDAD COMO EJE**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.1.1. Crear, estructurar y difundir las escuelas de empoderamiento.</b>	Junto con la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad y el Grupo Técnico de Coordinación para la Igualdad de los municipios, iniciar el proceso de creación de escuelas de propiedad municipal y mancomunadas				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Acordar la estructura, las funciones y los contenidos de las escuelas de empoderamiento				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Promover redes entre mujeres que puedan tener intereses comunes a través de los cursos de la Escuela de empoderamiento.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
							Todos los ayuntamientos



	Realizar la valoración de la Escuela de Empoderamiento junto con las mujeres y recoger propuestas de mejora.				x	Departamento de Igualdad	Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
	Realizar el seguimiento del perfil de las mujeres que participan en la Escuela de Empoderamiento y examinar si aumenta su alcance; con especial atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad.				x	Departamento de Igualdad	Todos los Ayuntamientos
	Promover iniciativas para dar a conocer aquellas mujeres que en diferentes ámbitos han sido referentes dentro de la comarca: deporte, cultura, historia, etc.				x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.1.2 Fortalecer las redes de mujeres y personas feministas de la comarca</b>	Facilitar y promover la interacción y las redes entre los grupos de mujeres de la comarca, grupos feminista	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.1.3 Mejorar la comunicación sobre el trabajo que se realiza para aumentar su alcance.</b>	Buscar nuevas vías de comunicación del trabajo que se realiza desde el departamento de igualdad.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	
	Crear y actualizar anualmente la base de datos sobre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y personas de los municipios, elaborando canales de comunicación bipartitos.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista

MANCOMUNIDAD: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
2.2. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES Y SU INFLUENCIA							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.2.1. Poner en marcha intervenciones que refuercen las capacidades organizativas y la influencia política del movimiento feminista y de las mujeres.</b>	Apoyar el movimiento feminista, el movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad en su visibilidad y reconocimiento como agentes de cambio social.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
	Apoyo económico, material y técnico al movimiento feminista, al movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad para que puedan desarrollar sus programas de manera autónoma.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.2.2. Fortalecer el tejido social y comunitario desde la perspectiva de género.</b>	En la documentación del fichero municipal de asociaciones incluir indicadores: para poder recoger datos sobre el sexo, la participación y el grado de responsabilidad.		x			Departamentos municipales responsables del asociacionismo	Departamentos municipales Departamento de Igualdad
	Ofrecer formación a las asociaciones locales en materia de igualdad a través de diferentes fórmulas.		x	x		Departamentos municipales responsables del asociacionismo Departamento de Igualdad	
	Visibilizar y reconocer la actuación de las mujeres en el ámbito comarcal (deportivo, cultural, histórico...), elaborando tareas específicas al respecto.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

<b>2.2.3. Profundizar en las vías de incidencia de las políticas públicas municipales.</b>	Intentar conocer qué son los consejos de igualdad, qué modelos diferentes existen, etc.: una jornada, análisis en profundidad de los casos...	x				Departamento de Igualdad	Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad
	Iniciar el proceso de creación del Consejo de Igualdad	x				Departamento de Igualdad	Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad

**MANCOMUNIDAD: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.1. IMPULSAR UN REPARTO MÁS IGUALITARIO Y JUSTO DE LOS CUIDADOS**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.1.1. Mejorar las condiciones de trabajo de las personas cuidadoras profesionales</b>	Apoyar o impulsar campañas de difusión de los derechos laborales de las personas cuidadoras profesionales, con especial atención a la situación de las mujeres migrantes.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Realizar una campaña de concienciación con quienes contratan servicios de empleadas de hogar para fomentar el buen trato hacia las trabajadoras.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Establecer medidas para garantizar unas condiciones laborales dignas en los pliegos de contratación del servicio de cuidados a domicilio y otros servicios de cuidado.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

MANCOMUNIDAD: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL							
3.2. RECONOCER LA IGUALDAD COMO VALOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.2.1. Desarrollar iniciativas para la difusión del discurso feminista entre la ciudadanía como base para un modelo de sociedad que favorezca la igualdad.</b>	Impulsar, en colaboración con el movimiento feminista, campañas e iniciativas de sensibilización en fechas concretas (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Organizar sesiones formativas específicas relacionadas con la igualdad, y adaptarlas a las necesidades de colectivos específicos: hombres, jóvenes, personas mayores, mujeres de procedencias diversas, familias con necesidades a nivel de cuidados...	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	
<b>3.2.2. Trabajar la coeducación de forma coordinada a nivel comarcal.</b>	Garantizar la coordinación con el Gazteguno y la ludoteca, para conocer y coordinar, en la medida de lo posible, el trabajo coeducativo desde la educación no formal.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	
	Revisión de la mesa comarcal de coeducación (con agentes del ámbito de la educación formal y no formal).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	

MANCOMUNIDAD: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL							
3.3. IMPULSAR LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.3.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.</b>	Identificar, junto con las trabajadoras sociales, los perfiles y necesidades de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Ofrecer recursos para dar respuesta a las necesidades identificadas, creando programas o actuaciones específicas si fuera necesario.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Medir la satisfacción con los recursos y soluciones que el Ayuntamiento ofrece a las mujeres en situación o riesgo de pobreza y poner en marcha proyectos de mejora de los recursos/servicios.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
<b>3.3.2. Impulsar el emprendimiento de las mujeres.</b>	Incorporar la perspectiva de género en los programas de emprendizaje a nuestro alcance y realizar un seguimiento del trabajo realizado, evaluando su impacto.		x	x	x	Lanbide EGAZ Departamento de Igualdad	
	Impulsar programas de mentoría para mujeres en los programas de emprendizaje.		x	x	x	Lanbide EGAZ Departamento de Igualdad	
	Reforzar la colaboración con el personal de EGAZ e incorporar la perspectiva de género en sus programas.	x	x	x	x	EGAZ Departamento de Igualdad	

<b>3.3.3. Aumentar la empleabilidad de las mujeres.</b>	Diseñar y ofrecer planes de empleo dirigidos a mujeres víctimas de violencia.		x	x	x	EGAZ Departamento de Igualdad	
	Incluir la conciliación en los cursos que se organicen para fomentar el acceso al empleo, de forma que puedan participar también las mujeres con responsabilidades de cuidado.		x	x	x	EGAZ Departamento de Igualdad	

**MANCOMUNIDAD: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.1. IMPULSAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.</b>	Realizar iniciativas y campañas de sensibilización con la ciudadanía en torno a la violencia machista.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Realizar campañas y diferentes actos de concienciación y sensibilización de cara al 25 de noviembre.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Ofrecer espacios y formación para la sensibilización en materia de detección de la violencia machista para los miembros de las Comisiones de Fiestas de los municipios y la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Impulsar la elaboración de un protocolo contra la violencia machista por parte de las Comisiones de Fiestas de los municipios y de la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Trabajar sobre la violencia machista con las comisiones de fiestas locales para prevenir o gestionar las agresiones en el contexto de las fiestas patronales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos

	Reforzar y difundir campañas contra la violencia machista en el contexto de las fiestas patronales, con especial atención a la juventud y elaborando estrategias para que la información sea accesible.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	En el ámbito de la prevención de la violencia machista, sensibilizar y capacitar el personal educador de la Mancomunidad y de los Gaztelekus municipales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Revisar los programas generales de prevención que se realizan en las escuelas, reflexionar con los centros sobre los mismos y adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades y reforzar las estructuras de coordinación de los centros para hacerlos más eficaces.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Centros de educación	Todos los ayuntamientos
<b>4.1.2. Aumentar el conocimiento sobre los recursos existentes.</b>	Informar a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular sobre los medios y recursos con los que cuenta el Ayuntamiento y el resto de instituciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Por ejemplo, ampliando la guía de recursos y servicios en marcha y, si fuera necesario, creando más recursos y soportes.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

MANCOMUNIDAD: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

4.2. MEJORAR LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.2.1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos de violencia.</b>	Iniciar la articulación de mecanismos de coordinación entre los diferentes agentes de la mesa de seguimiento.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
	Analizar el protocolo de coordinación interinstitucional y diseñar el nuevo protocolo, implicando en el proceso a todos los agentes y sistematizando las reuniones de seguimiento anuales, generando así un clima de colaboración.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
	Analizar y adecuar el sistema de registro y seguimiento de casos utilizado en la mesa interinstitucional.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
	Formar a todo el personal que interviene en el proceso de atención, para que en casos de violencia machista la atención sea adecuada. A través del programa "Jabetuz" de Emakunde y/o organizando sesiones específicas.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
	Medir el grado de satisfacción de las mujeres atendidas a través de las evaluaciones del protocolo.		x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional



MANCOMUNIDAD: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
4.3. CONSEGUIR LA RECUPERACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA VIOLENCIA E IMPULSAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) a todos los niveles: individual, colectivo y público.</b>	Analizar y mejorar los recursos de reparación existentes en la Mancomunidad y los ayuntamientos (viviendas municipales, subvenciones, asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico...) y ofrecerlos a las mujeres que han vivido procesos de este tipo.			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
	Impulsar anualmente procesos de trabajo sobre como actuar y colaborar ante casos de violencia machista, como ciudadanos y ciudadanas o como miembros del comercio y hostelería local.			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>4.3.2 Acompañar a las mujeres víctimas de violencia y facilitarles medios de empoderamiento</b>	Diseñar y activar protocolos de respuesta pública ante algún caso de violencia machista o agresión en la comarca, en coordinación con el movimiento feminista			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
	Ofrecer en el marco de la escuela de empoderamiento, espacios guiados de empoderamiento y reparación para quienes han salido de situaciones de violencia machista, con el objetivo de posibilitar su autonomía.			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
	Poner en marcha procesos que permitan la integración de las mujeres que han salido de situaciones de violencia machista.			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos

9.2 Plan de acción de Derio

DERIO: BUEN GOBIERNO							
1.1. GARANTIZAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>1.1.1. Crear e institucionalizar las estructuras necesarias para garantizar la coordinación y colaboración entre las estructuras de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.</b>	Crear y acordar el funcionamiento del Departamento de Igualdad para garantizar la coordinación entre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y la ciudadanía y el departamento de Igualdad municipal.	x				Departamento de Igualdad	Asociaciones de mujeres Movimiento Feminista Individuos
	Crear un espacio que garantice la coordinación entre el personal responsable de igualdad de los ayuntamientos, las secretarías y el departamento de Igualdad y acordar su funcionamiento.	x				Departamento de Igualdad Responsables de igualdad en los ayuntamientos Secretarías	Todos los ayuntamientos
	Diseñar y hacer el seguimiento y evaluación del plan operativo anual de cada Ayuntamiento en colaboración con el personal técnico responsable de igualdad de los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, para garantizar la coordinación y colaboración interdepartamental, crear y mantener estructuras,</b>	Definir los espacios que cada ayuntamiento creará o utilizará para los trabajos relacionados con la igualdad y cómo y con qué frecuencia realizará el seguimiento del tema.	x				Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos

medios y fórmulas.	Tender puentes entre el personal técnico de los ayuntamientos y el personal técnico del departamento de igualdad de la Mancomunidad, para ayudar en la elaboración puntual y/o en la resolución de dudas.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Personal técnico municipal	Todos los ayuntamientos
1.1.3. Impulsar la coordinación interinstitucional y la relación con los espacios de colaboración.	Continuar con la participación del personal técnico de igualdad en los foros supramunicipales (red territorial de igualdad, Berdinsarea...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamento de igualdad

**DERIO: BUEN GOBIERNO**

**1.2. ADQUIRIR CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS TANTO COMARCALES COMO MUNICIPALES**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
1.2.1. Ampliar la formación del personal técnico y laboral de los ayuntamientos en la incorporación de la perspectiva de género.	Analizar las necesidades formativas del personal técnico, municipal y de la mancomunidad, en materia de igualdad; revisarlas en el momento de la evaluación intermedia.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Garantizar que las necesidades identificadas sean incorporadas por cada Ayuntamiento en su plan de formación, con la colaboración, en su caso, del Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los representantes municipales.	Organizar sesiones formativas básicas para todos los representantes municipales y renovarlas anualmente, profundizando en temas específicos.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los representantes políticos

DERIO: BUEN GOBIERNO							
1.3 INCOPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
1.3.1. Incorporar la variable de sexo en los impresos, bases de datos y registros de la Mancomunidad como de los Ayuntamientos; es decir, recoger los datos desagregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.	Analizar los soportes e impresos utilizados en la recogida de datos, para conocer en cuales se ha insertado la variable sexo.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Crear un grupo de trabajo para analizar las posibilidades y barreras técnicas existentes para incorporar la variable sexo y decidir cómo se va a llevar a cabo el proceso.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Progresivamente, por departamentos/ayuntamientos, trabajar la incorporación de la variable sexo.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Garantizar que los datos recogidos se analicen progresivamente desde la perspectiva de género. Identificar gradualmente los indicadores en colaboración con cada departamento y colaborar en el análisis de su evolución. Por ejemplo, cada año se podría plantear con dos departamentos, alternando la colaboración.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

<p><b>1.3.2. Integrar la igualdad en la comunicación, en la actuación de los Ayuntamientos y la Mancomunidad.</b></p>	<p>Elaborar, consensuar y aplicar criterios para una comunicación igualitaria. El documento podría contener un "checklist", para saber si el proceso va bien.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
	<p>Informar de los criterios trabajados, de manera que todos los departamentos y el personal de los Ayuntamientos utilicen criterios unitarios.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos
	<p>Dar a conocer los criterios para una comunicación igualitaria y organizar una sesión práctica formativa sobre su uso, para concienciar sobre la importancia de la comunicación igualitaria.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos
	<p>Medir el grado de cumplimiento de los criterios para identificar los realizados correctamente y los aspectos a mejorar. A continuación compartir el resultado con el resto de departamentos (aprovechar la evaluación intermedia y fijar indicadores).</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
	<p>En los diagnósticos que se realizan por sectores, elaborar indicadores específicos para poder analizar las situaciones y condiciones de las mujeres y los hombres.</p>			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

1.3.3. Integrar la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.	Identificar los proyectos previstos en colaboración con los Departamentos para los próximos años y seleccionar aquellos que sean significativos desde el punto de vista de género para realizar el proceso de forma colaborativa, incorporando la perspectiva de género desde el principio.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	Definir indicadores concretos en cada departamento desde la perspectiva de género. Recoger la evolución de estos indicadores y analizar dicha evolución, para así identificar los posibles cambios y mejoras.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	En los tribunales de selección y premios, garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
1.3.4. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Organizar formación dirigida a todos los departamentos en torno a las posibilidades y obligaciones de incorporar cláusulas sociales en las contrataciones.		x			Departamento de Igualdad	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Crear un grupo de trabajo con las áreas transversales y con las que tramitan contratos significativos y elaborar un procedimiento para la incorporación de cláusulas sociales.		x			Departamento de igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios

	Iniciar una dinámica de trabajo conjunto para trabajar las cláusulas sociales (y las cláusulas de igualdad) y así aprender mutuamente.		x			Departamento de Igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
<b>1.3.5 Incorporar el principio de igualdad en la normativa (Evaluaciones Previas sobre el impacto en Función del Género).</b>	Elaborar proyectos piloto para el análisis de Evaluación Previa en función del Género en las ordenanzas/reglamentos y acciones administrativas municipales. Identificar las normativa y convocatorias de empleo previstas y definir en cuales utilizar los proyectos piloto.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamiento
	Basándose en lo aprendido con los proyectos piloto, desarrollar el procedimiento para la elaboración de las EPIG y aceptarlas en los espacios correspondientes (establecer la obligatoriedad en el Ayuntamiento)			x	x	Gobiernos municipales	Todos los ayuntamiento
	Ofrecer formación general a todos los departamentos municipales para que sepan cuándo y cómo hacer las EPIG.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Iniciar la realización sistemática y global de las EPIG.			x	x	Ayuntamientos	Todos los ayuntamientos
	Analizar si los ayuntamientos han trabajado el tema y cómo, reflexionando con los departamentos sobre el punto de partida.		x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales

1.3.6. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.	Analizar las diferentes formas y metodologías de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos y definir el modelo para la mancomunidad y los Ayuntamientos; si fuera necesario con la colaboración de expertos.		x			Departamento de Igualdad	Departamento de Igualdad Todos los ayuntamientos
	Diseñar y poner en marcha la prueba piloto para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (si fuera necesario con apoyo externo)		x			Departamento de Igualdad	Gobiernos municipales
1.3.7. Promover una gestión igualitaria.	Diseño de planes internos en la Mancomunidad y los ayuntamientos.		x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales

**DERIO: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

**2.1. IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO, CON LA INTERSECCIONALIDAD COMO EJE**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
	Junto con la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad y el Grupo Técnico de Coordinación para la Igualdad de los municipios, iniciar el proceso de creación de escuelas de propiedad municipal y mancomunadas				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos



<b>2.1.1. Crear, estructurar y difundir las escuelas de empoderamiento.</b>	Acordar la estructura, las funciones y los contenidos de las escuelas de empoderamiento				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Promover redes entre mujeres que puedan tener intereses comunes a través de los cursos de la Escuela de empoderamiento.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
	Realizar la valoración de la Escuela de Empoderamiento junto con las mujeres y recoger propuestas de mejora.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
	Realizar el seguimiento del perfil de las mujeres que participan en la Escuela de Empoderamiento y examinar si aumenta su alcance; con especial atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad.				x	Departamento de Igualdad	Todos los Ayuntamientos
	Promover iniciativas para dar a conocer aquellas mujeres que en diferentes ámbitos han sido referentes dentro de la comarca: deporte, cultura, historia, etc.				x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos

<b>2.1.2 Fortalecer las redes de mujeres y personas feministas de la comarca</b>	Facilitar y promover la interacción y las redes entre los grupos de mujeres de la comarca, grupos feminista	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.1.3 Mejorar la comunicación sobre el trabajo que se realiza para aumentar su alcance.</b>	Buscar nuevas vías de comunicación del trabajo que se realiza desde el departamento de igualdad.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	
	Crear y actualizar anualmente la base de datos sobre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y personas de los municipios, elaborando canales de comunicación bipartitos.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista

**DERIO: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

**2.2. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES Y SU INFLUENCIA**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>2.2.1. Poner en marcha intervenciones que refuercen las capacidades</b>	Apoyar el movimiento feminista, el movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad en su visibilidad y reconocimiento como agentes de cambio social.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista

<p><b>organizativas y la influencia política del movimiento feminista y de las mujeres.</b></p>	<p>Apoyo económico, material y técnico al movimiento feminista, al movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad para que puedan desarrollar sus programas de manera autónoma.</p>		<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad</p>	<p>Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista</p>
<p><b>2.2.2. Fortalecer el tejido social y comunitario desde la perspectiva de género.</b></p>	<p>En la documentación del fichero municipal de asociaciones incluir indicadores: para poder recoger datos sobre el sexo, la participación y el grado de responsabilidad.</p>		<p>x</p>			<p>Departamentos municipales responsables del asociacionismo</p>	<p>Departamentos municipales Departamento de Igualdad</p>
	<p>Ofrecer formación a las asociaciones locales en materia de igualdad a través de diferentes fórmulas.</p>		<p>x</p>		<p>x</p>	<p>Departamentos municipales responsables del asociacionismo Departamento de Igualdad</p>	
	<p>Visibilizar y reconocer la actuación de las mujeres en el ámbito comarcal (deportivo, cultural, histórico...), elaborando tareas específicas al respecto.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>
<p><b>2.2.3. Profundizar en las vías de incidencia de las políticas públicas municipales.</b></p>	<p>Intentar conocer qué son los consejos de igualdad, qué modelos diferentes existen, etc.: una jornada, análisis en profundidad de los casos...</p>	<p>x</p>	<p>x</p>			<p>Departamento de Igualdad</p>	<p>Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad</p>
	<p>Iniciar el proceso de creación del Consejo de Igualdad</p>	<p>x</p>	<p>x</p>			<p>Departamento de Igualdad</p>	<p>Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad</p>

**DERIO: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.2. RECONOCER LA IGUALDAD COMO VALOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.2.1. Desarrollar iniciativas para la difusión del discurso feminista entre la ciudadanía como base para un modelo de sociedad que favorezca la igualdad.</b>	Impulsar, en colaboración con el movimiento feminista, campañas e iniciativas de sensibilización en fechas concretas (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Organizar sesiones formativas específicas relacionadas con la igualdad, y adaptarlas a las necesidades de colectivos específicos: hombres, jóvenes, personas mayores, mujeres de procedencias diversas, familias con necesidades a nivel de cuidados...	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	
<b>3.2.2. Trabajar la coeducación de forma coordinada a nivel comarcal.</b>	Garantizar la coordinación con el Gazteguno y la ludoteca, para conocer y coordinar, en la medida de lo posible, el trabajo coeducativo desde la educación no formal.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	

**DERIO: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.3. IMPULSAR LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
----------------------	----------	------	------	------	------	--------------	--------------------

<b>3.3.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.</b>	Identificar, junto con las trabajadoras sociales, los perfiles y necesidades de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Ofrecer recursos para dar respuesta a las necesidades identificadas, creando programas o actuaciones específicas si fuera necesario.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Medir la satisfacción con los recursos y soluciones que el Ayuntamiento ofrece a las mujeres en situación o riesgo de pobreza y poner en marcha proyectos de mejora de los recursos/servicios.					x	Departamento de Igualdad

**DERIO: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.1. IMPULSAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>4.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.</b>	Realizar iniciativas y campañas de sensibilización con la ciudadanía en torno a la violencia machista.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Realizar campañas y diferentes actos de concienciación y sensibilización de cara al 25 de noviembre.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Ofrecer espacios y formación para la sensibilización en materia de detección de la violencia machista para los miembros de las Comisiones de Fiestas de los municipios y la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de	Todos los ayuntamientos

						fiestas	
	Impulsar la elaboración de un protocolo contra la violencia machista por parte de las Comisiones de Fiestas de los municipios y de la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Trabajar sobre la violencia machista con las comisiones de fiestas locales para prevenir o gestionar las agresiones en el contexto de las fiestas patronales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Reforzar y difundir campañas contra la violencia machista en el contexto de las fiestas patronales, con especial atención a la juventud y elaborando estrategias para que la información sea accesible.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	En el ámbito de la prevención de la violencia machista, sensibilizar y capacitar el personal educador de la Mancomunidad y de los Gaztelekus municipales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Revisar los programas generales de prevención que se realizan en las escuelas, reflexionar con los centros sobre los mismos y adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades y reforzar las estructuras de coordinación de los centros para hacerlos más eficaces.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Centros de educación	Todos los ayuntamientos
<b>4.1.2. Aumentar el conocimiento sobre los</b>	Informar a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular sobre los medios y recursos con los que cuenta el Ayuntamiento y el resto de instituciones	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

<b>recursos existentes.</b>	para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Por ejemplo, ampliando la guía de recursos y servicios en marcha y, si fuera necesario, creando más recursos y soportes.						
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--

**DERIO: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.2. MEJORAR LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>4.2.1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos de violencia.</b>	Iniciar la articulación de mecanismos de coordinación entre los diferentes agentes de la mesa de seguimiento.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
	Analizar el protocolo de coordinación interinstitucional y diseñar el nuevo protocolo, implicando en el proceso a todos los agentes y sistematizando las reuniones de seguimiento anuales, generando así un clima de colaboración.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional

DERIO: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
4.3. CONSEGUIR LA RECUPERACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA VIOLENCIA E IMPULSAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) a todos los niveles: individual, colectivo y público.</b>	Analizar y mejorar los recursos de reparación existentes en la Mancomunidad y los ayuntamientos (viviendas municipales, subvenciones, asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico...) y ofrecerlos a las mujeres que han vivido procesos de este tipo.			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>4.3.2 Acompañar a las mujeres víctimas de violencia y facilitarles medios de empoderamiento</b>	Ofrecer en el marco de la escuela de empoderamiento, espacios guiados de empoderamiento y reparación para quienes han salido de situaciones de violencia machista, con el objetivo de posibilitar su autonomía.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos



9.3 Plan de acción de Larrabetzu

LRRABETZU: BUEN GOBIERNO							
1.1. GARANTIZAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
1.1.1. Crear e institucionalizar las estructuras necesarias para garantizar la coordinación y colaboración entre las estructuras de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	Crear y acordar el funcionamiento del Departamento de Igualdad para garantizar la coordinación entre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y la ciudadanía y el departamento de Igualdad municipal.	x				Departamento de Igualdad	Asociaciones de mujeres Movimiento Feminista Individuos
	Crear un espacio que garantice la coordinación entre el personal responsable de igualdad de los ayuntamientos, las secretarías y el departamento de Igualdad y acordar su funcionamiento.	x				Departamento de Igualdad Responsables de igualdad en los ayuntamientos Secretarías	Todos los ayuntamientos
	Diseñar y hacer el seguimiento y evaluación del plan operativo anual de cada Ayuntamiento en colaboración con el personal técnico responsable de igualdad de los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos
1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, para garantizar la coordinación y colaboración interdepartamental, crear y mantener estructuras,	Definir los espacios que cada ayuntamiento creará o utilizará para los trabajos relacionados con la igualdad y cómo y con qué frecuencia realizará el seguimiento del tema. Tender puentes entre el personal técnico	x				Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos

<b>medios y fórmulas.</b>	de los ayuntamientos y el personal técnico del departamento de igualdad de la Mancomunidad, para ayudar en la elaboración puntual y/o en la resolución de dudas.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Personal técnico municipal	Todos los ayuntamientos
<b>1.1.3. Impulsar la coordinación interinstitucional y la relación con los espacios de colaboración.</b>	Continuar con la participación del personal técnico de igualdad en los foros supramunicipales (red territorial de igualdad, Berdinsarea...).					Departamento de Igualdad	Departamento de igualdad

**LARRABETZU: BUEN GOBIERNO**

**1.2. ADQUIRIR CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS TANTO COMARCALES COMO MUNICIPALES**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>1.2.1. Ampliar la formación del personal técnico y laboral de los ayuntamientos en la incorporación de la perspectiva de género.</b>	Analizar las necesidades formativas del personal técnico, municipal y de la mancomunidad, en materia de igualdad; revisarlas en el momento de la evaluación intermedia.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Garantizar que las necesidades identificadas sean incorporadas por cada Ayuntamiento en su plan de formación, con la colaboración, en su caso, del Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos

<b>1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los representantes municipales.</b>	Organizar sesiones formativas básicas para todos los representantes municipales y renovarlas anualmente, profundizando en temas específicos.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los representantes políticos
--	--	---	---	---	---	--------------------------	------------------------------------

**LARRABETZU: BUEN GOBIERNO**

**1.3 INCOPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>1.3.1. Incorporar la variable de sexo en los impresos, bases de datos y registros de la Mancomunidad como de los Ayuntamientos; es decir, recoger los datos desagregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.</b>	Analizar los soportes e impresos utilizados en la recogida de datos, para conocer en cuales se ha insertado la variable sexo.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Crear un grupo de trabajo para analizar las posibilidades y barreras técnicas existentes para incorporar la variable sexo y decidir cómo se va a llevar a cabo el proceso.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Progresivamente, por departamentos/ayuntamientos, trabajar la incorporación de la variable sexo.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

	<p>Garantizar que los datos recogidos se analicen progresivamente desde la perspectiva de género. Identificar gradualmente los indicadores en colaboración con cada departamento y colaborar en el análisis de su evolución. Por ejemplo, cada año se podría plantear con dos departamentos, alternando la colaboración.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<p><b>1.3.2. Integrar la igualdad en la comunicación, en la actuación de los Ayuntamientos y la Mancomunidad.</b></p>	<p>Elaborar, consensuar y aplicar criterios para una comunicación igualitaria. El documento podría contener un "checklist", para saber si el proceso va bien.</p>		x			Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
	<p>Informar de los criterios trabajados, de manera que todos los departamentos y el personal de los Ayuntamientos utilicen criterios unitarios.</p>		x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos
	<p>Dar a conocer los criterios para una comunicación igualitaria y organizar una sesión práctica formativa sobre su uso, para concienciar sobre la importancia de la comunicación igualitaria.</p>		x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos

	Medir el grado de cumplimiento de los criterios para identificar los realizados correctamente y los aspectos a mejorar. A continuación compartir el resultado con el resto de departamentos (aprovechar la evaluación intermedia y fijar indicadores).		x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
<b>1.3.3. Integrar la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.</b>	En los diagnósticos que se realizan por sectores, elaborar indicadores específicos para poder analizar las situaciones y condiciones de las mujeres y los hombres.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Identificar los proyectos previstos en colaboración con los Departamentos para los próximos años y seleccionar aquellos que sean significativos desde el punto de vista de género para realizar el proceso de forma colaborativa, incorporando la perspectiva de género desde el principio.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	Definir indicadores concretos en cada departamento desde la perspectiva de género. Recoger la evolución de estos indicadores y analizar dicha evolución, para así identificar los posibles cambios y mejoras.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	En los tribunales de selección y premios, garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales

1.3.4. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Organizar formación dirigida a todos los departamentos en torno a las posibilidades y obligaciones de incorporar cláusulas sociales en las contrataciones.		x			Departamento de Igualdad	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Crear un grupo de trabajo con las áreas transversales y con las que tramitan contratos significativos y elaborar un procedimiento para la incorporación de cláusulas sociales.		x			Departamento de igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Iniciar una dinámica de trabajo conjunto para trabajar las cláusulas sociales (y las cláusulas de igualdad) y así aprender mutuamente.		x			Departamento de Igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
1.3.5 Incorporar el principio de igualdad en la normativa (Evaluaciones Previas sobre el impacto en Función del Género).	Elaborar proyectos piloto para el análisis de Evaluación Previa en función del Género en las ordenanzas/reglamentos y acciones administrativas municipales. Identificar las normativa y convocatorias de empleo previstas y definir en cuales utilizar los proyectos piloto.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamiento
	Basándose en lo aprendido con los proyectos piloto, desarrollar el procedimiento para la elaboración de las EPIG y aceptarlas en los espacios correspondientes (establecer la obligatoriedad en el Ayuntamiento)			x	x	Gobiernos municipales	Todos los ayuntamiento

	Ofrecer formación general a todos los departamentos municipales para que sepan cuándo y cómo hacer las EPIG.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Iniciar la realización sistemática y global de las EPIG.			x	x	Ayuntamientos	Todos los ayuntamientos
<b>1.3.6. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.</b>	Analizar si los ayuntamientos han trabajado el tema y cómo, reflexionando con los departamentos sobre el punto de partida.			x		Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales
	Analizar las diferentes formas y metodologías de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos y definir el modelo para la mancomunidad y los Ayuntamientos; si fuera necesario con la colaboración de expertos.			x		Departamento de Igualdad	Departamento de Igualdad Todos los ayuntamientos
	Diseñar y poner en marcha la prueba piloto para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (si fuera necesario con apoyo externo)			x		Departamento de Igualdad	Gobiernos municipales
<b>1.3.7. Promover una gestión igualitaria.</b>	Diseño de planes internos en la Mancomunidad y los ayuntamientos.	x	x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales

**LARRABETZU: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

**2.1. IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO, CON LA INTERSECCIONALIDAD COMO EJE**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.1.1. Crear, estructurar y difundir las escuelas de empoderamiento.</b>	Junto con la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad y el Grupo Técnico de Coordinación para la Igualdad de los municipios, iniciar el proceso de creación de escuelas de propiedad municipal y mancomunadas				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Acordar la estructura, las funciones y los contenidos de las escuelas de empoderamiento				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Promover redes entre mujeres que puedan tener intereses comunes a través de los cursos de la Escuela de empoderamiento.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
	Realizar la valoración de la Escuela de Empoderamiento junto con las mujeres y recoger propuestas de mejora.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista



	Realizar el seguimiento del perfil de las mujeres que participan en la Escuela de Empoderamiento y examinar si aumenta su alcance; con especial atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad.				x	Departamento de Igualdad	Todos los Ayuntamientos
	Promover iniciativas para dar a conocer aquellas mujeres que en diferentes ámbitos han sido referentes dentro de la comarca: deporte, cultura, historia, etc.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.1.2 Fortalecer las redes de mujeres y personas feministas de la comarca</b>	Facilitar y promover la interacción y las redes entre los grupos de mujeres de la comarca, grupos feminista	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.1.3 Mejorar la comunicación sobre el trabajo que se realiza para aumentar su alcance.</b>	Buscar nuevas vías de comunicación del trabajo que se realiza desde el departamento de igualdad.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	
	Crear y actualizar anualmente la base de datos sobre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y personas de los municipios, elaborando canales de comunicación bipartitos.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista

LARRABETZU: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
2.2. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES Y SU INFLUENCIA							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.2.1. Poner en marcha intervenciones que refuercen las capacidades organizativas y la influencia política del movimiento feminista y de las mujeres.</b>	Apoyar el movimiento feminista, el movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad en su visibilidad y reconocimiento como agentes de cambio social.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
	Apoyo económico, material y técnico al movimiento feminista, al movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad para que puedan desarrollar sus programas de manera autónoma.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.2.2. Fortalecer el tejido social y comunitario desde la perspectiva de género.</b>	En la documentación del fichero municipal de asociaciones incluir indicadores: para poder recoger datos sobre el sexo, la participación y el grado de responsabilidad.		x			Departamentos municipales responsables del asociacionismo	Departamentos municipales Departamento de Igualdad
	Ofrecer formación a las asociaciones locales en materia de igualdad a través de diferentes fórmulas.		x		x	Departamentos municipales responsables del asociacionismo Departamento de Igualdad	

	Visibilizar y reconocer la actuación de las mujeres en el ámbito comarcal (deportivo, cultural, histórico...), elaborando tareas específicas al respecto.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.2.3. Profundizar en las vías de incidencia de las políticas públicas municipales.</b>	Intentar conocer qué son los consejos de igualdad, qué modelos diferentes existen, etc.: una jornada, análisis en profundidad de los casos...	x	x			Departamento de Igualdad	Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad
	Iniciar el proceso de creación del Consejo de Igualdad	x	x			Departamento de Igualdad	Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad

**LARRABETZU: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.1. IMPULSAR UN REPARTO MÁS IGUALITARIO Y JUSTO DE LOS CUIDADOS**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>3.1.1. Mejorar las condiciones de trabajo de las personas cuidadoras profesionales</b>	Apoyar o impulsar campañas de difusión de los derechos laborales de las personas cuidadoras profesionales, con especial atención a la situación de las mujeres migrantes.	x				Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

	Realizar una campaña de concienciación con quienes contratan servicios de empleadas de hogar para fomentar el buen trato hacia las trabajadoras.	x				Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Establecer medidas para garantizar unas condiciones laborales dignas en los pliegos de contratación del servicio de cuidados a domicilio y otros servicios de cuidado.	x				Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

### LARRABETZU: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL

#### 3.2. RECONOCER LA IGUALDAD COMO VALOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.2.1. Desarrollar iniciativas para la difusión del discurso feminista entre la ciudadanía como base para un modelo de sociedad que favorezca la igualdad.</b>	Impulsar, en colaboración con el movimiento feminista, campañas e iniciativas de sensibilización en fechas concretas (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Organizar sesiones formativas específicas relacionadas con la igualdad, y adaptarlas a las necesidades de colectivos específicos: hombres, jóvenes, personas mayores, mujeres de procedencias diversas, familias con necesidades a nivel de cuidados...	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	
<b>3.2.2. Trabajar la coeducación de forma coordinada a nivel comarcal.</b>	Garantizar la coordinación con el Gazteguneko y la ludoteca, para conocer y coordinar, en la medida de lo posible, el trabajo coeducativo desde la educación	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	

	no formal.						
	Revisió de la mesa comarcal de coeducación (con agentes del ámbito de la educación formal y no formal)	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	

**LARRABETZU: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.3. IMPULSAR LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.3.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.</b>	Identificar, junto con las trabajadoras sociales, los perfiles y necesidades de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social.		x			Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Ofrecer recursos para dar respuesta a las necesidades identificadas, creando programas o actuaciones específicas si fuera necesario.		x			Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Medir la satisfacción con los recursos y soluciones que el Ayuntamiento ofrece a las mujeres en situación o riesgo de pobreza y poner en marcha proyectos de mejora de los recursos/servicios.		x			Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
<b>3.3.3. Desarrollar</b>	Reforzar la colaboración con el personal de EGAZ e incorporar la perspectiva de género en sus progras				x	EGAZ Departamento de Igualdad	

programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.	Diseñar y ofrecer planes de empleo dirigidos a mujeres victimas de violencia.					x	EGAZ Departamento de Igualdad	
	Incluir conciliación en los cursos que se organicen para fomentar el acceso al empleo, de forma que puedan participar también las mujeres con responsabilidades de cuidado.					x	EGAZ Departamento de Igualdad	

**LARRABETZU: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.1. IMPULSAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.</b>	Realizar iniciativas y campañas de sensibilización con la ciudadanía en torno a la violencia machista.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Realizar campañas y diferentes actos de concienciación y sensibilización de cara al 25 de noviembre.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Ofrecer espacios y formación para la sensibilización en materia de detección de la violencia machista para los miembros de las Comisiones de Fiestas de los municipios y la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Impulsar la elaboración de un protocolo contra la violencia machista por parte de las Comisiones de Fiestas de los	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los

	municipios y de la Mancomunidad.					Comisión de fiestas	ayuntamientos
	Trabajar sobre la violencia machista con las comisiones de fiestas locales para prevenir o gestionar las agresiones en el contexto de las fiestas patronales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Reforzar y difundir campañas contra la violencia machista en el contexto de las fiestas patronales, con especial atención a la juventud y elaborando estrategias para que la información sea accesible.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	En el ámbito de la prevención de la violencia machista, sensibilizar y capacitar el personal educador de la Mancomunidad y de los Gaztelekus municipales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Revisar los programas generales de prevención que se realizan en las escuelas, reflexionar con los centros sobre los mismos y adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades y reforzar las estructuras de coordinación de los centros para hacerlos más eficaces.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Centros de educación	Todos los ayuntamientos
<b>4.1.2. Aumentar el conocimiento sobre los recursos existentes.</b>	Informar a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular sobre los medios y recursos con los que cuenta el Ayuntamiento y el resto de instituciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Por ejemplo, ampliando la guía de recursos y servicios en marcha y, si fuera necesario, creando más recursos	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

y soportes.							
-------------	--	--	--	--	--	--	--

**LARRABETZU: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.2. MEJORAR LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.2.1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos de violencia.</b>	Iniciar la articulación de mecanismos de coordinación entre los diferentes agentes de la mesa de seguimiento.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
	Analizar el protocolo de coordinación interinstitucional y diseñar el nuevo protocolo, implicando en el proceso a todos los agentes y sistematizando las reuniones de seguimiento anuales, generando así un clima de colaboración.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional



LARRABETZU: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
4.3. CONSEGUIR LA RECUPERACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA VIOLENCIA E IMPULSAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) a todos los niveles: individual, colectivo y público.</b>	Analizar y mejorar los recursos de reparación existentes en la Mancomunidad y los ayuntamientos (viviendas municipales, subvenciones, asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico...) y ofrecerlos a las mujeres que han vivido procesos de este tipo.	x	x			Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
	Impulsar anularmente procesos de trabajo sobre cómo actuar y colabora ante casos de violencia machista, como ciudadanos y ciudadanas o como miembros del comercio y hostelería local.	x	x			Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
	Diseñar y activar protocolos de respuesta pública ante algún caso de violencia machista o agresión en la comarca, en coordinación con el movimiento feminista	x	x			Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>4.3.2 Acompañar a las mujeres víctimas de violencia y facilitarles medios de empoderamiento</b>	Ofrecer en el marco de la escuela de empoderamiento, espacios guiados de empoderamiento y reparación para quienes han salido de situaciones de	x	x			Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE TXORIERRI | PLAN DE ACCIÓN**

---

	violencia machista, con el objetivo de posibilitar su autonomía.						
	Poner en marcha procesos que permitan la integración de las mujeres que han salido de situaciones de violencia machista	x	x			Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos

9.4 Plan de acción de Lezama

LEZAMA: BUEN GOBIERNO							
1.1. GARANTIZAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>1.1.1. Crear e institucionalizar las estructuras necesarias para garantizar la coordinación y colaboración entre las estructuras de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.</b>	Crear y acordar el funcionamiento del Departamento de Igualdad para garantizar la coordinación entre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y la ciudadanía y el departamento de Igualdad municipal.	x				Departamento de Igualdad	Asociaciones de mujeres Movimiento Feminista Individuos
	Crear un espacio que garantice la coordinación entre el personal responsable de igualdad de los ayuntamientos, las secretarías y el departamento de Igualdad y acordar su funcionamiento.	x				Departamento de Igualdad Responsables de igualdad en los ayuntamientos Secretarías	Todos los ayuntamientos
	Diseñar y hacer el seguimiento y evaluación del plan operativo anual de cada Ayuntamiento en colaboración con el personal técnico responsable de igualdad de los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, para garantizar la coordinación y colaboración interdepartamental, crear y mantener estructuras, medios y fórmulas.</b>	Definir los espacios que cada ayuntamiento creará o utilizará para los trabajos relacionados con la igualdad y cómo y con qué frecuencia realizará el seguimiento del tema.	x				Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos

	Tender puentes entre el personal técnico de los ayuntamientos y el personal técnico del departamento de igualdad de la Mancomunidad, para ayudar en la elaboración puntual y/o en la resolución de dudas.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Personal técnico municipal	Todos los ayuntamientos
<b>1.1.3. Impulsar la coordinación interinstitucional y la relación con los espacios de colaboración.</b>	Continuar con la participación del personal técnico de igualdad en los foros supramunicipales (red territorial de igualdad, Berdinsarea...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamento de igualdad

LEZAMA: BUEN GOBIERNO							
1.2. ADQUIRIR CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS TANTO COMARCALES COMO MUNICIPALES							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>1.2.1. Ampliar la formación del personal técnico y laboral de los ayuntamientos en la incorporación de la perspectiva de género.</b>	Analizar las necesidades formativas del personal técnico, municipal y de la mancomunidad, en materia de igualdad; revisarlas en el momento de la evaluación intermedia.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Garantizar que las necesidades identificadas sean incorporadas por cada Ayuntamiento en su plan de formación, con la colaboración, en su caso, del Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos

<b>1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los representantes municipales.</b>	Organizar sesiones formativas básicas para todos los representantes municipales y renovarlas anualmente, profundizando en temas específicos.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los representantes políticos
--	--	---	---	---	---	--------------------------	------------------------------------

**LEZAMA: BUEN GOBIERNO**

**1.3 INCOPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>1.3.1. Incorporar la variable de sexo en los impresos, bases de datos y registros de la Mancomunidad como de los Ayuntamientos; es decir, recoger los datos desagregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.</b>	Analizar los soportes e impresos utilizados en la recogida de datos, para conocer en cuales se ha insertado la variable sexo.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Crear un grupo de trabajo para analizar las posibilidades y barreras técnicas existentes para incorporar la variable sexo y decidir cómo se va a llevar a cabo el proceso.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Progresivamente, por departamentos/ayuntamientos, trabajar la incorporación de la variable sexo.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

	<p>Garantizar que los datos recogidos se analicen progresivamente desde la perspectiva de género. Identificar gradualmente los indicadores en colaboración con cada departamento y colaborar en el análisis de su evolución. Por ejemplo, cada año se podría plantear con dos departamentos, alternando la colaboración.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<p><b>1.3.2. Integrar la igualdad en la comunicación, en la actuación de los Ayuntamientos y la Mancomunidad.</b></p>	<p>Elaborar, consensuar y aplicar criterios para una comunicación igualitaria. El documento podría contener un "checklist", para saber si el proceso va bien.</p>	x				Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
	<p>Informar de los criterios trabajados, de manera que todos los departamentos y el personal de los Ayuntamientos utilicen criterios unitarios.</p>	x	x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos
	<p>Dar a conocer los criterios para una comunicación igualitaria y organizar una sesión práctica formativa sobre su uso, para concienciar sobre la importancia de la comunicación igualitaria.</p>		x	x		Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos

	Medir el grado de cumplimiento de los criterios para identificar los realizados correctamente y los aspectos a mejorar. A continuación compartir el resultado con el resto de departamentos (aprovechar la evaluación intermedia y fijar indicadores).			x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
<b>1.3.3. Integrar la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.</b>	En los diagnósticos que se realizan por sectores, elaborar indicadores específicos para poder analizar las situaciones y condiciones de las mujeres y los hombres.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Identificar los proyectos previstos en colaboración con los Departamentos para los próximos años y seleccionar aquellos que sean significativos desde el punto de vista de género para realizar el proceso de forma colaborativa, incorporando la perspectiva de género desde el principio.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	Definir indicadores concretos en cada departamento desde la perspectiva de género. Recoger la evolución de estos indicadores y analizar dicha evolución, para así identificar los posibles cambios y mejoras.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	En los tribunales de selección y premios, garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales

1.3.4. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Organizar formación dirigida a todos los departamentos en torno a las posibilidades y obligaciones de incorporar cláusulas sociales en las contrataciones.		x			Departamento de Igualdad	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Crear un grupo de trabajo con las áreas transversales y con las que tramitan contratos significativos y elaborar un procedimiento para la incorporación de cláusulas sociales.		x			Departamento de igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Iniciar una dinámica de trabajo conjunto para trabajar las cláusulas sociales (y las cláusulas de igualdad) y así aprender mutuamente.		x			Departamento de Igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
1.3.5 Incorporar el principio de igualdad en la normativa (Evaluaciones Previas sobre el impacto en Función del Género).	Elaborar proyectos piloto para el análisis de Evaluación Previa en función del Género en las ordenanzas/reglamentos y acciones administrativas municipales. Identificar las normativa y convocatorias de empleo previstas y definir en cuales utilizar los proyectos piloto.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamiento
	Basándose en lo aprendido con los proyectos piloto, desarrollar el procedimiento para la elaboración de las EPIG y aceptarlas en los espacios correspondientes (establecer la obligatoriedad en el Ayuntamiento)			x	x	Gobiernos municipales	Todos los ayuntamiento



	Ofrecer formación general a todos los departamentos municipales para que sepan cuándo y cómo hacer las EPIG.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Iniciar la realización sistemática y global de las EPIG.			x	x	Ayuntamientos	Todos los ayuntamientos
<b>1.3.6. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.</b>	Analizar si los ayuntamientos han trabajado el tema y cómo, reflexionando con los departamentos sobre el punto de partida.		x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales
	Analizar las diferentes formas y metodologías de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos y definir el modelo para la mancomunidad y los Ayuntamientos; si fuera necesario con la colaboración de expertos.		x			Departamento de Igualdad	Departamento de Igualdad Todos los ayuntamientos
	Diseñar y poner en marcha la prueba piloto para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (si fuera necesario con apoyo externo)		x			Departamento de Igualdad	Gobiernos municipales
<b>1.3.7. Promover una gestión igualitaria.</b>	Diseño de planes internos en la Mancomunidad y los ayuntamientos.		x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales

LEZAMA: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
2.1. IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO, CON LA INTERSECCIONALIDAD COMO EJE							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.1.1. Crear, estructurar y difundir las escuelas de empoderamiento.</b>	Junto con la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad y el Grupo Técnico de Coordinación para la Igualdad de los municipios, iniciar el proceso de creación de escuelas de propiedad municipal y mancomunadas				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Acordar la estructura, las funciones y los contenidos de las escuelas de empoderamiento				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Promover redes entre mujeres que puedan tener intereses comunes a través de los cursos de la Escuela de empoderamiento.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
	Realizar la valoración de la Escuela de Empoderamiento junto con las mujeres y recoger propuestas de mejora.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista

	Realizar el seguimiento del perfil de las mujeres que participan en la Escuela de Empoderamiento y examinar si aumenta su alcance; con especial atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad.				x	Departamento de Igualdad	Todos los Ayuntamientos
	Promover iniciativas para dar a conocer aquellas mujeres que en diferentes ámbitos han sido referentes dentro de la comarca: deporte, cultura, historia, etc.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.1.2 Fortalecer las redes de mujeres y personas feministas de la comarca</b>	Facilitar y promover la interacción y las redes entre los grupos de mujeres de la comarca, grupos feminista	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.1.3 Mejorar la comunicación sobre el trabajo que se realiza para aumentar su alcance.</b>	Buscar nuevas vías de comunicación del trabajo que se realiza desde el departamento de igualdad.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	
	Crear y actualizar anualmente la base de datos sobre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y personas de los municipios, elaborando canales de comunicación bipartitos.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista

LEZAMA: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
2.2. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES Y SU INFLUENCIA							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.2.1. Poner en marcha intervenciones que refuercen las capacidades organizativas y la influencia política del movimiento feminista y de las mujeres.</b>	Apoyar el movimiento feminista, el movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad en su visibilidad y reconocimiento como agentes de cambio social.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
	Apoyo económico, material y técnico al movimiento feminista, al movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad para que puedan desarrollar sus programas de manera autónoma.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.2.2. Fortalecer el tejido social y comunitario desde la perspectiva de género.</b>	En la documentación del fichero municipal de asociaciones incluir indicadores: para poder recoger datos sobre el sexo, la participación y el grado de responsabilidad.		x			Departamentos municipales responsables del asociacionismo	Departamentos municipales Departamento de Igualdad
	Ofrecer formación a las asociaciones locales en materia de igualdad a través de diferentes fórmulas.		x		x	Departamentos municipales responsables del asociacionismo Departamento de Igualdad	

	Visibilizar y reconocer la actuación de las mujeres en el ámbito comarcal (deportivo, cultural, histórico...), elaborando tareas específicas al respecto.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.2.3. Profundizar en las vías de incidencia de las políticas públicas municipales.</b>	Intentar conocer qué son los consejos de igualdad, qué modelos diferentes existen, etc.: una jornada, análisis en profundidad de los casos...					Departamento de Igualdad	Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad
	Iniciar el proceso de creación del Consejo de Igualdad					Departamento de Igualdad	Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad

**LEZAMA: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.1. IMPULSAR UN REPARTO MÁS IGUALITARIO Y JUSTO DE LOS CUIDADOS**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>3.1.1. Mejorar las condiciones de trabajo de las personas cuidadoras profesionales</b>	Apoyar o impulsar campañas de difusión de los derechos laborales de las personas cuidadoras profesionales, con especial atención a la situación de las mujeres migrantes.					Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

	Realizar una campaña de concienciación con quienes contratan servicios de empleadas de hogar para fomentar el buen trato hacia las trabajadoras.					Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Establecer medidas para garantizar unas condiciones laborales dignas en los pliegos de contratación del servicio de cuidados a domicilio y otros servicios de cuidado.					Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

**LEZAMA: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.2. RECONOCER LA IGUALDAD COMO VALOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.2.1. Desarrollar iniciativas para la difusión del discurso feminista entre la ciudadanía como base para un modelo de sociedad que favorezca la igualdad.</b>	Impulsar, en colaboración con el movimiento feminista, campañas e iniciativas de sensibilización en fechas concretas (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Organizar sesiones formativas específicas relacionadas con la igualdad, y adaptarlas a las necesidades de colectivos específicos: hombres, jóvenes, personas mayores, mujeres de procedencias diversas, familias con necesidades a nivel de cuidados...	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	
<b>3.2.2. Trabajar la coeducación de forma coordinada a nivel comarcal.</b>	Garantizar la coordinación con el Gazteguneko y la ludoteca, para conocer y coordinar, en la medida de lo posible, el trabajo coeducativo desde la educación	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	

	no formal.						
--	------------	--	--	--	--	--	--

**LEZAMA: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.3. IMPULSAR LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.3.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.</b>	Identificar, junto con las trabajadoras sociales, los perfiles y necesidades de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Ofrecer recursos para dar respuesta a las necesidades identificadas, creando programas o actuaciones específicas si fuera necesario.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Medir la satisfacción con los recursos y soluciones que el Ayuntamiento ofrece a las mujeres en situación o riesgo de pobreza y poner en marcha proyectos de mejora de los recursos/servicios.					x Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

**LEZAMA: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.1. IMPULSAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
----------------------	----------	------	------	------	------	--------------	--------------------

<b>4.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.</b>	Realizar iniciativas y campañas de sensibilización con la ciudadanía en torno a la violencia machista.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Realizar campañas y diferentes actos de concienciación y sensibilización de cara al 25 de noviembre.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Ofrecer espacios y formación para la sensibilización en materia de detección de la violencia machista para los miembros de las Comisiones de Fiestas de los municipios y la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Impulsar la elaboración de un protocolo contra la violencia machista por parte de las Comisiones de Fiestas de los municipios y de la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Trabajar sobre la violencia machista con las comisiones de fiestas locales para prevenir o gestionar las agresiones en el contexto de las fiestas patronales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Reforzar y difundir campañas contra la violencia machista en el contexto de las fiestas patronales, con especial atención a la juventud y elaborando estrategias para que la información sea accesible.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	En el ámbito de la prevención de la violencia machista, sensibilizar y capacitar el personal educador de la Mancomunidad y de los Gaztelekus municipales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos



	Revisar los programas generales de prevención que se realizan en las escuelas, reflexionar con los centros sobre los mismos y adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades y reforzar las estructuras de coordinación de los centros para hacerlos más eficaces.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Centros de educación	Todos los ayuntamientos
<b>4.1.2. Aumentar el conocimiento sobre los recursos existentes.</b>	Informar a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular sobre los medios y recursos con los que cuenta el Ayuntamiento y el resto de instituciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Por ejemplo, ampliando la guía de recursos y servicios en marcha y, si fuera necesario, creando más recursos y soportes.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

**LEZAMA: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.2. MEJORAR LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
	Iniciar la articulación de mecanismos de coordinación entre los diferentes agentes de la mesa de seguimiento.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional

<b>4.2.1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos de violencia.</b>	Analizar el protocolo de coordinación interinstitucional y diseñar el nuevo protocolo, implicando en el proceso a todos los agentes y sistematizando las reuniones de seguimiento anuales, generando así un clima de colaboración.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
---	--	---	---	---	---	--------------------------	---

**LEZAMA: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.3. CONSEGUIR LA RECUPERACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA VIOLENCIA E IMPULSAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>4.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) a todos los niveles: individual, colectivo y público.</b>	Analizar y mejorar los recursos de reparación existentes en la Mancomunidad y los ayuntamientos (viviendas municipales, subvenciones, asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico...) y ofrecerlos a las mujeres que han vivido procesos de este tipo.			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>4.3.2 Acompañar a las mujeres víctimas de violencia y facilitarles medios de empoderamiento</b>	Ofrecer en el marco de la escuela de empoderamiento, espacios guiados de empoderamiento y reparación para quienes han salido de situaciones de violencia machista, con el objetivo de posibilitar su autonomía.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos

9.5 Plan de acción de Loiu

LOIU: BUEN GOBIERNO							
1.1. GARANTIZAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>1.1.1. Crear e institucionalizar las estructuras necesarias para garantizar la coordinación y colaboración entre las estructuras de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.</b>	Crear y acordar el funcionamiento del Departamento de Igualdad para garantizar la coordinación entre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y la ciudadanía y el departamento de Igualdad municipal.	x				Departamento de Igualdad	Asociaciones de mujeres Movimiento Feminista Individuos
	Crear un espacio que garantice la coordinación entre el personal responsable de igualdad de los ayuntamientos, las secretarías y el departamento de Igualdad y acordar su funcionamiento.	x				Departamento de Igualdad Responsables de igualdad en los ayuntamientos Secretarías	Todos los ayuntamientos
	Diseñar y hacer el seguimiento y evaluación del plan operativo anual de cada Ayuntamiento en colaboración con el personal técnico responsable de igualdad de los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, para garantizar la coordinación y colaboración interdepartamental, crear</b>	Definir los espacios que cada ayuntamiento creará o utilizará para los trabajos relacionados con la igualdad y cómo y con qué frecuencia realizará el seguimiento del tema.	x				Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE TXORIERRI | PLAN DE ACCIÓN

<b>y mantener estructuras, medios y fórmulas.</b>	Tender puentes entre el personal técnico de los ayuntamientos y el personal técnico del departamento de igualdad de la Mancomunidad, para ayudar en la elaboración puntual y/o en la resolución de dudas.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Personal técnico municipal	Todos los ayuntamientos
<b>1.1.3. Impulsar la coordinación interinstitucional y la relación con los espacios de colaboración.</b>	Continuar con la participación del personal técnico de igualdad en los foros supramunicipales (red territorial de igualdad, Berdinsarea...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamento de igualdad

### LOIU: BUEN GOBIERNO

#### 1.2. ADQUIRIR CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS TANTO COMARCALES COMO MUNICIPALES

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>1.2.1. Ampliar la formación del personal técnico y laboral de los ayuntamientos en la incorporación de la perspectiva de género.</b>	Analizar las necesidades formativas del personal técnico, municipal y de la mancomunidad, en materia de igualdad; revisarlas en el momento de la evaluación intermedia.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Garantizar que las necesidades identificadas sean incorporadas por cada Ayuntamiento en su plan de formación, con la colaboración, en su caso, del Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos

<b>1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los representantes municipales.</b>	Organizar sesiones formativas básicas para todos los representantes municipales y renovarlas anualmente, profundizando en temas específicos.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los representantes políticos
--	--	---	---	---	---	--------------------------	------------------------------------

**LOIU: BUEN GOBIERNO**

**1.3 INCOPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>1.3.1. Incorporar la variable de sexo en los impresos, bases de datos y registros de la Mancomunidad como de los Ayuntamientos; es decir, recoger los datos desagregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.</b>	Analizar los soportes e impresos utilizados en la recogida de datos, para conocer en cuales se ha insertado la variable sexo.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Crear un grupo de trabajo para analizar las posibilidades y barreras técnicas existentes para incorporar la variable sexo y decidir cómo se va a llevar a cabo el proceso.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Progresivamente, por departamentos/ayuntamientos, trabajar la incorporación de la variable sexo.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

	<p>Garantizar que los datos recogidos se analicen progresivamente desde la perspectiva de género. Identificar gradualmente los indicadores en colaboración con cada departamento y colaborar en el análisis de su evolución. Por ejemplo, cada año se podría plantear con dos departamentos, alternando la colaboración.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<p><b>1.3.2. Integrar la igualdad en la comunicación, en la actuación de los Ayuntamientos y la Mancomunidad.</b></p>	<p>Elaborar, consensuar y aplicar criterios para una comunicación igualitaria. El documento podría contener un "checklist", para saber si el proceso va bien.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
	<p>Informar de los criterios trabajados, de manera que todos los departamentos y el personal de los Ayuntamientos utilicen criterios unitarios.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos
	<p>Dar a conocer los criterios para una comunicación igualitaria y organizar una sesión práctica formativa sobre su uso, para concienciar sobre la importancia de la comunicación igualitaria.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos

	<p>Medir el grado de cumplimiento de los criterios para identificar los realizados correctamente y los aspectos a mejorar. A continuación compartir el resultado con el resto de departamentos (aprovechar la evaluación intermedia y fijar indicadores).</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
<p><b>1.3.3. Integrar la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.</b></p>	<p>En los diagnósticos que se realizan por sectores, elaborar indicadores específicos para poder analizar las situaciones y condiciones de las mujeres y los hombres.</p>			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	<p>Identificar los proyectos previstos en colaboración con los Departamentos para los próximos años y seleccionar aquellos que sean significativos desde el punto de vista de género para realizar el proceso de forma colaborativa, incorporando la perspectiva de género desde el principio.</p>			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	<p>Definir indicadores concretos en cada departamento desde la perspectiva de género. Recoger la evolución de estos indicadores y analizar dicha evolución, para así identificar los posibles cambios y mejoras.</p>			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	<p>En los tribunales de selección y premios, garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres.</p>			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales

1.3.4. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Organizar formación dirigida a todos los departamentos en torno a las posibilidades y obligaciones de incorporar cláusulas sociales en las contrataciones.		x			Departamento de Igualdad	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Crear un grupo de trabajo con las áreas transversales y con las que tramitan contratos significativos y elaborar un procedimiento para la incorporación de cláusulas sociales.		x			Departamento de igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Iniciar una dinámica de trabajo conjunto para trabajar las cláusulas sociales (y las cláusulas de igualdad) y así aprender mutuamente.		x			Departamento de Igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
1.3.5 Incorporar el principio de igualdad en la normativa (Evaluaciones Previas sobre el impacto en Función del Género).	Elaborar proyectos piloto para el análisis de Evaluación Previa en función del Género en las ordenanzas/reglamentos y acciones administrativas municipales. Identificar las normativa y convocatorias de empleo previstas y definir en cuales utilizar los proyectos piloto.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamiento
	Basándose en lo aprendido con los proyectos piloto, desarrollar el procedimiento para la elaboración de las EPIG y aceptarlas en los espacios correspondientes (establecer la obligatoriedad en el Ayuntamiento)			x	x	Gobiernos municipales	Todos los ayuntamiento



	Ofrecer formación general a todos los departamentos municipales para que sepan cuándo y cómo hacer las EPIG.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Iniciar la realización sistemática y global de las EPIG.			x	x	Ayuntamientos	Todos los ayuntamientos
<b>1.3.6. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.</b>	Analizar si los ayuntamientos han trabajado el tema y cómo, reflexionando con los departamentos sobre el punto de partida.				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales
	Analizar las diferentes formas y metodologías de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos y definir el modelo para la mancomunidad y los Ayuntamientos; si fuera necesario con la colaboración de expertos.				x	Departamento de Igualdad	Departamento de Igualdad Todos los ayuntamientos
	Diseñar y poner en marcha la prueba piloto para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (si fuera necesario con apoyo externo)					x	Departamento de Igualdad
<b>1.3.7. Promover una gestión igualitaria.</b>	Diseño de planes internos en la Mancomunidad y los ayuntamientos.	x	x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales

LOIU: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
2.1. IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO, CON LA INTERSECCIONALIDAD COMO EJE							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.1.1. Crear, estructurar y difundir las escuelas de empoderamiento.</b>	Junto con la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad y el Grupo Técnico de Coordinación para la Igualdad de los municipios, iniciar el proceso de creación de escuelas de propiedad municipal y mancomunadas				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Acordar la estructura, las funciones y los contenidos de las escuelas de empoderamiento				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Promover redes entre mujeres que puedan tener intereses comunes a través de los cursos de la Escuela de empoderamiento.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
	Realizar la valoración de la Escuela de Empoderamiento junto con las mujeres y recoger propuestas de mejora.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE TXORIERRI | PLAN DE ACCIÓN

	Realizar el seguimiento del perfil de las mujeres que participan en la Escuela de Empoderamiento y examinar si aumenta su alcance; con especial atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad.				x	Departamento de Igualdad	Todos los Ayuntamientos
	Promover iniciativas para dar a conocer aquellas mujeres que en diferentes ámbitos han sido referentes dentro de la comarca: deporte, cultura, historia, etc.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.1.3 Mejorar la comunicación sobre el trabajo que se realiza para aumentar su alcance.</b>	Buscar nuevas vías de comunicación del trabajo que se realiza desde el departamento de igualdad.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	
	Crear y actualizar anualmente la base de datos sobre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y personas de los municipios, elaborando canales de comunicación bipartitos.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista

### LOIU: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

#### 2.2. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES Y SU INFLUENCIA

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.2.2. Fortalecer el tejido social y comunitario desde la perspectiva de género.</b>	En la documentación del fichero municipal de asociaciones incluir indicadores: para poder recoger datos sobre el sexo, la participación y el grado de responsabilidad.		x			Departamentos municipales responsables del asociacionismo	Departamentos municipales Departamento de Igualdad

	Ofrecer formación a las asociaciones locales en materia de igualdad a través de diferentes fórmulas.					Departamentos municipales responsables del asociacionismo Departamento de Igualdad	
	Visibilizar y reconocer la actuación de las mujeres en el ámbito comarcal (deportivo, cultural, histórico...), elaborando tareas específicas al respecto.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

**LOIU: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.2. RECONOCER LA IGUALDAD COMO VALOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.2.1. Desarrollar iniciativas para la difusión del discurso feminista entre la ciudadanía como base para un modelo de sociedad que favorezca la igualdad.</b>	Impulsar, en colaboración con el movimiento feminista, campañas e iniciativas de sensibilización en fechas concretas (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Organizar sesiones formativas específicas relacionadas con la igualdad, y adaptarlas a las necesidades de colectivos específicos: hombres, jóvenes, personas mayores, mujeres de procedencias diversas, familias con necesidades a nivel de cuidados...	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	

LOIU: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL							
3.3. IMPULSAR LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
3.3.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.	Identificar, junto con las trabajadoras sociales, los perfiles y necesidades de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Ofrecer recursos para dar respuesta a las necesidades identificadas, creando programas o actuaciones específicas si fuera necesario.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Medir la satisfacción con los recursos y soluciones que el Ayuntamiento ofrece a las mujeres en situación o riesgo de pobreza y poner en marcha proyectos de mejora de los recursos/servicios.					x	Departamento de Igualdad

LOIU: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
4.1. IMPULSAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
	Realizar iniciativas y campañas de sensibilización con la ciudadanía en torno a la violencia machista.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

<b>4.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.</b>	Realizar campañas y diferentes actos de concienciación y sensibilización de cara al 25 de noviembre.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Ofrecer espacios y formación para la sensibilización en materia de detección de la violencia machista para los miembros de las Comisiones de Fiestas de los municipios y la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Impulsar la elaboración de un protocolo contra la violencia machista por parte de las Comisiones de Fiestas de los municipios y de la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Trabajar sobre la violencia machista con las comisiones de fiestas locales para prevenir o gestionar las agresiones en el contexto de las fiestas patronales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Reforzar y difundir campañas contra la violencia machista en el contexto de las fiestas patronales, con especial atención a la juventud y elaborando estrategias para que la información sea accesible.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	En el ámbito de la prevención de la violencia machista, sensibilizar y capacitar el personal educador de la Mancomunidad y de los Gaztelekus municipales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Revisar los programas generales de prevención que se realizan en las escuelas, reflexionar con los centros sobre los mismos y adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades y reforzar las estructuras de coordinación	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Centros de educación	Todos los ayuntamientos

	de los centros para hacerlos más eficaces.						
<b>4.1.2. Aumentar el conocimiento sobre los recursos existentes.</b>	<p>Informar a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular sobre los medios y recursos con los que cuenta el Ayuntamiento y el resto de instituciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres.</p> <p>Por ejemplo, ampliando la guía de recursos y servicios en marcha y, si fuera necesario, creando más recursos y soportes.</p>		x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

**LOIU: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.2. MEJORAR LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>4.2.1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos de violencia.</b>	Iniciar la articulación de mecanismos de coordinación entre los diferentes agentes de la mesa de seguimiento.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
	Analizar el protocolo de coordinación interinstitucional y diseñar el nuevo protocolo, implicando en el proceso a todos los agentes y sistematizando las reuniones de seguimiento anuales, generando así un clima de colaboración.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional

LOIU: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
4.3. CONSEGUIR LA RECUPERACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA VIOLENCIA E IMPULSAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) a todos los niveles: individual, colectivo y público.</b>	Analizar y mejorar los recursos de reparación existentes en la Mancomunidad y los ayuntamientos (viviendas municipales, subvenciones, asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico...) y ofrecerlos a las mujeres que han vivido procesos de este tipo.			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>4.3.2 Acompañar a las mujeres víctimas de violencia y facilitarles medios de empoderamiento</b>	Ofrecer en el marco de la escuela de empoderamiento, espacios guiados de empoderamiento y reparación para quienes han salido de situaciones de violencia machista, con el objetivo de posibilitar su autonomía.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos



9.6 Plan de acción de Sondika

SONDIKA: BUEN GOBIERNO							
1.1. GARANTIZAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
1.1.1. Crear e institucionalizar las estructuras necesarias para garantizar la coordinación y colaboración entre las estructuras de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	Crear y acordar el funcionamiento del Departamento de Igualdad para garantizar la coordinación entre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y la ciudadanía y el departamento de Igualdad municipal.	x				Departamento de Igualdad	Asociaciones de mujeres Movimiento Feminista Individuos
	Crear un espacio que garantice la coordinación entre el personal responsable de igualdad de los ayuntamientos, las secretarías y el departamento de Igualdad y acordar su funcionamiento.	x				Departamento de Igualdad Responsables de igualdad en los ayuntamientos Secretarías	Todos los ayuntamientos
	Diseñar y hacer el seguimiento y evaluación del plan operativo anual de cada Ayuntamiento en colaboración con el personal técnico responsable de igualdad de los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos
1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, para garantizar la coordinación y colaboración interdepartamental, crear	Definir los espacios que cada ayuntamiento creará o utilizará para los trabajos relacionados con la igualdad y cómo y con qué frecuencia realizará el seguimiento del tema.	x				Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos

<p><b>y mantener estructuras, medios y fórmulas.</b></p>	<p>Tender puentes entre el personal técnico de los ayuntamientos y el personal técnico del departamento de igualdad de la Mancomunidad, para ayudar en la elaboración puntual y/o en la resolución de dudas.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad Personal técnico municipal</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>
<p><b>1.1.3. Impulsar la coordinación interinstitucional y la relación con los espacios de colaboración.</b></p>	<p>Continuar con la participación del personal técnico de igualdad en los foros supramunicipales (red territorial de igualdad, Berdinsarea...).</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad</p>	<p>Departamento de igualdad</p>

**SONDIKA: BUEN GOBIERNO**

**1.2. ADQUIRIR CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS TANTO COMARCALES COMO MUNICIPALES**

<p><b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b></p>	<p><b>ACCIONES</b></p>	<p><b>2024</b></p>	<p><b>2025</b></p>	<p><b>2026</b></p>	<p><b>2027</b></p>	<p><b>RESPONSABLES</b></p>	<p><b>AGENTES IMPLICADOS</b></p>
<p><b>1.2.1. Ampliar la formación del personal técnico y laboral de los ayuntamientos en la incorporación de la perspectiva de género.</b></p>	<p>Analizar las necesidades formativas del personal técnico, municipal y de la mancomunidad, en materia de igualdad; revisarlas en el momento de la evaluación intermedia.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>
	<p>Garantizar que las necesidades identificadas sean incorporadas por cada Ayuntamiento en su plan de formación, con la colaboración, en su caso, del Departamento de Igualdad.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>

<b>1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los representantes municipales.</b>	Organizar sesiones formativas básicas para todos los representantes municipales y renovarlas anualmente, profundizando en temas específicos.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los representantes políticos
--	--	---	---	---	---	--------------------------	------------------------------------

**SONDIKA: BUEN GOBIERNO**

**1.3 INCOPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>1.3.1. Incorporar la variable de sexo en los impresos, bases de datos y registros de la Mancomunidad como de los Ayuntamientos; es decir, recoger los datos desagregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.</b>	Analizar los soportes e impresos utilizados en la recogida de datos, para conocer en cuales se ha insertado la variable sexo.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Crear un grupo de trabajo para analizar las posibilidades y barreras técnicas existentes para incorporar la variable sexo y decidir cómo se va a llevar a cabo el proceso.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Progresivamente, por departamentos/ayuntamientos, trabajar la incorporación de la variable sexo.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

	Garantizar que los datos recogidos se analicen progresivamente desde la perspectiva de género. Identificar gradualmente los indicadores en colaboración con cada departamento y colaborar en el análisis de su evolución. Por ejemplo, cada año se podría plantear con dos departamentos, alternando la colaboración.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>1.3.2. Integrar la igualdad en la comunicación, en la actuación de los Ayuntamientos y la Mancomunidad.</b>	Elaborar, consensuar y aplicar criterios para una comunicación igualitaria. El documento podría contener un "checklist", para saber si el proceso va bien.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
	Informar de los criterios trabajados, de manera que todos los departamentos y el personal de los Ayuntamientos utilicen criterios unitarios.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos
	Dar a conocer los criterios para una comunicación igualitaria y organizar una sesión práctica formativa sobre su uso, para concienciar sobre la importancia de la comunicación igualitaria.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos

	Medir el grado de cumplimiento de los criterios para identificar los realizados correctamente y los aspectos a mejorar. A continuación compartir el resultado con el resto de departamentos (aprovechar la evaluación intermedia y fijar indicadores).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
<b>1.3.3. Integrar la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.</b>	En los diagnósticos que se realizan por sectores, elaborar indicadores específicos para poder analizar las situaciones y condiciones de las mujeres y los hombres.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Identificar los proyectos previstos en colaboración con los Departamentos para los próximos años y seleccionar aquellos que sean significativos desde el punto de vista de género para realizar el proceso de forma colaborativa, incorporando la perspectiva de género desde el principio.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	Definir indicadores concretos en cada departamento desde la perspectiva de género. Recoger la evolución de estos indicadores y analizar dicha evolución, para así identificar los posibles cambios y mejoras.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	En los tribunales de selección y premios, garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales

1.3.4. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Organizar formación dirigida a todos los departamentos en torno a las posibilidades y obligaciones de incorporar cláusulas sociales en las contrataciones.		x			Departamento de Igualdad	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Crear un grupo de trabajo con las áreas transversales y con las que tramitan contratos significativos y elaborar un procedimiento para la incorporación de cláusulas sociales.		x			Departamento de igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Iniciar una dinámica de trabajo conjunto para trabajar las cláusulas sociales (y las cláusulas de igualdad) y así aprender mutuamente.		x			Departamento de Igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
1.3.5 Incorporar el principio de igualdad en la normativa (Evaluaciones Previas sobre el impacto en Función del Género).	Elaborar proyectos piloto para el análisis de Evaluación Previa en función del Género en las ordenanzas/reglamentos y acciones administrativas municipales. Identificar las normativa y convocatorias de empleo previstas y definir en cuales utilizar los proyectos piloto.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamiento
	Basándose en lo aprendido con los proyectos piloto, desarrollar el procedimiento para la elaboración de las EPIG y aceptarlas en los espacios correspondientes (establecer la obligatoriedad en el Ayuntamiento)			x	x	Gobiernos municipales	Todos los ayuntamiento

	Ofrecer formación general a todos los departamentos municipales para que sepan cuándo y cómo hacer las EPIG.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Iniciar la realización sistemática y global de las EPIG.			x	x	Ayuntamientos	Todos los ayuntamientos
<b>1.3.6. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.</b>	Analizar si los ayuntamientos han trabajado el tema y cómo, reflexionando con los departamentos sobre el punto de partida.				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales
	Analizar las diferentes formas y metodologías de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos y definir el modelo para la mancomunidad y los Ayuntamientos; si fuera necesario con la colaboración de expertos.				x	Departamento de Igualdad	Departamento de Igualdad Todos los ayuntamientos
	Diseñar y poner en marcha la prueba piloto para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (si fuera necesario con apoyo externo)					x	Departamento de Igualdad
<b>1.3.7. Promover una gestión igualitaria.</b>	Diseño de planes internos en la Mancomunidad y los ayuntamientos.	x	x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales

SONDIKA: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES							
2.1. IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO, CON LA INTERSECCIONALIDAD COMO EJE							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.1.1. Crear, estructurar y difundir las escuelas de empoderamiento.</b>	Junto con la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad y el Grupo Técnico de Coordinación para la Igualdad de los municipios, iniciar el proceso de creación de escuelas de propiedad municipal y mancomunadas				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Acordar la estructura, las funciones y los contenidos de las escuelas de empoderamiento				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Promover redes entre mujeres que puedan tener intereses comunes a través de los cursos de la Escuela de empoderamiento.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
	Realizar la valoración de la Escuela de Empoderamiento junto con las mujeres y recoger propuestas de mejora.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista



	Realizar el seguimiento del perfil de las mujeres que participan en la Escuela de Empoderamiento y examinar si aumenta su alcance; con especial atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad.				x	Departamento de Igualdad	Todos los Ayuntamientos
	Promover iniciativas para dar a conocer aquellas mujeres que en diferentes ámbitos han sido referentes dentro de la comarca: deporte, cultura, historia, etc.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.1.2. Fortalecer las redes de mujeres y personas feministas de la comarca.</b>	Facilitar y promover la interacción y las redes entre los grupos de mujeres de la comarca, grupos feministas y personas implicadas en el tema.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.1.3 Mejorar la comunicación sobre el trabajo que se realiza para aumentar su alcance.</b>	Buscar nuevas vías de comunicación del trabajo que se realiza desde el departamento de igualdad.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	
	Crear y actualizar anualmente la base de datos sobre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y personas de los municipios, elaborando canales de comunicación bipartitos.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista

## SONDIKA: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

### 2.2. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES Y SU INFLUENCIA

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
----------------------	----------	------	------	------	------	--------------	--------------------

<b>2.2.1. Poner en marcha intervenciones que refuercen las capacidades organizativas y la influencia política del movimiento feminista y de las mujeres.</b>	Apoyar el movimiento feminista, el movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad en su visibilidad y reconocimiento como agentes de cambio social.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
	Apoyo económico, material y técnico al movimiento feminista, al movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad para que puedan desarrollar sus programas de manera autónoma.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.2.2. Fortalecer el tejido social y comunitario desde la perspectiva de género.</b>	En la documentación del fichero municipal de asociaciones incluir indicadores: para poder recoger datos sobre el sexo, la participación y el grado de responsabilidad.		x			Departamentos municipales responsables del asociacionismo	Departamentos municipales Departamento de Igualdad
	Ofrecer formación a las asociaciones locales en materia de igualdad a través de diferentes fórmulas.		x		x	Departamentos municipales responsables del asociacionismo Departamento de Igualdad	
	Visibilizar y reconocer la actuación de las mujeres en el ámbito comarcal (deportivo, cultural, histórico...), elaborando tareas específicas al respecto.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.2.3. Profundizar en las vías de incidencia de las</b>	Intentar conocer qué son los consejos de igualdad, qué modelos diferentes existen, etc.: una jornada, análisis en	x	x			Departamento de	Comisión de Igualdad Responsables municipales en

políticas públicas municipales.	profundidad de los casos...					Igualdad	ámbito de la Igualdad
	Iniciar el proceso de creación del Consejo de Igualdad	x	x			Departamento de Igualdad	Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad

**SONDIKA: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.2. RECONOCER LA IGUALDAD COMO VALOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.2.1. Desarrollar iniciativas para la difusión del discurso feminista entre la ciudadanía como base para un modelo de sociedad que favorezca la igualdad.</b>	Impulsar, en colaboración con el movimiento feminista, campañas e iniciativas de sensibilización en fechas concretas (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Organizar sesiones formativas específicas relacionadas con la igualdad, y adaptarlas a las necesidades de colectivos específicos: hombres, jóvenes, personas mayores, mujeres de procedencias diversas, familias con necesidades a nivel de cuidados...	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	
<b>3.2.2. Trabajar la coeducación de forma coordinada a nivel comarcal.</b>	Garantizar la coordinación con el Gazteguno y la ludoteca, para conocer y coordinar, en la medida de lo posible, el trabajo coeducativo desde la educación no formal.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	

SONDIKA: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL							
3.3. IMPULSAR LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
3.3.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.	Identificar, junto con las trabajadoras sociales, los perfiles y necesidades de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social.	x	x			Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Ofrecer recursos para dar respuesta a las necesidades identificadas, creando programas o actuaciones específicas si fuera necesario.	x	x			Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Medir la satisfacción con los recursos y soluciones que el Ayuntamiento ofrece a las mujeres en situación o riesgo de pobreza y poner en marcha proyectos de mejora de los recursos/servicios.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

SONDIKA: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
4.1. IMPULSAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
	Realizar iniciativas y campañas de sensibilización con la ciudadanía en torno a la violencia machista.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

<b>4.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.</b>	Realizar campañas y diferentes actos de concienciación y sensibilización de cara al 25 de noviembre.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Ofrecer espacios y formación para la sensibilización en materia de detección de la violencia machista para los miembros de las Comisiones de Fiestas de los municipios y la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Impulsar la elaboración de un protocolo contra la violencia machista por parte de las Comisiones de Fiestas de los municipios y de la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Trabajar sobre la violencia machista con las comisiones de fiestas locales para prevenir o gestionar las agresiones en el contexto de las fiestas patronales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Reforzar y difundir campañas contra la violencia machista en el contexto de las fiestas patronales, con especial atención a la juventud y elaborando estrategias para que la información sea accesible.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	En el ámbito de la prevención de la violencia machista, sensibilizar y capacitar el personal educador de la Mancomunidad y de los Gaztelekus municipales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Revisar los programas generales de prevención que se realizan en las escuelas, reflexionar con los centros sobre los mismos y adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades y reforzar las estructuras de coordinación	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Centros de educación	Todos los ayuntamientos

	de los centros para hacerlos más eficaces.						
<b>4.1.2. Aumentar el conocimiento sobre los recursos existentes.</b>	<p>Informar a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular sobre los medios y recursos con los que cuenta el Ayuntamiento y el resto de instituciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres.</p> <p>Por ejemplo, ampliando la guía de recursos y servicios en marcha y, si fuera necesario, creando más recursos y soportes.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

**SONDIKA: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.2. MEJORAR LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.2.1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos de violencia.</b>	Iniciar la articulación de mecanismos de coordinación entre los diferentes agentes de la mesa de seguimiento.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
	Analizar el protocolo de coordinación interinstitucional y diseñar el nuevo protocolo, implicando en el proceso a todos los agentes y sistematizando las reuniones de seguimiento anuales, generando así un clima de colaboración.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional

	Analizar y adecuar el sistema de registro y seguimiento de casos utilizado en la mesa interinstitucional.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
--	---	---	---	---	---	--------------------------	---

**SONDIKA: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.3. CONSEGUIR LA RECUPERACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA VIOLENCIA E IMPULSAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) a todos los niveles: individual, colectivo y público.</b>	Analizar y mejorar los recursos de reparación existentes en la Mancomunidad y los ayuntamientos (viviendas municipales, subvenciones, asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico...) y ofrecerlos a las mujeres que han vivido procesos de este tipo.			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>4.3.2 Acompañar a las mujeres víctimas de violencia y facilitarles medios de empoderamiento</b>	Ofrecer en el marco de la escuela de empoderamiento, espacios guiados de empoderamiento y reparación para quienes han salido de situaciones de violencia machista, con el objetivo de posibilitar su autonomía.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos

9.7 Plan de acción de Zamudio

ZAMUDIO: BUEN GOBIERNO							
1.1. GARANTIZAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
1.1.1. Crear e institucionalizar las estructuras necesarias para garantizar la coordinación y colaboración entre las estructuras de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	Crear y acordar el funcionamiento del Departamento de Igualdad para garantizar la coordinación entre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y la ciudadanía y el departamento de Igualdad municipal.	x				Departamento de Igualdad	Asociaciones de mujeres Movimiento Feminista Individuos
	Crear un espacio que garantice la coordinación entre el personal responsable de igualdad de los ayuntamientos, las secretarías y el departamento de Igualdad y acordar su funcionamiento.	x				Departamento de Igualdad Responsables de igualdad en los ayuntamientos Secretarías	Todos los ayuntamientos
	Diseñar y hacer el seguimiento y evaluación del plan operativo anual de cada Ayuntamiento en colaboración con el personal técnico responsable de igualdad de los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos
1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, para garantizar la coordinación y colaboración interdepartamental, crear	Definir los espacios que cada ayuntamiento creará o utilizará para los trabajos relacionados con la igualdad y cómo y con qué frecuencia realizará el seguimiento del tema.	x				Departamento de Igualdad Responsables municipales en los temas de igualdad	Todos los ayuntamientos



<p><b>y mantener estructuras, medios y fórmulas.</b></p>	<p>Tender puentes entre el personal técnico de los ayuntamientos y el personal técnico del departamento de igualdad de la Mancomunidad, para ayudar en la elaboración puntual y/o en la resolución de dudas.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad Personal técnico municipal</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>
<p><b>1.1.3. Impulsar la coordinación interinstitucional y la relación con los espacios de colaboración.</b></p>	<p>Continuar con la participación del personal técnico de igualdad en los foros supramunicipales (red territorial de igualdad, Berdinsarea...).</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad</p>	<p>Departamento de igualdad</p>

**ZAMUDIO: BUEN GOBIERNO**

**1.2. ADQUIRIR CONOCIMIENTO PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS TANTO COMARCALES COMO MUNICIPALES**

<p><b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b></p>	<p><b>ACCIONES</b></p>	<p><b>2024</b></p>	<p><b>2025</b></p>	<p><b>2026</b></p>	<p><b>2027</b></p>	<p><b>RESPONSABLES</b></p>	<p><b>AGENTES IMPLICADOS</b></p>
<p><b>1.2.1. Ampliar la formación del personal técnico y laboral de los ayuntamientos en la incorporación de la perspectiva de género.</b></p>	<p>Analizar las necesidades formativas del personal técnico, municipal y de la mancomunidad, en materia de igualdad; revisarlas en el momento de la evaluación intermedia.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>
	<p>Garantizar que las necesidades identificadas sean incorporadas por cada Ayuntamiento en su plan de formación, con la colaboración, en su caso, del Departamento de Igualdad.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento</p>	<p>Todos los ayuntamientos</p>

<b>1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los representantes municipales.</b>	Organizar sesiones formativas básicas para todos los representantes municipales y renovarlas anualmente, profundizando en temas específicos.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los representantes políticos
--	--	---	---	---	---	--------------------------	------------------------------------

**ZAMUDIO: BUEN GOBIERNO**

**1.3 INCOPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>1.3.1. Incorporar la variable de sexo en los impresos, bases de datos y registros de la Mancomunidad como de los Ayuntamientos; es decir, recoger los datos desagregados por sexo y analizarlos desde la perspectiva de género.</b>	Analizar los soportes e impresos utilizados en la recogida de datos, para conocer en cuales se ha insertado la variable sexo.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Crear un grupo de trabajo para analizar las posibilidades y barreras técnicas existentes para incorporar la variable sexo y decidir cómo se va a llevar a cabo el proceso.	x				Departamento de Igualdad Cada ayuntamiento	Todos los ayuntamientos
	Progresivamente, por departamentos/ayuntamientos, trabajar la incorporación de la variable sexo.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

	<p>Garantizar que los datos recogidos se analicen progresivamente desde la perspectiva de género. Identificar gradualmente los indicadores en colaboración con cada departamento y colaborar en el análisis de su evolución. Por ejemplo, cada año se podría plantear con dos departamentos, alternando la colaboración.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<p><b>1.3.2. Integrar la igualdad en la comunicación, en la actuación de los Ayuntamientos y la Mancomunidad.</b></p>	<p>Elaborar, consensuar y aplicar criterios para una comunicación igualitaria. El documento podría contener un "checklist", para saber si el proceso va bien.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
	<p>Informar de los criterios trabajados, de manera que todos los departamentos y el personal de los Ayuntamientos utilicen criterios unitarios.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos
	<p>Dar a conocer los criterios para una comunicación igualitaria y organizar una sesión práctica formativa sobre su uso, para concienciar sobre la importancia de la comunicación igualitaria.</p>	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Todos los ayuntamientos

	Medir el grado de cumplimiento de los criterios para identificar los realizados correctamente y los aspectos a mejorar. A continuación compartir el resultado con el resto de departamentos (aprovechar la evaluación intermedia y fijar indicadores).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Departamentos municipales
<b>1.3.3. Integrar la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.</b>	En los diagnósticos que se realizan por sectores, elaborar indicadores específicos para poder analizar las situaciones y condiciones de las mujeres y los hombres.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Identificar los proyectos previstos en colaboración con los Departamentos para los próximos años y seleccionar aquellos que sean significativos desde el punto de vista de género para realizar el proceso de forma colaborativa, incorporando la perspectiva de género desde el principio.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	Definir indicadores concretos en cada departamento desde la perspectiva de género. Recoger la evolución de estos indicadores y analizar dicha evolución, para así identificar los posibles cambios y mejoras.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales
	En los tribunales de selección y premios, garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de igualdad	Departamentos municipales

1.3.4. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Organizar formación dirigida a todos los departamentos en torno a las posibilidades y obligaciones de incorporar cláusulas sociales en las contrataciones.		x			Departamento de Igualdad	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Crear un grupo de trabajo con las áreas transversales y con las que tramitan contratos significativos y elaborar un procedimiento para la incorporación de cláusulas sociales.		x			Departamento de igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
	Iniciar una dinámica de trabajo conjunto para trabajar las cláusulas sociales (y las cláusulas de igualdad) y así aprender mutuamente.		x			Departamento de Igualdad Grupo de trabajo específico	Departamentos que realicen contratos y convenios
1.3.5 Incorporar el principio de igualdad en la normativa (Evaluaciones Previas sobre el impacto en Función del Género).	Elaborar proyectos piloto para el análisis de Evaluación Previa en función del Género en las ordenanzas/reglamentos y acciones administrativas municipales. Identificar las normativa y convocatorias de empleo previstas y definir en cuales utilizar los proyectos piloto.			x	x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamiento
	Basándose en lo aprendido con los proyectos piloto, desarrollar el procedimiento para la elaboración de las EPIG y aceptarlas en los espacios correspondientes (establecer la obligatoriedad en el Ayuntamiento)			x	x	Gobiernos municipales	Todos los ayuntamiento

	Ofrecer formación general a todos los departamentos municipales para que sepan cuándo y cómo hacer las EPIG.			x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Iniciar la realización sistemática y global de las EPIG.			x	x	Ayuntamientos	Todos los ayuntamientos
<b>1.3.6. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.</b>	Analizar si los ayuntamientos han trabajado el tema y cómo, reflexionando con los departamentos sobre el punto de partida.			x		Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales
	Analizar las diferentes formas y metodologías de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos y definir el modelo para la mancomunidad y los Ayuntamientos; si fuera necesario con la colaboración de expertos.			x		Departamento de Igualdad	Departamento de Igualdad Todos los ayuntamientos
	Diseñar y poner en marcha la prueba piloto para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos (si fuera necesario con apoyo externo)			x		Departamento de Igualdad	Gobiernos municipales
<b>1.3.7. Promover una gestión igualitaria.</b>	Diseño de planes internos en la Mancomunidad y los ayuntamientos.	x	x			Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Gobiernos municipales

ZAMUDIO: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

2.1. IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO, CON LA INTERSECCIONALIDAD COMO EJE

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>2.1.1. Crear, estructurar y difundir las escuelas de empoderamiento.</b>	Junto con la Comisión de Igualdad de la Mancomunidad y el Grupo Técnico de Coordinación para la Igualdad de los municipios, iniciar el proceso de creación de escuelas de propiedad municipal y mancomunadas				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Acordar la estructura, las funciones y los contenidos de las escuelas de empoderamiento				x	Departamento de Igualdad Responsables municipales de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Promover redes entre mujeres que puedan tener intereses comunes a través de los cursos de la Escuela de empoderamiento.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
	Realizar la valoración de la Escuela de Empoderamiento junto con las mujeres y recoger propuestas de mejora.				x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociaciones de mujeres, individuos y Movimiento Feminista
	Realizar el seguimiento del perfil de las mujeres que participan en la Escuela de				x	Departamento de Igualdad	Todos los Ayuntamientos

	Empoderamiento y examinar si aumenta su alcance; con especial atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad.						
	Promover iniciativas para dar a conocer aquellas mujeres que en diferentes ámbitos han sido referentes dentro de la comarca: deporte, cultura, historia, etc.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.1.3 Mejorar la comunicación sobre el trabajo que se realiza para aumentar su alcance.</b>	Buscar nuevas vías de comunicación del trabajo que se realiza desde el departamento de igualdad.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	
	Crear y actualizar anualmente la base de datos sobre los grupos feministas, las asociaciones de mujeres y personas de los municipios, elaborando canales de comunicación bipartitos.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista

**ZAMUDIO: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

**2.2. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE LAS MUJERES Y SU INFLUENCIA**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>2.2.1. Poner en marcha intervenciones que refuercen las capacidades organizativas y la</b>	Apoyar el movimiento feminista, el movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad en su visibilidad y reconocimiento como agentes de cambio social.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista



**PLAN PARA LA IGUALDAD DE TXORIERRI | PLAN DE ACCIÓN**

<b>influencia política del movimiento feminista y de las mujeres.</b>	Apoyo económico, material y técnico al movimiento feminista, al movimiento asociativo de mujeres y las asociaciones especialmente comprometidas con la igualdad para que puedan desarrollar sus programas de manera autónoma.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos Asociación de mujeres, individuos y movimiento feminista
<b>2.2.2. Fortalecer el tejido social y comunitario desde la perspectiva de género.</b>	En la documentación del fichero municipal de asociaciones incluir indicadores: para poder recoger datos sobre el sexo, la participación y el grado de responsabilidad.		x			Departamentos municipales responsables del asociacionismo	Departamentos municipales Departamento de Igualdad
	Ofrecer formación a las asociaciones locales en materia de igualdad a través de diferentes fórmulas.		x		x	Departamentos municipales responsables del asociacionismo Departamento de Igualdad	
	Visibilizar y reconocer la actuación de las mujeres en el ámbito comarcal (deportivo, cultural, histórico...), elaborando tareas específicas al respecto.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>2.2.3. Profundizar en las vías de incidencia de las políticas públicas municipales.</b>	Intentar conocer qué son los consejos de igualdad, qué modelos diferentes existen, etc.: una jornada, análisis en profundidad de los casos...	x	x			Departamento de Igualdad	Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad
	Iniciar el proceso de creación del Consejo de Igualdad	x	x			Departamento de Igualdad	Comisión de Igualdad Responsables municipales en ámbito de la Igualdad

**ZAMUDIO: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.1. IMPULSAR UN REPARTO MÁS IGUALITARIO Y JUSTO DE LOS CUIDADOS**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.1.1. Mejorar las condiciones de trabajo de las personas cuidadoras profesionales</b>	Apoyar o impulsar campañas de difusión de los derechos laborales de las personas cuidadoras profesionales, con especial atención a la situación de las mujeres migrantes.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Realizar una campaña de concienciación con quienes contratan servicios de empleadas de hogar para fomentar el buen trato hacia las trabajadoras.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

**ZAMUDIO: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.2. RECONOCER LA IGUALDAD COMO VALOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>3.2.1. Desarrollar iniciativas para la difusión del discurso feminista entre la</b>	Impulsar, en colaboración con el movimiento feminista, campañas e iniciativas de sensibilización en fechas concretas (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio...).	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos

<b>ciudadanía como base para un modelo de sociedad que favorezca la igualdad.</b>	Organizar sesiones formativas específicas relacionadas con la igualdad, y adaptarlas a las necesidades de colectivos específicos: hombres, jóvenes, personas mayores, mujeres de procedencias diversas, familias con necesidades a nivel de cuidados...	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	
<b>3.2.2. Trabajar la coeducación de forma coordinada a nivel comarcal.</b>	Garantizar la coordinación con el Gazteguneko y la ludoteca, para conocer y coordinar, en la medida de lo posible, el trabajo coeducativo desde la educación no formal.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	

**ZAMUDIO: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**3.3. IMPULSAR LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES**

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>AGENTES IMPLICADOS</b>
<b>3.3.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.</b>	Identificar, junto con las trabajadoras sociales, los perfiles y necesidades de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
	Ofrecer recursos para dar respuesta a las necesidades identificadas, creando programas o actuaciones específicas si fuera necesario.			x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

	Medir la satisfacción con los recursos y soluciones que el Ayuntamiento ofrece a las mujeres en situación o riesgo de pobreza y poner en marcha proyectos de mejora de los recursos/servicios.					x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales
--	--	--	--	--	--	---	--------------------------	--------------------------------

**ZAMUDIO: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA**

**4.1. IMPULSAR LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA**

OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.</b>	Realizar iniciativas y campañas de sensibilización con la ciudadanía en torno a la violencia machista.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Realizar campañas y diferentes actos de concienciación y sensibilización de cara al 25 de noviembre.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Ofrecer espacios y formación para la sensibilización en materia de detección de la violencia machista para los miembros de las Comisiones de Fiestas de los municipios y la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Impulsar la elaboración de un protocolo contra la violencia machista por parte de las Comisiones de Fiestas de los municipios y de la Mancomunidad.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	Trabajar sobre la violencia machista con las comisiones de fiestas locales para prevenir o gestionar las agresiones en el	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los

	contexto de las fiestas patronales.					Comisión de fiestas	ayuntamientos
	Reforzar y difundir campañas contra la violencia machista en el contexto de las fiestas patronales, con especial atención a la juventud y elaborando estrategias para que la información sea accesible.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Comisión de fiestas	Todos los ayuntamientos
	En el ámbito de la prevención de la violencia machista, sensibilizar y capacitar el personal educador de la Mancomunidad y de los Gaztelekus municipales.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Todos los ayuntamientos
	Revisar los programas generales de prevención que se realizan en las escuelas, reflexionar con los centros sobre los mismos y adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades y reforzar las estructuras de coordinación de los centros para hacerlos más eficaces.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad Centros de educación	Todos los ayuntamientos
<b>4.1.2. Aumentar el conocimiento sobre los recursos existentes.</b>	Informar a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular sobre los medios y recursos con los que cuenta el Ayuntamiento y el resto de instituciones para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Por ejemplo, ampliando la guía de recursos y servicios en marcha y, si fuera necesario, creando más recursos y soportes.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Servicios sociales municipales

ZAMUDIO: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
4.2. MEJORAR LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
4.2.1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos de violencia.	Iniciar la articulación de mecanismos de coordinación entre los diferentes agentes de la mesa de seguimiento.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional
	Analizar el protocolo de coordinación interinstitucional y diseñar el nuevo protocolo, implicando en el proceso a todos los agentes y sistematizando las reuniones de seguimiento anuales, generando así un clima de colaboración.	x	x	x	x	Departamento de Igualdad	Agentes implicados en el protocolo interinstitucional

ZAMUDIO: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA							
4.3. CONSEGUIR LA RECUPERACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LA VIOLENCIA E IMPULSAR PROCESOS DE EMPODERAMIENTO							
OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	AGENTES IMPLICADOS
<b>4.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) a todos los niveles: individual, colectivo y público.</b>	Analizar y mejorar los recursos de reparación existentes en la Mancomunidad y los ayuntamientos (viviendas municipales, subvenciones, asesoramiento jurídico, asesoramiento psicológico...) y ofrecerlos a las mujeres que han vivido procesos de este tipo.			x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos
<b>4.3.2 Acompañar a las mujeres víctimas de violencia y facilitarles medios de empoderamiento</b>	Ofrecer en el marco de la escuela de empoderamiento, espacios guiados de empoderamiento y reparación para quienes han salido de situaciones de violencia machista, con el objetivo de posibilitar su autonomía.	x	x	x	x	Departamento de igualdad	Todos los ayuntamientos

### 10 SISTEMA DE GESTIÓN

Recientemente se han introducido muchos cambios en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tal y como se ha mencionado anteriormente. Concretamente, el nuevo punto 4 del artículo 15 establece aquellos apartados que debe contener un Plan para la Igualdad. En él se señala que el documento debe contener, además de los objetivos y acciones, los instrumentos y recursos que se utilizarán para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan, así como la forma en que se elaborarán las cuentas o la comunicación, con el fin de garantizar la transparencia. En este apartado se detallan los puntos mencionados.

Para el correcto desarrollo del Plan, el Área de Igualdad elaborará el plan anual de gestión del Plan para la Igualdad, y será ese el documento con el que se trabaje.

#### a. Estructuras de desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan

Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo del Plan para la Igualdad de la Mancomunidad de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran, la Mancomunidad pondrá en marcha las estructuras de coordinación necesarias, de acuerdo con los principios generales recogidos en el artículo 3 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres: “Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad, a fin de posibilitar intervenciones más eficaces y acordes con el uso racional de los recursos”.

Además, el Plan para la Igualdad de la Mancomunidad de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran se abordará desde la perspectiva de la transversalidad, es decir, el Plan para la Igualdad será asumido por todas las áreas y servicios de la Mancomunidad y de cada uno de los ayuntamientos: compromiso que se reflejará en la gestión económica y desarrollo de las medidas, y en forma de compromiso a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Ese compromiso tendrá su reflejo en la disposición a asumir responsabilidades y a participar en sesiones de formación, reuniones, etc. en materia de políticas de igualdad.

La transversalidad y la implicación de todas las áreas serán imprescindibles para poder llevar a cabo el Plan. Y es que, además de la labor e implicación del personal técnico de Igualdad, también será necesaria la implicación del personal técnico de otras áreas, ya que el Plan afecta a diversas áreas; por tanto, realizar el trabajo de forma transversal será mucho más eficaz a la hora de conseguir un impacto real.

Para alcanzar los retos que se pretenden conseguir a través del Plan, serán necesarios varios marcos de trabajo o estructuras. Cada uno de ellos tendrá funciones y tareas concretas. Proponemos tres estructuras principales para el desarrollo del Plan. Las estructuras que estarán en marcha durante el desarrollo del Plan serán las siguientes:

1. **Departamento de igualdad**
2. **Grupo técnico para la coordinación y seguimiento:** se trata de una estructura que está actualmente en funcionamiento, en la que participa el personal técnico de las áreas de euskera, cultura, intervención e igualdad. El objetivo será ampliar el equipo, e implicar a más personal de los diferentes ayuntamientos y áreas.



3. **Grupo político de seguimiento:** integrado por el personal técnico de igualdad y la alcaldesa o el alcalde de cada municipio, o por representantes políticos y secretarías de referencia.
4. **Comisión de Igualdad de la Mancomunidad:** el objetivo de este espacio es promover la creación de Comisiones de Igualdad en todos los municipios y crear una estructura de coordinación, seguimiento y colaboración entre ellos. Asimismo, será un espacio donde se refuerce la participación sociopolítica de las mujeres, asociaciones y/o movimientos feministas de la Mancomunidad.

A continuación se exponen las estructuras propuestas, su composición y sus funciones.

La responsabilidad principal del desarrollo del Plan recaerá sobre el **personal técnico de Igualdad** junto con los responsables políticos de esa área. Será responsable de la promoción del plan y el que realizará el seguimiento más preciso, será responsable de la ejecución de los planes de gestión anuales y de las evaluaciones, aunque también participarán responsables políticos y técnicos de otros municipios.

El personal técnico de Igualdad de los Servicios Mancomunados de Txorierri tiene un contrato a tiempo completo dirigido a la igualdad. En la definición de su puesto, además, tal y como se especifica en el artículo 17 de la Ley de Igualdad, se recogía la necesidad de contar con una persona con formación específica en igualdad. Así, la técnica de igualdad cuenta con más de 150 horas de formación en igualdad (máster específico) y varios años de experiencia en la administración pública.

### 1. DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

Garantizar el impulso, desarrollo y seguimiento coherente y coordinado del Plan para la Igualdad.

#### Participantes

- Responsable político de igualdad en la Mancomunidad.
- Técnica de Igualdad de la Mancomunidad.

#### Funciones

- Impulsar y coordinar las medidas que se lleven a cabo en el contexto del Plan, en aras de un desarrollo coherente del plan.
- Coordinar todas las estructuras y agentes implicados en el desarrollo del Plan.
- Seguimiento del cumplimiento de objetivos y tiempos.
- Proponer medidas correctoras y valorar su implantación.
- Comunicación del Plan.
- Determinación de las responsabilidades y gestión de las herramientas necesarias para el mantenimiento de los objetivos alcanzados.
- Seguimiento y evaluación continua del Plan.

#### Funcionamiento

- Este espacio estará en permanente coordinación y mantendrá cuantas reuniones sean necesarias.

Para el adecuado desarrollo del Plan y, sobre todo, para incorporar eficazmente la estrategia de transversalidad, resultará imprescindible la implicación y compromiso de las personas representantes políticas y secretarías de los ayuntamientos y de la Mancomunidad. El seguimiento de los objetivos y acciones del Plan se realizará a través de una estructura que permita compartir experiencias y,

partiendo de la realidad local, responder a un único Plan.

### 2. Grupo político de seguimiento

Espacio para garantizar el compromiso político y técnico de la Mancomunidad y de los seis ayuntamientos que la integran.

#### Participantes

- Responsables/representantes políticos tanto de la Mancomunidad como de los seis Ayuntamientos que la integran.
- Las Secretarías de la Mancomunidad y de los seis Ayuntamientos que la integran.
- El personal técnico de Igualdad.

#### Funciones

- Elaborar un plan de acción anual para cada Ayuntamiento y la Mancomunidad, difundirlo en su ámbito de influencia y compartir las valoraciones a fin de año.
- Facilitar y fomentar la comunicación en los ayuntamientos para impulsar la incorporación de la estrategia de transversalidad de género.

#### Funcionamiento

- Al menos una vez al año se realizará un seguimiento específico del desarrollo del Plan para la Igualdad, para analizar el grado de cumplimiento del año anterior y poniendo en marcha el Plan de Gestión del año siguiente.

El núcleo central encargado de garantizar **el trabajo interdepartamental y la estrategia transversal será el Grupo Técnico de Coordinación y Seguimiento**. Se trata de un núcleo que ya cumple otras funciones y lleva tiempo funcionando en la MST. En el mismo se coordinan los procesos más significativos que se llevan a cabo tanto en la Mancomunidad como en cada Ayuntamiento y las diferentes medidas y tareas relacionadas con el Plan de Igualdad. Las funciones del Grupo Técnico de Coordinación y Seguimiento serán las siguientes:

### 3. Grupo Técnico de Coordinación y Seguimiento

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

#### Participantes

- Personal técnico y/o responsables de los departamentos municipales, al menos una persona por cada municipio.
- Personal técnico de Igualdad.

#### Funciones

- Impulsar y coordinar las medidas clave que se llevarán a cabo en el contexto del Plan, en aras de un desarrollo coherente del mismo.
- Elaborar el plan de acción anual de cada Ayuntamiento y de la Mancomunidad, realizar el seguimiento del desarrollo y compartir las valoraciones de fin de año.
- Facilitar e impulsar la comunicación para facilitar la incorporación de la estrategia de transversalidad de género en los ayuntamientos.
- Alimentar y mantener actualizada la herramienta de seguimiento del Plan para la Igualdad.
- Elaborar y contrastar el informe anual al finalizar cada ejercicio, para comprobar si estamos acercándonos o no a los objetivos.
- Coordinar algunas acciones puntuales en aquellos casos en los que sea necesario (en el Plan se especifica que este espacio será el responsable de algunas acciones).

### Funcionamiento

- Se reunirá al menos dos veces al año, las reuniones se celebrarán en cada municipio entre el responsable técnico del mismo y la técnica de igualdad.
- Además, este grupo seguirá con su dinámica habitual y en estas reuniones se abordarán, junto con otros, temas relacionados con la igualdad.

Siendo conscientes de que no todo el personal técnico del Ayuntamiento participa en este foro y de que es imprescindible su participación e implicación para el desarrollo de una estrategia transversal e integración efectiva del Plan en la actividad municipal, resultará imprescindible que el personal técnico que participa en el Grupo Técnico de Coordinación y Seguimiento informe sobre lo tratado a sus propios departamentos y vigile la relación del resto del personal técnico con el área de Igualdad.

Otra estructura imprescindible para el desarrollo del Plan es el Consejo de Igualdad de la Mancomunidad. Si bien en la actualidad algunos municipios cuentan con una estructura propia de este tipo, son muchos los que no cuentan con las condiciones suficientes para constituir una Comisión de Igualdad, por lo que consideramos que lo más eficaz será la creación de un Consejo a nivel de Mancomunidad. Muchas de las acciones y requisitos del Plan estarán en manos de la Mancomunidad, debido a la falta de capacidad y recursos de muchos municipios, por lo que resultará imprescindible una estructura para que las mujeres, grupos feministas o asociaciones de mujeres de todos los municipios puedan participar y gestionar las acciones que se lleven a cabo a nivel de Mancomunidad.

## 4. Consejo de Igualdad de la Mancomunidad

Marco para la participación de las mujeres de los municipios

### Participantes

- Grupos feministas
- Asociaciones de mujeres
- Personal responsable político de Igualdad
- Personal técnico de Igualdad

### Funciones

- Liderar y asesorar las políticas mancomunadas y municipales para la igualdad de mujeres y hombres.
- Compartir buenas prácticas.
- Impulsar y hacer seguimiento de los planes de actuación mancomunados y municipales para la igualdad de oportunidades. Supervisar el cumplimiento de los principios del Plan para la Igualdad.
- Impulsar medidas y proponer fórmulas para conseguir la igualdad de mujeres y hombres en las diferentes instancias y plantear programas, acciones y ofertas específicas, especialmente a nivel municipal.
- Realizar campañas de sensibilización e información para mejorar la calidad de vida de las mujeres.
- Facilitar la participación de todas las mujeres en los asuntos de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos.
- Impulsar la colaboración y cooperación entre asociaciones y entidades que lleven a cabo acciones directas o indirectas dirigidas a la mejora de la situación de las mujeres.

### Funcionamiento

- El Consejo de Igualdad se reunirá dos veces al año y, entre otras cosas, realizará un balance de las acciones recogidas en el Plan.
- Realizar un seguimiento anual específico del grado de cumplimiento del Plan y de conocimiento del Plan de Gestión del año siguiente.

### b. Recursos económicos para el desarrollo del Plan

El Departamento de Igualdad de la Mancomunidad dispondrá, anualmente, de un presupuesto propio que permitirá llevar a cabo las acciones incluidas en el Plan. Asimismo, cada ayuntamiento tendrá su propia partida para llevar a cabo las acciones correspondientes. Así, tal y como se prevé en el Plan de Acción, la MST y los seis ayuntamientos que la integran destinarán anualmente recursos suficientes para llevar a cabo el Plan de Gestión tanto al Departamento de Igualdad como al área de responsabilidad técnica de las políticas de igualdad de cada Ayuntamiento, o a otros Departamentos encargados de desarrollar acciones del Plan, ya que el resto de Departamentos también deberán prever un presupuesto para el desarrollo de las acciones propias del Plan.

El Departamento de Igualdad dispondrá de un presupuesto de 78.106,99 € para el año 2024 con los que llevar a cabo las acciones previstas en el Plan. La Mancomunidad deberá ir adaptando año tras año dicho presupuesto a las necesidades. Asimismo, cada uno de los ayuntamientos que integran la Mancomunidad de Servicios de Txorierri contará con su propio presupuesto.

Por otro lado, hay que señalar que ciertos años el Plan puede requerir de un mayor presupuesto, por lo que también es algo a tener en cuenta a la hora de definir los mismos.

De este modo, la evolución de los últimos años indica que la MST y los seis ayuntamientos que la integran han facilitado hasta la fecha los recursos necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad, y se comprometen a seguir haciéndolo en los próximos años.

### c. Sistema de evaluación del Plan

La evaluación es un proceso clave para el conocimiento **del grado de cumplimiento** del Plan y **el impacto de las iniciativas** puestas en marcha. En este sentido, la MST y los seis ayuntamientos que la integran llevarán a cabo tres tipos de evaluaciones: la relativa al grado de cumplimiento, la relativa a los resultados y la relativa al impacto.

Establecer un sistema de evaluación adecuado permitirá alcanzar los siguientes objetivos:

- Conocer los resultados de la aplicación del Plan para la Igualdad de la Mancomunidad de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la integran.
- Detectar los problemas relacionados con las medidas del plan y el proceso de recogida de datos.

- Identificar los factores que han facilitado o favorecido las políticas de igualdad.
- Conocer el impacto de la estrategia de transversalidad de género en el funcionamiento interno de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos, así como el posible impacto y/o efecto de las políticas de igualdad en el municipio y en la ciudadanía.

Los **criterios generales** de evaluación serán los siguientes:

- **Impacto:** Incidencia del Plan tanto en la Mancomunidad como a nivel municipal y sus modificaciones.
- **Eficacia:** grado de cumplimiento de los retos y objetivos del Plan y grado de desarrollo de las medidas.
- **Cobertura:** número de personas beneficiarias del Plan y cuantía de participación en el desarrollo del Plan y calidad de dicha participación.
- **Ejecución:** grado de cumplimiento del cronograma establecido y adecuación del presupuesto asignado al Plan.
- **Calidad:** calidad de los datos e información recogidos en el seguimiento y evaluación del Plan.

#### d. Indicadores de impacto

Tener un Plan para la Igualdad y desarrollarlo es importante, pero tan importante como el grado de cumplimiento (o más) es medir el impacto que estamos consiguiendo con el trabajo que estamos realizando. Hemos definido una serie de indicadores de impacto para medir si estamos avanzando.

Este es el listado de indicadores de impacto. La herramienta de Excel permitirá realizar su seguimiento.

CUADRO DE LOS INDICADORES DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS CLAVE	
OBJETIVOS OPERATIVOS	INDICADORES DE IMPACTO
1.1.1. Crear e institucionalizar las estructuras necesarias para garantizar la coordinación y colaboración entre las estructuras de la Mancomunidad, los Ayuntamientos y el Departamento de Igualdad.	Descripción de las estructuras, medios y fórmulas creadas en los Ayuntamientos para garantizar la coordinación y colaboración.
	Número de reuniones de las estructuras de coordinación y número de departamentos municipales participantes.
1.1.2. Desarrollar políticas de igualdad en los ayuntamientos, para garantizar la coordinación y colaboración interdepartamental, crear y mantener estructuras, medios y fórmulas.	Descripción de las estructuras, medios y fórmulas creados en los Ayuntamientos para garantizar la coordinación y colaboración.
	Número de reuniones de las estructuras de coordinación y número de departamentos municipales participantes.
1.2.1. Ampliar la formación del personal técnico y laboral de los ayuntamientos en la incorporación de la perspectiva de género.	Porcentaje de cursos relacionados con la formación para incorporar la transversalidad de género en los planes de formación municipales.
	Número de personas participantes en estas formaciones (por departamentos) y su grado de satisfacción.
1.2.2. Ofrecer formación básica para aumentar la sensibilización y el conocimiento de los representantes municipales.	Número de formaciones relacionadas con la transversalidad de género y/o la igualdad.
	Número de personas que han participado en estas formaciones (responsabilidad política/departamento) y grado de satisfacción.
1.3.3. Integrar la perspectiva de género en las actividades sectoriales y transversales.	Número de diagnósticos realizados y departamento en el que se han realizado.
	Número de iniciativas piloto puestas en marcha.
1.3.4. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	Porcentaje de contratos en los que se han incluido cláusulas de igualdad.
1.3.5 Incorporar el principio de igualdad en la normativa (Evaluaciones Previas de Impacto en Función del Género)	Número de EPIGs, clasificados por Ayuntamiento/Entidad y Departamento.
	Número de iniciativas piloto puestas en marcha.
1.3.6. Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos.	Modelo definido: Sí/No
	Número de iniciativas piloto puestas en marcha.

<b>1.3.7. Promover una gestión igualitaria.</b>	Número de municipios/mancomunidades que han elaborado un Plan Interno.
<b>2.1.1. Crear, estructurar y difundir escuelas de empoderamiento.</b>	Se han creado escuelas de empoderamiento: Sí/No Número de iniciativas realizadas y de mujeres participantes.
<b>2.1.2. Fortalecer las redes de mujeres y personas feministas de la comarca.</b>	Se han creado redes: Sí/No Número y grado de diversidad de las mujeres (por origen, edad, diversidad funcional...) agrupadas en estas redes. Número de iniciativas desarrolladas en colaboración entre los grupos feministas y/o de mujeres.
<b>2.2.2. Fortalecer el tejido social y comunitario desde la perspectiva de género</b>	Número de indicadores incluidos en la documentación requerida en el fichero municipal y descripción de los mismos. Número de formaciones impartidas a las asociaciones y número de personas participantes y asociación. Número de iniciativas realizadas y personas participantes para visibilizar la actuación de las mujeres.
<b>2.2.3. Profundizar en las vías de incidencia de las políticas públicas municipales.</b>	Se ha iniciado el proceso de constitución del Consejo de Igualdad: Sí/No Número de personas/agentes implicados en el proceso de reflexión para la constitución del Consejo de Igualdad.
<b>3.1.1. Mejorar las condiciones laborales de las personas cuidadoras profesionales.</b>	Se ha realizado una campaña de concienciación con quienes contratan servicios de empleadas de hogar para fomentar el buen trato a las trabajadoras: Sí/No Número de medidas establecidas en los pliegos de contratación del servicio de cuidados a domicilio y otro tipo de servicios de cuidado, para garantizar unas condiciones laborales dignas
<b>3.2.2. Trabajar la coeducación de forma coordinada a nivel comarcal.</b>	Dinámica de la mesa de coeducación: número de reuniones y número de agentes participantes. Proyectos diseñados y puestos en marcha a partir de estas dinámicas.
<b>3.3.1. Desarrollar programas que contribuyan a reducir la feminización de la pobreza.</b>	Número y descripción de los recursos/programas ofertados para atender las necesidades identificadas. Se ha medido la satisfacción con los recursos y respuestas que el Ayuntamiento ofrece a las mujeres en situación o riesgo de pobreza: Sí/No Número y descripción de proyectos puestos en marcha para la mejora de recursos/servicios.
<b>3.3.2. Fomentar el emprendimiento femenino.</b>	Se ha incorporado la perspectiva de género en los programas de emprendizaje: Sí/No Número de programas de mentoría dirigidos a mujeres en programas de emprendizaje y número de mujeres participantes.

<b>3.3.3. Aumentar la empleabilidad de las mujeres.</b>	Número de espacios de colaboración compartidos con el personal de EGAZ.
	Número de planes de empleo promovidos para mujeres víctimas de violencia y número de personas participantes.
<b>4.1.1. Actualizar los programas de prevención y recuperar la capacidad de acción.</b>	La Comisión de Fiestas de los municipios y de la Mancomunidad ha elaborado un protocolo contra la violencia machista: Sí/No
	Se han adaptado los programas de prevención que se realizan en las escuelas: Sí/No
	Evolución de los indicadores de evaluación de los programas.
<b>4.2.1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos de violencia.</b>	Nivel de sistematización del protocolo de coordinación.
	Número de reuniones de la mesa de coordinación y número de agentes participantes.
<b>4.3.1. Garantizar la reparación integral (jurídica, económica, sanitaria...) a todos los niveles: individual, colectiva y pública.</b>	Carácter de la red de ciudadanos, nivel de diversidad...
	Número de iniciativas organizadas para trabajar la reparación.
<b>4.3.2. Acompañar a las mujeres víctimas de violencia y facilitarles medios de empoderamiento.</b>	Se han puesto en marcha procesos que permitan el acceso de las mujeres que han salido de una situación de violencia machista: Sí/No
	Número y grado de diversidad de mujeres que participan en estos espacios.
	Grado de satisfacción de los participantes en estos espacios.

### e. Planes de gestión anuales

El Área de Igualdad elaborará planes de gestión anuales para el desarrollo del Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Txorierrri y de los seis ayuntamientos que la integran, con el fin de facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad.

- En cada uno de los años de vigencia del Plan, el Área de Igualdad elaborará un Plan de Gestión anual en el que se definirán los itinerarios y pasos concretos a seguir en la Mancomunidad, así como en cada municipio, y una vez que estén preparados los contrastará y trabajará con el resto de Departamentos y responsables políticos. Estos planes de gestión se adaptarán, además, a cada municipio y departamento. Es decir, la herramienta de Excel permite filtrar quién o quiénes son los responsables de cada acción y, por tanto, proporcionar a cada departamento o ayuntamiento únicamente las acciones que le correspondan ese año.
- A principios de año, el Área de Igualdad redactará la memoria correspondiente al plan de gestión desarrollado el año anterior, utilizando para ello la información facilitada por el resto de departamentos municipales.
- Los informes anuales de memoria se presentarán en los puntos de seguimiento del Plan.




**f. Seguimiento del plan**

Tal y como se ha comentado anteriormente, el III Plan de la Mancomunidad de Txorierri y de los seis ayuntamientos que la componen está recogido en un Excel, para que se pueda realizar el seguimiento de forma sencilla.


El documento Excel se divide en once apartados: el correspondiente a la visión general del Plan, los Principios rectores, las garantías, el propio Plan en su totalidad (tanto el correspondiente a la Mancomunidad como a cada Ayuntamiento se recoge en una hoja) y el correspondiente a los indicadores de impacto.

El primer apartado permitirá ver la **fotografía general del Plan**, es decir, clarificar cuál es el planteamiento general y en conjunto.



**TXORIERRIKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO PLANA**

Txorierriko emakumeen eta gizonen berdintasunerako Plana Mankomunitatea osatzen duten 6 udalerrien errealitateari erantzuteko tresna gisan diseinatu da. Azken urteetan udalerrri bakoitzak berdintasun politiken diseinu eta garapenean egindako ibilbidea askotarikoa izan da eta egun errealitate ezberdinak topatzen ditugu. Ordea, Plan honek errealitate bakoitza kontuan harturik estrategia amankomun bat garatzea du helburu. Eskura ditugun baliabide eta egiturak eraginkortasunez baliatuz, herri bakoitzaren helburu operatiboei erantzun eta, era berean, Mankomunitate mailako koordinazio eta elkarlana sustatuko duen Plan bat da honakoa.



**Planaren esku-hartze eremuak eta programak:**

GOBERNU ONA	EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	EKONOMIAK ETA GIZARTE-ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA	INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK
3 HELBURU ESTRATEGIKO	2 HELBURU ESTRATEGIKO	3 HELBURU ESTRATEGIKO	3 HELBURU ESTRATEGIKO

GOBERNU ONA	1.1. BERTINTASUNERAKO KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA BERMATZEA 1.2. ESKUALDE-MAILAKO ZEIN UDALETAKO POLITIKETAN GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEKO EZAGUTZA BEREGANATZEA 1.3. LAN-PROZEDURETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA
EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	2.1. AHALDUNTZE PERTSONALA ETA KOLEKTIBOA SUSTATZEA INTERSEKZIONALITATEA ARDATZ HARTUTA 2.2. EMAKUMEEN PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKOA ETA ERAGINA SUSTATZEA

En los apartados segundo y tercero se recogen los **principios rectores** y las **garantías** anteriormente expuestas:

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE TXORIERRI | SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

BERMEAK	EGITASMOAK	ADIERAZLEAK	Txorierrri Mankomunitatea	Derio	Larrabetzu	Lezama	Loiu	Sondika	Zamudio	
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromiso politikoa	Mankomunitate gisan eta bai Udalek genero-zeharlerrotasunaren estrategia garatzeko konpromisoa hartzea (konpromisoa onartu Mankomunitateko Batzordean eta Udalbatzetan) horretarako beharrezko bitartekoak bideratu eta koordinazio-egiturak onartuz.	6 Udaletako Udalbatzetan genero-zeharlerrotasunaren estrategia garatzeko konpromisoa hartu izana: Bai/ez								
		Onartutako konpromisoaren forma eta babesa: zer eratako konpromisoa hartu da (adierazpena...) eta zenbateko babesa izan duen (ahobatez onartua, aldeko/kontrako botoak)								
		Estrategia garatzeko koordinazio-egiturak edo koordinatze bideak martxan jarri izana, horien izaera (zer eratako egiturak jarri diren martxan) eta partaideak (kopurua, sailak, pertsonak sexuaren arabera)								
Beharrezkoak diren baliabideak (aurrekontua, giza-baliabideak, baliabide teknikoak eta trebakuntza) berdintasunerako politika publikoaren esku jartzea.	Berdintasun politikak garatzeko beharrezko aurrekontua bermatzea.	Berdintasun politikak garatzeko Mankomunitateko eta udaletako urtekako aurrekontua dirutan eta aurrekontu osoarekiko zer % den								
		Berdintasun politikak garatzeko erabilitako bitartekoak:								
		Bitartekoaren izaera: trebakuntza, giza-baliabideak...								
		Berdintasun galetan trebakuntza-saioen kopurua								
		Trebakuntza-saietan parte-hartu duten pertsona kopurua sailaren, udalaren eta sexuaren arabera								
Planean inplikaturako Udal, sailen eta erakundearen erantzukidetasuna.	Berdintasunerako gobernantzaren ardatzean jasotako ekintzek norabide horretan eragiteko bokazioa duite. Berdintasuna sustatzeko sail guztien erantzukidetasuna lortzea prozesu bat da: lan egiteko moduak aldatzea eskatzen du (elkarlanean) eta norberaren lana ulertzeko moduak ere aldatzea (orain arte "besteen"	Berdintasun Sailaren eta Udaletako arduradun politikoa eta teknikoaren arteko haremna: -urtean egin diren bilera kopurua.								
		Sail ezberdinen arteko lan-kidetze/Elkarlanaren bidez garatutako ekimen kopurua (urteko, inplikaturako sailak)								

### 11 COMUNICACIÓN DEL PLAN

La comunicación es una de las claves para el éxito de los Planes de Igualdad. La comunicación es necesaria para informar a la ciudadanía y a los agentes sobre las intenciones de la Mancomunidad y de los ayuntamientos, así como para lograr su participación activa e implicación en el desarrollo del Plan. Resultará básico trabajar la comunicación tanto a nivel de la Mancomunidad como a nivel interno en los Ayuntamientos, para que el personal municipal conozca el Plan y sus contenidos. Por último, no hay que olvidar la comunicación con agentes de igualdad y asociaciones feministas. De hecho, estas últimas se han implicado en la fase de diseño del Plan y merecen que se les rindan cuentas, tal y como exige la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres. De esta forma podrán seguir participando en el desarrollo del Plan.

Por ello, uno de los retos para los próximos años consiste en profundizar la comunicación vinculada al Plan para la Igualdad, y en desarrollar la comunicación vinculada a las políticas de igualdad. Para ello, anualmente, a principios de año, se identificarán las acciones previstas en el plan de gestión y los momentos importantes de comunicación existentes para llevarlas a cabo; además, se acordará la forma en que se van a comunicar dichas acciones.

En el desarrollo del Plan habrá 3 momentos de comunicación importantes:

#### **Comunicación inicial:**

Una vez aprobado el Plan para la Igualdad, se informará sobre el Plan a la Mancomunidad, a los Ayuntamientos y a los pueblos:

- A todo el personal municipal y, en especial, al personal con responsabilidades concretas en el desarrollo de las acciones del Plan:
  - Se creará un soporte y se realizarán sesiones didácticas de presentación y se les enviará el documento del Plan.
- A todos los representantes políticos:
  - A todos los representantes políticos se les enviará un dossier con el Plan.
  - El Plan se presentará en las Comisiones Ciudadanas.
- A la ciudadanía:
  - A través de los medios de comunicación se informará a la ciudadanía de la finalización del proceso y de la vigencia del nuevo Plan.
  - El plan se insertará en las páginas web tanto de la Mancomunidad como de cada ayuntamiento para que en todo momento esté a disposición de la ciudadanía.
  - Si alguien quisiera o necesitara más información podrá dirigirse al Departamento de Igualdad.

#### **Los años de desarrollo del Plan para la Igualdad**

- A nivel municipal:
  - El desarrollo del Plan será comunicado al personal a través de las estructuras de seguimiento existentes a nivel de Mancomunidad, utilizando para ello los espacios anteriormente citados.

- A nivel local: algunas acciones relacionadas con el plan requerirán una mayor elaboración comunicativa, según la participación o implicación ciudadana que precisen. Se tendrá que ir adaptando a cada caso.
  - La página web del Ayuntamiento contendrá información actualizada sobre el Plan; se utilizarán también las redes sociales, sobre todo para informar sobre acciones puntuales.
  - En los diferentes foros creados con mujeres y agentes de la localidad se informará sobre el Plan y se posibilitarán espacios para su seguimiento en la medida de lo posible, siempre que la ciudadanía esté interesada.

### **Comunicación final del plan**

Una vez desarrollado el Plan para la Igualdad, se difundirá información sobre los resultados obtenidos en la evaluación, tanto dentro de la Mancomunidad como en los ayuntamientos y a nivel local. La forma concreta en la que se llevará a cabo será determinada a la finalización de la vigencia del Plan, en función del proceso iniciado en ese momento y de forma coherente con el mismo.