

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

2018-2021

Julio de 2018



ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Marco legal	4
3.	Proceso de trabajo	8
4.	Contraste de la evaluación del I plan de igualdad de Bergara	10
5.	Estructura del II plan de igualdad de Bergara	19
6.	II plan de igualdad de Bergara	21
7.	Estructuras para la gestión del II plan de igualdad de Bergara	43
8.	Anexos	46

1- INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, se han ido dando pasos significativos a nivel legal en materia de igualdad, no solo a nivel Estatal o Europeo; también a nivel Foral y Municipal. Sin embargo, más allá de la igualdad formal establecida en dichos textos legales, el principal desafío de las actuales políticas de igualdad es la consecución de la igualdad **efectiva** entre mujeres y hombres. Ese es precisamente el objetivo principal del II plan de igualdad entre mujeres y hombres de Bergara; ir dando pasos hacia la consecución de una igualdad real.

Una vez finalizada la vigencia del I. plan de igualdad de Bergara, en 2013 se puso en marcha el proceso de evaluación del mismo. Basándonos en las conclusiones obtenidas en el proceso de evaluación y con la colaboración de las diferentes áreas municipales, se ha diseñado el II plan de igualdad de Bergara, con el objetivo de integrar el principio de igualdad en las actuaciones municipales. Asimismo, ha sido fundamental la implicación de diversos agentes locales en el proceso de elaboración del plan, y resultará de especial relevancia la participación de esas asociaciones y agentes sociales en la ejecución del mismo.

Con el objetivo de asegurar la utilización de esta herramienta, se han tomado en cuenta las características propias del municipio, se han definido objetivos reales y se han establecido indicadores medibles y ajustados a la realidad.

Este plan es una herramienta práctica para el desarrollo de la estrategia de transversalidad en todos los sectores de la política municipal, por ello, se ha contrastado con los planes y programas estratégicos en cada área.

2- MARCO LEGAL

Los textos legales aprobados a nivel Estatal, Europeo, Autonómico y local durante estos últimos años, conforman la base del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Bergara.

Estos serían los más destacables:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, que regula las Bases Locales (actualizada el 21/12/2003)
- Ley Orgánica 4/2007, del 22 de marzo, sobre la efectividad de la Igualdad entre mujeres y hombres
- Ley 4/2005, del 18 de febrero, de la comunidad Autónoma Vasca sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local
- Norma foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres (Diputación foral de Guipúzcoa)
- VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAPV

Cabría destacar los dos principales textos legales en la elaboración del II Plan para la igualdad entre hombres y mujeres de Bergara: La ley 4/2005 de la CAV sobre la igualdad entre mujeres y hombres, y el VI plan de igualdad elaborado por Emakunde.

✓ **Ley 4/2005, de la Comunidad Autónoma Vasca sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

La Ley 4/2005, de la comunidad Autónoma Vasca establece una serie de criterios a tener en cuenta a la hora de desarrollar políticas de igualdad. Para ello, además de definir conceptos básicos en la aplicación de políticas de igualdad, concreta las **funciones de las administraciones locales** en el **artículo 7** del texto legal.

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local..
- c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- 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.

- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- j) Establecimiento de recursos y servicios socio-comunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.
- m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar

Además, el **artículo 10** de la misma ley recoge las **obligaciones** de las administraciones locales en materia de igualdad.

- a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio comunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
- i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

✓ **VII plan de igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca**

El VII plan de igualdad es en la actualidad una de las principales referencias en la elaboración de un plan de igualdad.

Este plan se organiza en base a tres ejes fundamentales. Dichos ejes establecen una serie de prioridades a la hora de desarrollar políticas de igualdad: Empoderamiento de las mujeres, transformar las economías y la organización social para garantizar derechos y vidas libres de violencia contra las mujeres. En este VII plan el mainstreaming pasa de la consideración de eje a entenderse como estrategia. Este cambio muestra un cambio considerable dentro de las políticas de igualdad, mediante el cual la transversalidad gana centralidad y se considera un concepto imprescindible en la implantación de políticas de igualdad. Esta visión es precisamente la principal base del II plan de igualdad de Bergara.

¿QUÉ ES QUÉ?

Mainstreaming: Integración de la perspectiva de género en todos los departamentos y todas las actuaciones. Todos los departamentos adoptan la igualdad de género como objetivo propio e y lo implementan en su trabajo diario de forma transversal.

Asimismo, se integra la perspectiva de género en las áreas estratégicas del municipio locales; en el terreno social, cultural, económico...

Empoderamiento: Desde la conciencia del lugar reservado para las mujeres en el sistema patriarcal, se dan pasos de cara a mejorar su situación en el ámbito personal, colectivo y sociopolítico. El VI plan de igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca así lo recoge: El proceso de empoderamiento contribuye a que las mujeres se empoderen personalmente a través de la autonomía y el control sobre sus vidas. Por tanto, las mujeres tanto a nivel individual como colectivo, reconocen la propia autoridad e incrementan su nivel de participación, poder e influencia en el ámbito socio político.

Conciliación y corresponsabilidad: Conjunto de medidas dirigidas a conciliar la vida personal, familiar y laboral. Se trata de satisfacer las necesidades de cada persona en los distintos espacios y al mismo tiempo, aplicar medidas para equiparar el uso del tiempo entre mujeres y hombres. Con ello, se busca un equilibrio entre el espacio público y privado para mujeres y hombres.

Violencia machista: Violencia basada en la relación de poder establecida a través del sistema sexo-género. Incluye todas las formas de violencia ejercidas en cualquier espacio físico o simbólico, contra los cuerpos que no concuerdan con los esquemas de género establecidos tradicionalmente, entendiéndose que las diversas formas de violencia sufridas por dichos cuerpos insumisos aparecen en la infancia y de diferentes formas, se mantienen durante toda la vida.

3- PROCESO DE TRABAJO

Para la consecución de los objetivos mencionados, se ha seguido un proceso de trabajo dividido en varias fases, teniendo en cuenta el marco legal mencionado anteriormente, y tomando como eje principal el VI plan de igualdad de Emakunde.

1º fase: Constitución del grupo motor, diseño de las herramientas de trabajo y definición de la estructura del plan.

2º fase: Análisis de la información recogida en la evaluación del I plan, contraste (grupo motor, personal técnico y agentes sociales) e interpretación.

3º fase: Elaboración del I borrador y contraste (grupo motor, personal técnico y agentes sociales)

4º fase: Elaboración del II borrador y contraste (grupo motor, personal técnico y agentes sociales)

5º fase: Enviar a Emakunde el III borrador e incorporar las sugerencias. Audiencia pública.

6º fase: Aprobación del II plan de igualdad de Bergara

1ª fase: Constitución del grupo motor, diseño de las herramientas de trabajo y definición de la estructura del plan.

El grupo motor lo han formado la técnica de igualdad, la concejala del área y las técnicas de Daiteke. Funciones:

- Coordinación de todas las acciones vinculadas al plan
- Definir la participación de cada área
- Establecer medidas para garantizar la participación de las mujeres
- Establecer prioridades
- Desarrollo de los objetivos y las acciones definidas en el
- Socializar los resultados

■ *Promover la participación de las mujeres y el movimiento popular en todo el proceso.*

Es la segunda estructura que se ha establecido para el diseño, el seguimiento y la valoración del proceso. Ha sido una estructura importante para el contraste de información y acciones planteadas. En este proceso han participado el grupo feminista y diferentes agentes sociales de la localidad, y con ello se ha querido evitar tomar decisiones sobre las mujeres, sin tener en cuenta a las propias mujeres.

2ª fase: Análisis de la información recogida en la evaluación del I plan, contraste (grupo motor, personal técnico y agentes sociales) e interpretación.

En 2013 se evaluó el I plan de igualdad, y desde entonces se han ido produciendo cambios en la realidad de Bergara. Por ello, se han realizado reuniones con el personal técnico y con diferentes agentes sociales, se ha contrastado la información recogida en dichas reuniones, y se han establecido las prioridades. Para ello, se han realizado reuniones con las personas responsables a nivel técnico en cada área.

3ª fase: Elaboración del I borrador y contraste (grupo motor, personal técnico y agentes sociales)

Teniendo en cuenta la información recogida en las reuniones y el documento que recoge la evaluación del I. plan, se ha realizado un primer borrador del plan de igualdad. Este primer borrador se ha contrastado con el grupo motor, con el personal técnico, agentes sociales y población en general.

En estas reuniones se ha establecido el presupuesto de cada acción, el área o áreas responsables de su ejecución, y los indicadores que se utilizarán para la evaluación de cada una de las acciones.

4º fase: Elaboración del II borrador y contraste (grupo motor, personal técnico y agentes sociales)

Se ha elaborado un segundo borrador a partir de las propuestas recibidas y las prioridades establecidas. Se ha realizado una reunión de contraste con el grupo motor y se le ha enviado el documento al personal técnico y político mediante correo electrónico, dando opción a proponer las últimas correcciones. Se han realizado dos reuniones con el personal político.

5º fase: Enviar a Emakunde el III borrador e incorporar las sugerencias. Audiencia pública.

Con el tercer borrador, se ha definido la programación anual de cada área. Tras contrastar el III borrador con el grupo motor, se ha enviado a Emakunde solicitando su aprobación y las propuestas de mejora que se consideren oportunas. En ese tiempo, el II plan de igualdad de Bergara ha estado a disposición de la ciudadanía con el objetivo de recoger las últimas aportaciones.

6º fase: Aprobación del II plan de igualdad de Bergara

Aprobación del II plan de igualdad de Bergara por el pleno municipal

Participación

En el desarrollo del plan de igualdad ha sido decisiva la participación del personal técnico y de los agentes sociales. En total han participado 31 personas en la primera fase, 14 como representantes municipales y 17 agentes sociales, 33 en la segunda.

GRUPO	SUB-GRUPO	Reunión inicial		Reunión contraste	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
PERSONAL TÉCNICO	Servicios Generales	2		2	
	Cultura, museo y medioambiente	2		2	
	Deporte		1	1	2
	Euskara	3	1	3	1
	Educación, juventud y participación	1		1	
	Urbanismo	1	1	1	1
	Igualdad	1		1	
	Servicios sociales	2	1	2	1
	Empleo	2	0	2	0
AGENTES SOCIALES	Grupo feminista	5		3	0
	Asociaciones culturales y deportivas	5	3	2	0
	Escuelas	4	0	3	1
PERSONAL POLÍTICO				3	1
PARTICIPACIÓN TOTAL		24	7	26	7

Se han utilizado diferentes técnicas para fomentar la participación de agentes sociales y la ciudadanía en general:

- ⇒ Un taller con el grupo feminista.
- ⇒ Cuestionario on-line dirigido a las asociaciones.
- ⇒ Sesión con representantes del ámbito educativo.
- ⇒ Reuniones de contraste con el consejo de igualdad y con el personal político.

4-CONTRASTE DE LA EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE BERGARA

Tal y como se ha mencionado anteriormente, en 2013 concluyó el proceso de evaluación del I. plan de igualdad, y desde entonces se han producido cambios en la realidad de Bergara. Por ello, se han realizado reuniones con el personal técnico y con las asociaciones y diversos agentes sociales, se ha contrastado la información recogida en dichas reuniones y se han establecido las bases para la elaboración del II plan de igualdad. De todo ello, se han obtenido las siguientes conclusiones:

ARRAIGO Y DESARROLLO DEL PLAN

La mayoría recuerda haber participado en el proceso de elaboración del I. plan de igualdad. Se reconoce que con ello el nivel de sensibilización se ha incrementado, ya que hizo que se pusiera el tema de la igualdad encima de la mesa. De todas formas, se señala la necesidad de profundizar en la formación y sensibilización del personal.

Un único área ha reconocido que se ha utilizado el plan de igualdad como herramienta de trabajo; los demás no lo han identificado como herramienta útil para la aplicación de políticas de igualdad.

En general se cree que el II plan de igualdad debería ser un documento útil, en el que se tendrían que recoger objetivos adaptados a la realidad de cada área. Se ha subrayado la importancia del carácter realista y medible de dichos objetivos, ya que se considera que las medidas recogidas en el anterior plan eran excesivas tomando en cuenta los recursos de los que dispone el ayuntamiento.

Impacto de las políticas de igualdad en el municipio: Desde que se han comenzado a desarrollar políticas de igualdad, se han realizado numerosas acciones de cara a la ciudadanía. Con ello, el nivel de sensibilización es cada vez mayor, y se han afianzado algunas actividades anuales, además de las campañas o acciones puntuales. Según se ha recogido en las entrevistas, las políticas de igualdad han tenido repercusión sobre todo de cara a la ciudadanía, y no tanto de cara al funcionamiento institucional. Se considera que este segundo plan debería prestar especial atención a las acciones dirigidas a introducir la perspectiva de género en el funcionamiento de cada departamento.

DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD, POR ÁREAS

SERVICIOS GENERALES

LOGROS
Se han realizado sesiones formativas con el personal técnico y el nivel de sensibilización va en aumento
Se han establecido cláusulas de igualdad en las subvenciones
Facilidades a la hora de adoptar medidas de conciliación; flexibilidad.
Protocolo elaborado contra violencia machista
RETOS
Formación dirigida al personal político
Seguir profundizando en la formación y sensibilización
Concretar las cláusulas de igualdad en las subvenciones
Insertar cláusulas de igualdad en las contrataciones, con ayuda del área de igualdad
Se cree que los permisos utilizados para cuidado de menores es bastante equitativo, no así los permisos para cuidado de personas mayores
Necesidad de poner en marcha el protocolo
Una ordenanza de igualdad podría ser una herramienta práctica

CULTURA, MUSEO Y MEDIOAMBIENTE

MUSEO

LOGROS
Se impulsan actividades de sensibilización; talleres o actividades dentro de las jornadas ZTB...
Se intentan recoger datos desagregados, aunque no siempre se logra.. Faltan recursos para ello.
Se intenta cuidar el uso del lenguaje e imágenes
RETOS
El museo podría ser una herramienta interesante para introducir acciones de sensibilización, impulsar proyectos de investigación, etc.
Necesidad de trabajar en red
Integrar la perspectiva de género en la evaluación y elaboración del plan de gestión

CULTURA

LOGROS
De manera informal se realizan evaluaciones de impacto de género en algunos casos
Se realizan campañas de sensibilización en coordinación con el área de igualdad (25 de noviembre, 8 de marzo, campaña contra las agresiones sexistas en fiestas...).
Se ha incrementado el nivel de sensibilización en el área
Se intenta cuidar el lenguaje (se elabora mucho documento de difusión desde el área, y normalmente se le pide ayuda al área de euskera).
RETOS
Sistematizar las evaluaciones de impacto de género
Impulsar actividades y acciones dirigidas al cambio de valores machistas tradicionales
Los espacios de toma de decisiones son muy masculinos, y la mayor parte de las beneficiarias mujeres. Necesidad de plantear medidas de conciliación en los procesos participativos y en las comisiones
Cláusulas de igualdad en las contrataciones

DEPORTE

LOGROS
Se realizan acciones dirigidas a la eliminación de la segregación en el deporte escolar
Se ha ofrecido servicio de guardería en determinadas ocasiones (no ha tenido demasiado éxito, y hoy en día no se ofrece).
Cada vez participan más mujeres en campeonatos deportivos y en el deporte federado
RETOS
Realizar diagnósticos periódicos, con el fin de obtener una fotografía general de la realidad del área y establecer retos y recursos en base a ello.
Integrar en los pliegos de contratación cláusulas de igualdad y protocolos contra el acoso sexual.
Adoptar medidas de cara a la eliminación de la segregación en ciertos deportes
Garantizar medidas de igualdad en altos hornos
Valorar medidas para favorecer un reparto más equitativo de los recursos

EMPLEO

LOGROS
Uso equitativo del servicio de orientación a nivel cuantitativo
RETOS
Integrar la perspectiva de género en las acciones formativas
Poner en marcha campañas de sensibilización con empresas y comerciantes
Integrar la perspectiva de género en las contrataciones temporales que se realizan desde el ayuntamiento (en colaboración con el área de personal)

EDUCACIÓN, JUVENTUD Y PARTICIPACIÓN

LOGROS
El personal de juventud, Ludoteka, Udaleku y Gazte-leku han recibido formación
Se ha adoptado a los proyectos de juventud el plan de coeducación de la Diputación foral de Guipúzcoa
Se participa en el programa Beldur Barik, se ofrecen talleres sobre buenos tratos y se desarrollan actividades de cara al 8 de marzo y 25 de noviembre.
Se ha incrementado el nivel de sensibilización
Avances a nivel social: en la tamborrada por ejemplo
Se ha elaborado una guía de juegos no sexistas
RETOS
La plantilla es inestable y las nuevas incorporaciones no reciben formación en igualdad. Se detecta la necesidad de ofrecer una formación periódica, y de crear un documento de acogida.
Fijar criterios para la compra de material
Fomentar la participación de las chicas en espacios de decisión
Mejorar la accesibilidad
Mejorar el nivel de coordinación y dar estabilidad al área de igualdad
Se realizan cada vez más procesos participativos. Se detecta la necesidad de fomentar medidas dirigidas a garantizar la participación de mujeres, mujeres migrantes, mujeres con diversidad funcional etc.

EUSKARA

LOGROS
El nivel de sensibilización se ha incrementado
Se cuida el uso del lenguaje e imágenes, también a la hora de corregir textos de asociaciones.
Se intenta garantizar la equidad en los jurados. Se toma en cuenta el principio de igualdad en el concurso de fotografía.
RETOS
Formación
Fortalecer la coordinación con el área de igualdad. Necesidad de trabajar los áreas transversales en red.
Integrar criterios de igualdad en el documento de acogida
En algunas contrataciones se aplican cláusulas de igualdad, pero faltan mecanismos de seguimiento
Necesidad de sistematizar mecanismos de evaluación

SERVICIOS SOCIALES

LOGROS
Se ha recibido formación
Se han aplicado cláusulas generales de igualdad en contrataciones y subvenciones
Se pretende tener en cuenta el principio de igualdad en el proyecto Osasun Sarea
Se ofrece servicio de guardería en los talleres ofrecidos desde el servicio de prevención
Se ofrecen talleres en los centros educativos y el ayuntamiento dispone de servicio de asesoría sexual
En 2011 se aprobó el protocolo para hacer frente a la violencia contra las mujeres a nivel municipal
RETOS
Cómo trasladar a las nuevas incorporaciones la formación recibida en materia de igualdad, sobre todo en lo relacionado con el uso del lenguaje no sexista. Necesidad de integrar la perspectiva de género en el documento de acogida.
Concretar más las cláusulas en subvenciones y contrataciones
Necesidad de una figura que realice el seguimiento del plan de igualdad
Necesidad de una escuela de empoderamiento
Revisión del servicio de atención domiciliaria. Diagnóstico completo del servicio
Poner en marcha la mesa de coordinación interinstitucional del protocolo, ofreciendo formación a las personas participantes
Trabajar con hombres en riesgo de exclusión social
Recoger los datos de las personas que acuden a Servicios sociales desagregado por sexo y otra serie de criterios (situación familiar, laboral...)

URBANISMO

LOGROS
Se han dado pasos en la incorporación de criterios de igualdad en la contratación
Se ha realizado el mapa de la ciudad prohibida
RETOS
Tener en cuenta la perspectiva de género y medidas de conciliación en el diseño de la ciudad.
Sistematizar la incorporación de las cláusulas de igualdad en la contratación
Realizar un seguimiento al mapa de la ciudad prohibida, en coordinación con servicios sociales

IGUALDAD

LOGROS
Se ha realizado una sesión formativa con el personal técnico sobre el uso del lenguaje e imágenes no sexistas
Se han consolidado las campañas del 8 de marzo y 25 de noviembre
Se realizan campañas puntuales contra las agresiones en fiestas, en coordinación con el grupo feminista.
Servicio de asesoramiento sexo-género desde 2014. Se ofrece asesoramiento individual y colectivo y se trabaja con la asociación Martxanterak y el instituto de Bergara.
Se valora de forma positiva el programa que se desarrolla en los centros escolares para la prevención de la violencia machista.
RETOS
Poner en marcha el I. protocolo interinstitucional contra la violencia contra las mujeres
Cláusulas de igualdad en la contratación y en las subvenciones
Dotar de los recursos necesarios el área de igualdad. Necesidad de una técnica de igualdad.
Crear un foro de coeducación
Participar en Berdinsarea
Formación del personal técnico y político
Buscar la coordinación entre Osakidetza y el servicio de asesoramiento en materia de género y sexo
Realizar intervenciones adaptadas al entorno rural (Barrios)
Talleres de empoderamiento. Necesidad de crear una escuela de empoderamiento
Poner en marcha el consejo de igualdad

POLÍTICAS DE IGUALDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA DE AGENTES LOCALES

Con El objetivo de recoger la opinión de diferentes **agentes sociales**, se ha realizado una sesión de trabajo con las integrantes del grupo feminista, y se ha utilizado un cuestionario con el objetivo de recoger la opinión de asociaciones culturales y deportivas, y los centros educativos. Se han obtenido los siguientes resultados.

CENTROS ESCOLARES

Mediante el cuestionario enviado a los centros educativos, se ha podido observar que el nivel de desarrollo de programas de igualdad varía de manera significativa de un centro a otro. En cuanto al II plan de igualdad, se han identificado como objetivos principales la integración de la perspectiva de género de forma integral, la formación básica en materia de igualdad, la prevención de la violencia y la promoción de buenos tratos.

Necesidades identificadas:

- ⇒ Trabajar la sensibilización de cara a eliminar los estereotipos y las ideas sexistas vigentes en nuestra sociedad.
- ⇒ Mejorar la prevención y la atención en cuanto a la violencia contra las mujeres.
- ⇒ Trabajar el tema de la diversidad sexual, de género y sexo.
- ⇒ Organizar talleres para responder a las necesidades mencionadas, con la mediación y apoyo de los centros escolares, y estableciendo vías de coordinación según las necesidades.
- ⇒ Desarrollar un proyecto integral de coeducación, desde las guarderías hasta los centros de formación profesional, con la implicación de todos los agentes (profesorado, alumnado, madres y padres, grupos y proyectos de ocio y tiempo libre, etc.)

ASOCIACIONES CULTURALES Y DEPORTIVAS

Según los datos obtenidos a través de los cuestionarios enviados a asociaciones culturales y deportivas, las diferencias en cuanto al recorrido de cada asociación en materia de igualdad son notables. Dos asociaciones de las ocho encuestadas han tenido relación con el área de igualdad el último año, y las ocho han reconocido que no han tenido ningún tipo de relación con el I. plan de igualdad hasta el momento.

Necesidades identificadas:

- ⇒ Mejorar la participación de mujeres de diferentes procedencias y realidades sociales, y mejorar su acceso a los recursos.
- ⇒ Mejorar la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia.

- ⇒ Trabajar la sensibilización de cara a eliminar los estereotipos y las ideas sexistas vigentes en nuestra sociedad.
- ⇒ Incrementar la presencia de mujeres en espacios de toma de decisión (comisiones, juntas directivas...)
- ⇒ Mejorar los programas y recursos para la atención de personas dependientes (menores, mayores, personas con algún tipo de discapacidad...)

Acciones identificadas:

- ⇒ Dar a conocer el protocolo contra la violencia hacia las mujeres, los pasos a dar, las ayudas que se conceden desde el Ayuntamiento...
- ⇒ Acciones mixtas para mujeres y hombres de todas las edades
- ⇒ Dar a conocer e impulsar el trabajo de mujeres deportistas.
- ⇒ Acciones dirigidas a fomentar la dirección de mujeres en equipos deportivos.
- ⇒ Acciones dirigidas a fomentar la participación de mujeres en el deporte, en actividades grupales y competiciones.
- ⇒ Implicación, participación y colaboración de las asociaciones para que todo esto sea posible.

GRUPO FEMINISTA

El grupo Martxanterak surgió en 2015, a raíz de la marcha mundial de mujeres. Hoy en día el grupo está formado por mujeres de diversas edades; hay un grupo fijo y un grupo de la marcha mundial de las mujeres. El grupo no estaba en marcha cuando se realizó el proceso anterior, pero las integrantes del grupo tampoco recuerdan haber participado en él a título personal. Algunas conocían la existencia del plan, aunque no todas.

En general, se ha puesto de relieve que las acciones llevadas a cabo los últimos años no se han socializado. Se mencionan dos principales ejes de trabajo: reforzar el nivel de **formación y sensibilización**, y dotar al área de igualdad de **recursos económicos y personales** que se consideren necesarios.

LOGROS
Se cuida más el uso del lenguaje e imágenes.
Se están adoptando medidas para mejorar la accesibilidad
El tema está en la calle. La sensibilización de la ciudadanía va en aumento, a pesar de que los debates siguen siendo superficiales.
El grupo MARTXANTERAK ha realizado varias acciones por su cuenta: revisión de los nombres de las calles, espacios o zonas seguras, etc.
Se valoran de forma muy positiva las sesiones de sensibilización de los centros educativos.

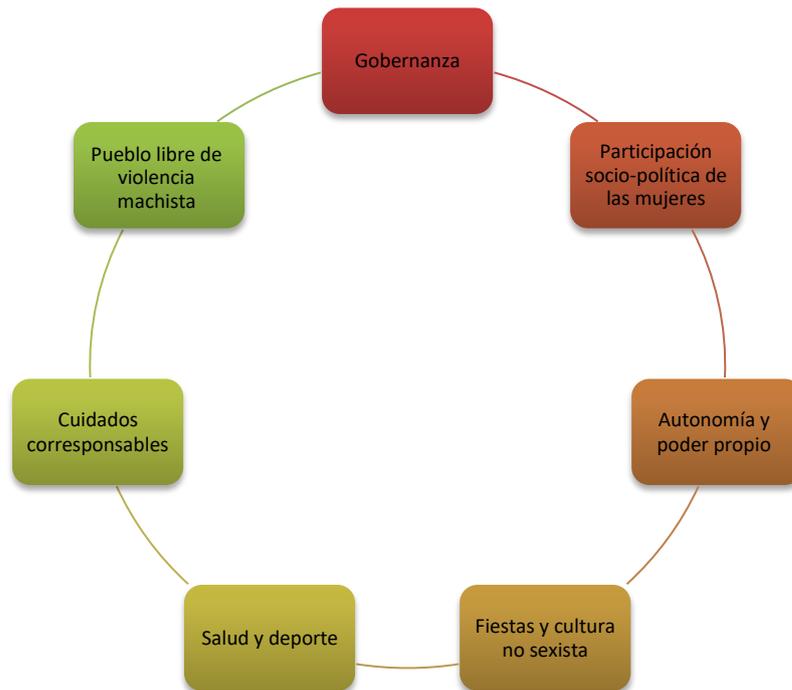
RETOS
Reforzar el nivel de formación y sensibilización a nivel municipal, para la integración de las políticas de igualdad en la actividad de cada área
Dar a conocer mujeres referentes en el ámbito del deporte y de la cultura
En el ámbito deportivo existe un gran desequilibrio; en cuanto a recursos, a la hora de establecer prioridades, a la hora de integrar la perspectiva de género etc.
Integrar la perspectiva de género en el Gazteleku
Un plan coeducativo integral, que comience desde la infancia
Dar a conocer los recursos que se ofrecen desde servicios sociales
Organizar talleres de empoderamiento
Reforzar las campañas del 25 de noviembre y 8 de marzo desde el área de igualdad
Dotar de recursos al área de igualdad: recursos personales y económicos, para poder desarrollar todo lo anterior.
Desarrollar procesos de empoderamiento de mujeres baserritarras. Apoyar proyectos dirigidos a ello.
Visibilizar y tomar en cuenta los grupos o sectores de mujeres invisibilizadas.

5-ESTRUCTURA DEL II PLAN DE BERGARA

El II plan de Bergara se ha estructurado en siete líneas de trabajo, de acuerdo al VI plan de igualdad de Emakunde.

Esta estructura tiene por objetivo reflejar la globalidad de las acciones del Ayuntamiento y establecer estrategias y objetivos comunes. Este plan de igualdad plantea unificar la política local, colocando la transversalidad en el centro.

Líneas de trabajo:



Dentro de cada línea de trabajo se han planteado varios objetivos, y una serie de acciones para llevar a cabo dichos objetivos. Los objetivos establecidos dentro de cada línea de trabajo y las acciones planteadas para desarrollarlos son las siguientes:

GOBERNANZA

1. OBJETIVO: Puesta en marcha del II plan de igualdad de Bergara, y activación de mecanismos de seguimiento.
2. OBJETIVO: Formación y sensibilización
3. OBJETIVO: Integrar la perspectiva de género en las formas de trabajo de cada área.
4. OBJETIVO: Integrar el principio de igualdad en la normativa municipal

PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA Y ECONOMICA DE LAS MUJERES

5. OBJETIVO: Establecer medidas para garantizar la equidad en los órganos participativos del ayuntamiento.
6. OBJETIVO: Integrar el enfoque de igualdad en las condiciones laborales que ofrece el ayuntamiento.
7. OBJETIVO: Realizar campañas de sensibilización con empresas y comercios de Bergara

AUTONOMIA Y PODER PROPIO

8. OBJETIVO: Impulsar iniciativas para el empoderamiento de las mujeres
9. OBJETIVO: Impulsar iniciativas para el desarrollo de la autonomía de las mujeres
10. OBJETIVO: Incentivar la sensibilización de la ciudadanía

FIESTAS Y CULTURA NO SEXISTA

11. OBJETIVO: Integrar el enfoque de igualdad en la organización y evaluación de las acciones.
12. OBJETIVO: Organización de un programa festivo que responda a las necesidades de las mujeres y los hombres del municipio

SALUD Y DEPORTE

13. OBJETIVO: Establecer la base para integrar la perspectiva de género en el ámbito del deporte
14. OBJETIVO: Adecuar las instalaciones deportivas a las necesidades de la ciudadanía, teniendo en cuenta el sexo, la edad, responsabilidades familiares...
15. OBJETIVO: Realizar campañas para la eliminación de la segregación en el deporte.
16. OBJETIVO: Fomentar la cooperación con Osakidetza en materia de igualdad.

CUIDADO CORRESPONSABLE

17. OBJETIVO. Ofrecer recursos para conciliar la vida personal, familiar y laboral en las actividades organizadas desde el ayuntamiento.
18. OBJETIVO. Tener en cuenta los trabajos de cuidado en el diseño urbanístico
19. OBJETIVO: Realizar campañas de sensibilización con la ciudadanía

PUEBLO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

20. OBJETIVO Hacer llegar la información a la ciudadanía
21. OBJETIVO. Establecer mecanismos para hacer frente a cualquier tipo de violencia contra las mujeres.
22. OBJETIVO: Poner en marcha acciones dirigidas a reforzar la seguridad de las mujeres de Bergara

II plan de Igualdad de Bergara

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de Trabajo	GOBERNANZA					
OBJETIVO	1º OBJETIVO: Puesta en marcha del II plan de igualdad de Bergara, y activación de mecanismos de seguimiento					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
G.1.1. Elaborar el plan operativo anual que recoja las acciones que cada área llevará a cabo de acuerdo con el plan de igualdad, detallando el correspondiente presupuesto.	Cada área	✓	✓	✓	✓	-Documento anual que recoge el plan operativo -Cuantía del presupuesto destinado a igualdad en cada área
	Colabora(n): Igualdad	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	
G.1.2. Concretar junto con la técnica de igualdad los criterios de evaluación en materia de igualdad, aplicables a los principales proyectos anuales, y realizar el correspondiente seguimiento.	Cada área	✓	✓	✓	✓	- Documento que recoja los criterios de evaluación en materia de igualdad. -Informe anual de evaluación desde la perspectiva de género de cada área
	Colabora(n): Igualdad	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	
G.1.3. Concretar los mecanismos de coordinación entre cada área y el área de igualdad.	Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Cuantía de las reuniones de coordinación mantenidas con cada área - Vías de comunicación creadas entre el área de igualdad y el resto de áreas
		100 HORAS 0€	100 HORAS 0€	100 HORAS 0€	100 HORAS 0€	
G.1.4. Difusión del plan de igualdad y principales resultados anuales	Igualdad	✓	✓	✓	✓	Medios utilizados para la difusión del plan de igualdad Acciones dirigidas a difundir información (dentro del ayuntamiento y a la ciudadanía en general)
	Colabora(n): Cada área	30 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	
G.1.5. Creación de la mesa de coeducación para el seguimiento del plan de igualdad en coordinación con la técnica de igualdad. (Incluidas las escuelas infantiles y centros de formación profesional).	Educación	---	✓	✓	✓	- Número de reuniones realizadas por la mesa de coeducación - Participación en las reuniones, desagregada por sexo
	Colabora(n): Igualdad		30 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de Trabajo		GOBERNANZA				
OBJETIVO		1º OBJETIVO: Puesta en marcha del II plan de igualdad de Bergara, y activación de mecanismos de seguimiento				
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
G.2.1. Dotar el área de igualdad de los recursos económicos y personales necesarios	Servicios generales Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Presupuesto general y porcentual asignado al área de igualdad -Recursos personales destinados a la gestión del área de igualdad, según la dedicación horaria, formación y funciones.
		22.500€ 20 HORAS	22.500€ 15 HORAS	22.500€ 10 HORAS	22.500€ 10 HORAS	
G.2.2. Consolidar y poner en marcha el consejo de igualdad	Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Número de reuniones del consejo de igualdad - Participación (según sexo).
		0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de Trabajo		GOBERNANZA				
OBJETIVO		2º OBJETIVO: Formación y sensibilización				
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
G.3.1. Realizar planes formativos anuales, que recogan la programación formativa concreta dirigida al personal técnico y político, para poder integrar la perspectiva de género en su trabajo. Realizar 2-3 acciones formativas al año (8-12horas) según las necesidades detectadas.	Igualdad Colabora(n): Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	-Nivel de ejecución del plan formativo anual: acciones realizadas, duración, participantes. -Nivel de cumplimiento de objetivos de cada acción formativa.
		1500€ 30 HORAS	1.600 € 20 HORAS	1.600 € 20 HORAS	1.600 € 20 HORAS	
G.3.2. Ofrecer formación a cerca del plan de coeducación, cada dos años, dirigido a las nuevas incorporaciones	Educación	---	✓	---	✓	-Duración del curso y número de participantes. - Nivel de cumplimiento de los objetivos del curso.
			1.000 € 10 HORAS		1.000 € 10 HORAS	
G.3.3. Integrar la perspectiva de género en la planificación de las acciones formativas relativas al empleo y el autoempleo.	Empleo	✓	✓	✓	✓	-Número de acciones formativas que integren la perspectiva de género - Número de participantes
		0€ 40 HORAS	0€ 30 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de Trabajo	GOBERNANZA					
OBJETIVO	3º objetivo: Integrar la perspectiva de género en las formas de trabajo de cada área.					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
G.4.1. Recoger datos desagregados por sexo en aplicaciones informáticas, estadísticas, formularios, guías y documentos (de acuerdo con lo dispuesto en la ley de igualdad)	Cada área	✓	✓	✓	✓	OBJETIVO: -%90 de los datos desagregados INDICADORES: -Número De sistemas implantados para la recogida de datos desagregados.
		0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
G.4.2. Garantizar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los documentos de difusión y en los documentos de uso interno.	Cada área Colabora(n): Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Número de documentos revisados (en número y porcentaje).
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
G.4.3. Crear un documento de acogida al personal del gazteleku y la ludoteka, recogiendo los criterios y funciones básicas en materia de igualdad.	Educación y juventud	✓	✓	✓	✓	-Documento de acogida. -Cambios y correcciones realizadas al documento de acogida.
		0€ 30 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
G.4.4. Exigir la participación de personas expertas en los procesos participativos que se llevan a cabo desde urbanismo, para garantizar que se tiene en cuenta la perspectiva de género.	Urbanismo	✓	✓	✓	✓	- Relación entre el número de proyectos realizados al año y número de proyectos realizados con perspectiva de género (porcentaje y razonamiento).
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
G.4.5. Realizar un diagnóstico integral de los servicios sociales desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta la interseccionalidad.	Servicios sociales	---	---	✓	✓	- Diagnostico - Medidas correctoras acordadas en base a los resultados del diagnóstico
				20 HORAS 10000€	20 HORAS 0€	
G.4.6. Insertar criterios de igualdad en el documento de acogida del personal del ayuntamiento	Euskara Secretaría Igualdad	---	✓	---	---	-Número de criterios integrados en el documento de acogida
			30 HORAS 0€			

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de Trabajo	GOBERNANZA					
OBJETIVO	4º objetivo: Integrar el principio de igualdad en la normativa municipal					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
G.5.1. Establecer cláusulas de igualdad en las subvenciones	Secretaría Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	OBJETIVO: -El %100 de las subvenciones con cláusulas de igualdad, a partir de 2020 INDICADORES -Criterios generales para la integración de cláusulas de igualdad en subvenciones. -Relación porcentual de subvenciones con cláusulas de igualdad
		0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
G.5.2. Establecer cláusulas de igualdad en las contrataciones	Secretaría Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	OBJETIVO: -El %100 de las contrataciones con cláusulas de igualdad, a partir de 2020 INDICADORES -Criterios generales para la integración de cláusulas de igualdad en contrataciones. -Relación porcentual de contrataciones con cláusulas de igualdad
		0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
G.5.3. Ordenanza de igualdad	Secretaría Igualdad	---	---	✓	✓	-Número de reuniones realizadas Decisiones adoptadas en cada reunión Documento que recoge la ordenanza, aprobado
				0€ 50 HORAS	0€ 40 HORAS	
G.5.4. Realizar evaluaciones de impacto de género	Todas las áreas		✓	✓	✓	-Criterios para realizar evaluaciones de impacto de género (documento). -Número de valoraciones realizadas al año - Número de reuniones
			0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
G.5.5. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones.	Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	-Número de evaluaciones realizadas con perspectiva de género (en número y en porcentaje).
		0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de Trabajo	PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA Y ECONÓMICA DE LAS MUJERES					
OBJETIVO	5º objetivo: Establecer medidas para garantizar la equidad en los órganos participativos del ayuntamiento.					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
P.6.1. Establecer medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión (%40-%60)	Secretaria	✓	✓	✓	✓	-Número de mujeres y hombres en los órganos de participación de cada área
	Todas las áreas	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
P.6.2. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en jurados (%40-%60)	Secretaria	---	✓	✓	✓	-Número de mujeres y hombres en los jurados constituidos
			0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
P.6.3. Recoger los datos de participación desagregados por sexo	Todas las áreas	✓	✓	✓	✓	-número de procesos participativos realizados por cada área, y participación desagregada por sexo,
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de Trabajo	PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA Y ECONÓMICA DE LAS MUJERES					
OBJETIVO	6º OBJETIVO: Integrar el enfoque de igualdad en las condiciones laborales que ofrece el ayuntamiento.					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
P.7.1. Analizar los salarios del ayuntamiento, y proponer medidas correctoras, si procede.	Secretaría	---	---	✓	✓	-Análisis salarial -Medidas correctoras propuestas y ejecutadas
				0€ 30 HORAS	0€ 10 HORAS	
P.7.2. Integrar la perspectiva de género en las contrataciones realizadas a través de Lanbide	Secretaria Igualdad			✓	✓	-Relación de criterios aplicados en las contrataciones -Contratos realizados (desagregado por sexo). -Número de personas inscritas a cada oferta (desagregado por sexo)
				0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
P.7.3. Realizar un diagnóstico integral del servicio de asistencia domiciliaria, analizando el propio servicio, la situación de personas usuarias del servicio y personas que ofertan el servicio.	Servicios sociales	---	✓	✓		-Diagnóstico del SAD - Medidas adoptadas
			9000€ 30 HORAS	0€ 10 HORAS		
P.7.4. Diseño de medidas correctoras en base a las necesidades detectadas en el diagnóstico, y ejecución de las mismas.	Servicios sociales			✓	✓	- Diseño de mejoras - número de mejoras aplicadas - Tipo de mejoras aplicadas
				0€ 40 HORAS	1000€ 20 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo	PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA Y ECONÓMICA DE LAS MUJERES					
OBJETIVO	7º OBJETIVO: Realizar campañas de sensibilización con empresas y comercios de Bergara					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
P.8.1. Trasladar a las empresas locales información periódica sobre medidas y planes de igualdad.	Empleo Igualdad	✓	✓	✓	✓	- Acta de la reunión realizada para la integración de la sección de igualdad en el boletín informativo de Debagoiena. - Número de empresas beneficiarias - Información enviada (noticias, leyes, información acerca de Bai sarea...)
		0€ 40 HORAS	0€ 30 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	
P.8.2. Realizar campañas puntuales en coordinación con empresas y comercios locales, para la sensibilización de la ciudadanía	Empleo Igualdad	✓	✓	✓	✓	- Campañas de sensibilización realizadas - número de empresas y comercios colaboradores
		0€ 35 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo	AUTONOMIA Y PODER PROPIO					
OBJETIVO	8º OBJETIVO: Impulsar iniciativas para el empoderamiento de las mujeres					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
A.9.1. Poner en marcha los talleres de empoderamiento. Ofrecer 6-8 talleres al año	Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Talleres ofrecidos - Participación de cada taller - nivel de cumplimiento de objetivos en cada taller
		50 HORAS 10.000€	50 HORAS 10.000€	50 HORAS 10.000€	50 HORAS 10.000€	
A.9.2. Ofrecer talleres para favorecer el empoderamiento de chicas jóvenes. Ofrecer 2-3 talleres al año	Igualdad Educación y juventud	✓	✓	✓	✓	-Talleres ofrecidos - Participación de cada taller - nivel de cumplimiento de objetivos en cada taller
		10 HORAS 1000€	10 HORAS 1000€	10 HORAS 1000€	10 HORAS 1000€	
A.9.3. Organizar acciones de sensibilización dirigidas a hombres a través de talleres de “desempoderamiento”.	Igualdad		✓	✓	✓	-Talleres ofrecidos - Participación de cada taller - nivel de cumplimiento de objetivos en cada taller
			10 HORAS 500€	10 HORAS 500€	10 HORAS 500€	
A.9.4. Reforzar los programas como beldur barik	Juventud	✓	✓	✓	✓	-Nivel de participación en el programa - Alcance
		50 HORAS 3000€	50 HORAS 3000€	50 HORAS 3000€	50 HORAS 3000€	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo	AUTONOMIA Y PODER PROPIO					
OBJETIVO	9º OBJETIVO. Impulsar iniciativas para el desarrollo de la autonomía de las mujeres					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
A:10.1. Analizar las necesidades de los barrios y desarrollar acciones adaptadas a las necesidades de cada barrio, dirigidas a potenciar el empoderamiento y el nivel de autonomía de las mujeres	Igualdad		✓	✓	✓	-Diagnóstico de las necesidades de las mujeres de los barrios -Acciones desarrolladas, tipo - Nivel de participación
	Colabora(n): Servicios sociales		9000€ 20 HORAS	1000€ 20 HORAS	1000€ 20 HORAS	
A.10.2. Realizar acciones dirigidas al desarrollo de la autonomía económica, socio-política, física y emocional de mujeres que puedan sufrir discriminación múltiple -interseccionalidad-	Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Acciones desarrolladas - Número de participantes (por sexo).
	Servicios sociales	1000€ 10 HORAS	1000€ 10 HORAS	1000€ 10 HORAS	1000€ 10 HORAS	
A.10.3. Desarrollar y apoyar proyectos dirigidos al empoderamiento de las mujeres del medio rural.	Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Acciones desarrolladas - Número de participantes (por sexo).
		1000€ 10 HORAS	1000€ 10 HORAS	1000€ 10 HORAS	1000€ 10 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo		AUTONOMIA Y PODER PROPIO				
OBJETIVO		10º OBJETIVO: Incentivar la sensibilización de la ciudadanía				
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
A.11.1. Realizar un programa de intervención a nivel educativo, partiendo desde educación primaria	Educación	✓	✓	✓	✓	-Intervención realizada - Número de participantes (por sexo).
		10000€ 20 HORAS	10000€ 20 HORAS	10000€ 20 HORAS	10000€ 20 HORAS	
A.11.2. Garantizar la formación de las y los monitores de las actividades extraescolares.	Educación		✓	✓	✓	Número de acciones formativas realizadas Número de personas y grupos formadas
			500€ 20 HORAS	500€ 10 HORAS	500€ 10 HORAS	
A.11.3. Reforzar campañas como el 8 de marzo, 17 de mayo, 28 de junio y 25 de noviembre	Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Acciones realizadas - Número de participantes (por sexo).
		6000€ 40 HORAS	6000€ 40 HORAS	6000€ 40 HORAS	6000€ 40 HORAS	
A.11.4. Elaborar una guía de libros relacionados con la lucha feminista, en campañas específicas.	Biblioteca	✓	✓	✓	✓	-Guía de libros -Alcance de la guía
		500€ 20 HORAS	500€ 10 HORAS	500€ 10 HORAS	500€ 10 HORAS	
A.11.5. Impulsar campañas y formaciones para la sensibilización a cerca de la diversidad sexual y de género	Igualdad	✓	✓	✓	✓	- Acciones realizadas - Número de participantes (por sexo).
		500€ 20 HORAS	500€ 10 HORAS	500€ 10 HORAS	500€ 10 HORAS	
A.11.6. Crear un espacio sobre feminismo en la biblioteca y dotarlo de recursos, estableciendo un sistema de cuotas en la adquisición de materiales.	Igualdad Biblioteca	✓	✓	✓	✓	-Espacio feminista. -Sistema de cuotas -cuantía de las nuevas adquisiciones para el espacio -número de préstamos
		0€ 10 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo		FIESTAS Y CULTURA NO SEXISTA				
OBJETIVO		11º OBJETIVO: Integrar el enfoque de igualdad en la organización y evaluación de las acciones.				
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
J.12.1. Organizar acciones dirigidas a la recuperación de la historia de las mujeres de Bergara (becas de investigación, creación de un archivo de transmisión oral...)	Cultura Museo Biblioteca Archivo	✓	✓	✓	✓	-Número de acciones realizadas - Actividades realizadas, tiempo, modo, contenido y presupuesto -Participación (por sexo) -Difusión de las acciones.
		0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
J.12.2. Fomentar actividades dirigidas a la eliminación de roles y estereotipos establecidos (cuenta-cuentos, teatro, revisión del lenguaje e imágenes de los soportes para la difusión de actividades...)	Cultura Biblioteca Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Número de acciones organizadas - Alcance
		0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
J.12.3. Realizar campañas especiales para acercar a las jóvenes y niñas a la ciencia (charlas de mujeres científicas, mujeres en la programación...)	Cultura Museo	✓	✓	✓	✓	- Acciones realizadas - Número de participantes (por sexo).
		0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo		FIESTAS Y CULTURA NO SEXISTA				
OBJETIVO		12º OBJETIVO: Organización de un programa festivo que responda a las necesidades de las mujeres y los hombres del municipio				
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
J.13.1. Poner en marcha un proyecto para el fomento de unas fiestas igualitarias (en coordinación con diferentes agentes locales).	Cultura	✓	✓	✓	✓	- Acciones realizadas
		0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	
J.13.2. Desarrollar campañas para la prevención de agresiones sexistas en fiestas.	Cultura Servicios sociales Igualdad	✓	✓	✓	✓	-número de campañas y tipo -Alcance
		3000€ 20 HORAS	3000€ 20 HORAS	3000€ 20 HORAS	3000€ 20 HORAS	
J.13.3. Analizar medidas para integrar la perspectiva de género en las fiestas de los barrios.	Cultura	---	---	✓	✓	-medidas planteadas -impacto cuantitativo y cualitativo
				0€ 30 HORAS	0€ 20 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo		SALUD Y DEPORTE				
OBJETIVO		13º OBJETIVO: Establecer la base para integrar la perspectiva de género en el ámbito del deporte				
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
O.14.1. Realizar un diagnóstico en el área del deporte, desde la perspectiva de género	Deporte	---	---	✓	---	- Diagnóstico en el área de deportes
	Colabora(n): Igualdad			20 HORAS 10000€		
O.14.2. Definir los objetivos principales de los próximos años, tomando como referencia las conclusiones obtenidas a través del diagnóstico.	Deporte	---	---	---	✓	-plan operativo anual
	Colabora(n): Igualdad				10 HORAS 0€	

Línea de trabajo		SALUD Y DEPORTE				
OBJETIVO		14º OBJETIVO: Adecuar las instalaciones deportivas a las necesidades de la ciudadanía				
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
O.15.1. Integrar la perspectiva de género en la gestión y en las reformas de las instalaciones deportivas (asesoría externa, participación de la técnica de igualdad...)	Deporte	✓	✓	✓	✓	- Acciones realizadas - Mejoras realizadas
		20 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	
O.15.2. Integrar la necesidad de tener protocolos contra el acoso sexual en los pliegos de las instalaciones deportivas	Deporte Igualdad	---	✓	✓	✓	OBJETIVO: -El 100% de los pliegos a partir de 2021, con cláusula a cerca de los protocolos contra el acoso sexual INDICADORES -Porcentaje de contrataciones con cláusulas sobre protocolos contra el acoso sexual
			20 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo	SALUD Y DEPORTE					
OBJETIVO	15º OBJETIVO: Realizar campañas para la eliminación de la segregación en el deporte.					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
O.16.1. Realizar campañas dirigidas a la eliminación de la segregación y el impulso de la participación femenina en el deporte (campeonatos, carreras por parejas...)	Deporte	✓	✓	✓	✓	- número de campañas - Número de participantes - Nivel de cumplimiento de objetivos
		20 HORAS 2000€	20 HORAS 2000€	20 HORAS 2000€	20 HORAS 2000€	
O.16.2. Promover acciones dirigidas a la eliminación de estereotipos en el deporte	Deporte	✓	✓	✓	✓	- número de acciones - Tipo de acciones
		20 HORAS 0€	20 HORAS 0€	20 HORAS 0€	20 HORAS 0€	
O.16.3. Visibilizar mujeres referentes en el ámbito deportivo.	Deporte	✓	✓	✓	✓	- número de acciones - Tipo de acciones
		20 HORAS 500€	20 HORAS 500€	20 HORAS 500€	20 HORAS 500€	

Línea de trabajo	SALUD Y DEPORTE					
OBJETIVO	16º OBJETIVO: Fomentar la cooperación con Osakidetza en materia de igualdad.					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
O.17.1. Realizar una evaluación de los servicios de salud desde la perspectiva de género, coordinada desde la mesa de osasun sarea, y proponer medidas correctoras, si procede.	Servicios Sociales Osasun sarea	---	---	✓	✓	- Evaluación de los servicios de salud. -Mejoras planteadas
				20 HORAS 9000€	20 HORAS 0€	
O.17.2. Reforzar la coordinación entre osasun sarea, Servicios de salud y servicio de asesoría en materia de género y sexo.	Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Número de reuniones realizadas -Número de acciones realizadas en coordinación
		10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo	CUIDADO CORRESPONSABLE					
OBJETIVO	17º OBJETIVO. Ofrecer recursos para conciliar la vida personal, familiar y laboral en las actividades organizadas desde el ayuntamiento.					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
Z.18.1. Diseñar una política horaria a nivel municipal (de cara al ayuntamiento y a los servicios financiados desde el ayuntamiento)	Igualdad Servicios generales Todos los áreas	---	✓	✓	---	- Aprobación del documento - Vías utilizadas para la difusión del documento
			20 HORAS 0€	10 HORAS 0€		
Z.18.2. Tener en cuenta el horario en los procesos participativos y ofrecer otras medidas de conciliación cuando se consideren necesarias.	Todos los áreas	✓	✓	✓	✓	- Medidas de conciliación ofrecidas - número de personas usuarias (por sexo). - nivel de cumplimiento de los objetivos
		10 HORAS 500€	10 HORAS 500€	10 HORAS 500€	10 HORAS 500€	
Z.18.3 Realizar un seguimiento en relación a las medidas de conciliación adoptadas y acordadas.	Todos los áreas Igualdad	✓	✓	✓	✓	Número y tipo de medidas ofrecidas Número de personas beneficiarias de las medidas (por sexo).
		10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	10 HORAS 0€	
Z.18.4. Realizar un diagnóstico sobre los servicios de cuidados en Bergara, desde la perspectiva de género.	Servicios sociales Igualdad	---	✓	---	---	-Diagnóstico
			20 HORAS 9000€			

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo	CUIDADO CORRESPONSABLE					
OBJETIVO	18º OBJETIVO. Tener en cuenta los trabajos de cuidado en el diseño urbanístico					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
Z.19.1. Tener en cuenta la perspectiva de género y exigir recursos innovadores para la conciliación en las reformas de edificios públicos.	Urbanismo	✓	✓	✓	✓	- Clausulas insertadas en las contrataciones
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
Z.19.2. Eliminar obstáculos arquitectónicos de manera gradual, sobre todo de cara a garantizar la accesibilidad a espacios adaptados a las necesidades de menores y mayores.	Urbanismo	✓	✓	✓	✓	-número de obstáculos eliminados
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 ORDU	0€ 10 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo	CUIDADO CORRESPONSABLE					
OBJETIVO	19º OBJETIVO: Realizar campañas de sensibilización con la ciudadanía					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
Z.20.1. Añadir en el mapa gestionada desde urbanismo en la página web, recursos unidos a las tareas de cuidados	Urbanismo	✓	---	✓	---	- Recursos añadidos relacionados con los cuidados
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
Z.20.2. Impulsar campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en coordinación con otras entidades.	Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Campañas realizadas
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
Z.20.3. Realizar campañas informativas sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad con las empresas locales	Empleo Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Noticias aparecidas en el boletín informativo de Debagoiena, relacionados con el -Número de campañas realizadas
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo	PUEBLO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA					
OBJETIVO	21º OBJETIVO Hacer llegar la información a la ciudadanía					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
I.21.1. Informar periódicamente a las empresas locales, acerca de los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	Empleo Igualdad	✓	✓	✓	✓	-Número de campañas informativas realizadas
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
I.21.2. Informar periódicamente a la ciudadanía acerca de las medidas y recursos disponibles para mujeres que se enfrentan a situaciones de violencia.	Igualdad Servicios sociales	✓	✓	✓	✓	- Tipo de información difundida -Sistema de difusión
		0€ 10 HORAS	2.000 € 10 HORAS	2.000 € 10 HORAS	2.000 € 10 HORAS	

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BERGARA

Línea de trabajo	PUEBLO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA					
OBJETIVO	22º OBJETIVO. Establecer mecanismos para hacer frente a cualquier tipo de violencia contra las mujeres.					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
I.22.1. Poner en marcha el protocolo para hacer frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Igualdad Servicios sociales	✓	✓	✓	✓	-Aprobación del protocolo -Acciones realizadas para la puesta en marcha del protocolo
		0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	
I.22.2. Volver a poner en marcha la mesa para la coordinación del protocolo interinstitucional para mejorar la atención a mujeres víctimas de violencia, ofreciendo formación a las personas que conforman la mesa.	Igualdad Servicios sociales	✓	✓	✓	✓	-nivel de cumplimiento de los objetivos de la formación -Participantes -Número de reuniones
		800€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	0€ 20 HORAS	
I.22.3. Seguimiento del protocolo de respuesta ante la violencia machista.	Igualdad	✓	✓	✓	✓	-número de reuniones -número de veces que se ha aplicado el protocolo, y eficacia
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	

Línea de trabajo	PUEBLO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA					
OBJETIVO	23º OBJETIVO: Poner en marcha acciones dirigidas a reforzar la seguridad de las mujeres de Bergara					
ACCIONES	RESPONSABLES	PERIODO DE EJECUCIÓN / PRESUPUESTO				INDICADORES
		2018	2019	2020	2021	
Seguimiento del mapa de la ciudad prohibida	Urbanismo	✓	✓	✓	✓	-número de acciones realizadas -Impacto de las acciones realizadas
		0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	0€ 10 HORAS	

7. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE BERGARA

Se prevé utilizar tres estructuras para la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del II. Plan de igualdad de Bergara:

Grupo motor – grupo motor del área de igualdad, formado por la concejala de igualdad, la técnica de igualdad, y el director de servicios sociales.

Comisión interdepartamental (formada por personal técnico y político) – Estructura de seguimiento y coordinación:

Formada por el personal técnico y político de diferentes áreas. Tienen la función de coordinar las políticas de igualdad que se llevan a cabo en cada área. Desde ésta estructura se realizará el seguimiento y evaluación de las políticas de cada área. Queda pendiente acordar la formación de la comisión.

Estructura de participación ciudadana: Se formará mediante el consejo de igualdad puesto en marcha en 2017.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Cada año se realizarán programas operativos relativos al II plan de igualdad, en los que se fijarán las acciones que realizará cada departamento durante el año. Este plan operativo de carácter anual lo desarrollará cada área, con la ayuda del departamento de igualdad. Cada plan operativo irá acompañado de una serie de fichas de evaluación, y serán las personas responsables de cada área quienes deberán rellenar dichas fichas. La técnica de igualdad evaluará las estrategias y objetivos, dando al proceso una perspectiva más amplia. Las fichas de evaluación y seguimiento se adjuntan en el anexo (anexo 1.2 y 1.3).

El último año se realizará una evaluación final con la ayuda de los datos recogidos en las evaluaciones anuales, la cual evaluará la adecuación del plan respecto a los objetivos planteados y ayudará a plantear nuevos retos.

Sistema de evaluación

Se realizará una evaluación de seguimiento y de resultados del II plan de igualdad de Bergara. Esta evaluación tendrá en cuenta tanto los procesos como los resultados y para ello resultará necesaria la participación del personal técnico del ayuntamiento y de agentes externos, ofreciendo de esta forma un sistema de evaluación mixto. Para ello, se han diseñado una serie de indicadores por cada acción.

Por tanto, el II plan de igualdad de Bergara comprende tres niveles de evaluación:

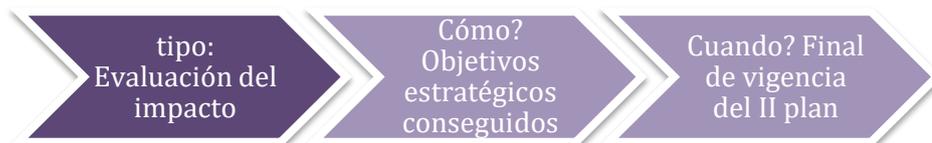
- 1. Evaluación del nivel de cumplimiento de las acciones:** Tiene como objetivo medir la cuantía de las acciones establecidas en el plan que se hayan llevado a cabo. La evaluación será continua en el periodo de vigencia del plan y se recogerá toda la información en un informe final.



- 2. Evaluación de resultados:** Tiene como objetivo valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos operativos planteados en el plan, según los indicadores establecidos. Esta evaluación se realizará de forma anual.



- 3. Evaluación del impacto:** Evaluación de los resultados esperados en el II plan de igualdad. Tiene como objetivo medir cambio producido en la situación de cada área que interviene en el plan. Esta evaluación se realizará al final del periodo de vigencia.



Durante el proceso de evaluación, se tendrán en cuenta los criterios propuestos desde Emakunde para la evaluación de los planes y programas de igualdad:

- Fomentar la implicación del personal técnico y político en todas las fases, desde el inicio hasta la evaluación.
- Dinamizar la coordinación de todas las empresas públicas y direcciones y las herramientas de trabajo. Es imprescindible que la evaluación no sea únicamente de auto-referencia; que sea un trabajo elaborado por todas las personas participantes.
- Fomentar los sistemas de comunicación interna y las relaciones entre las personas implicadas en la evaluación, para favorecer la coordinación y facilitar el trasvase de información.
- Diseñar procesos participativos para tener en cuenta las valoraciones de las personas usuarias y otras personas que han estado implicadas en mayor o menor medida con la aplicación del plan.
- Tras evaluar el programa, conviene notificar los resultados a través de vías de comunicación internas y externas, e intentar ofrecer una imagen equilibrada de los logros y áreas a mejorar detectadas.
- Utilizar los resultados de la evaluación para mejorar la planificación, puesta en marcha y resultados de planes y programas posteriores.

Se adjuntan en los anexos los formularios a cumplimentar por cada departamento.

ANEXOS

ANEXO 1.1: FICHA PARA LA EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA.

A cumplimentar por las personas que han realizado la formación, para enviar a la técnica de igualdad

Departamento		Nombre de la acción formativa (taller, jornada, charla...)	
Asistentes (segregado por sexo)		Entidad impulsora de la acción	
Fecha		Lugar	
Duración (horas)		Documentación complementaria, si la hubiera (detallar la ubicación de la documentación)	
Aprendizaje obtenido:			
Notas			

ANEXO 1.2. FICHA DE SEGUIMIENTO SEMESTRAL

A cumplimentar por las personas responsables, para enviar a la técnica de igualdad

Acción		Número de eje y objetivo	
Responsable		Número de horas invertidas (reuniones, actividades...)	
Fecha o periodo de ejecución		Presupuesto destinado	
Objetivos conseguidos:			
Situación en la que se encuentra la acción (cambios realizados, acciones realizadas, material elaborado, reuniones mantenidas...):			
Dificultades, contratiempos y consecuencias de las mismas:			
Indicadores:			
Participación (sexo, edad) (cuando fuera posible)		Número de mujeres: Edad: Número de hombres: Edad:	
Resultados obtenidos:			

ANEXO 1.3. FICHA DE EVALUACIÓN ANUAL DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN. *(A cumplimentar por las personas responsables, para enviar a la técnica de igualdad)*

Objetivo		Número de eje y objetivo	
Responsable		Número de horas invertidas (reuniones, actividades...)	
Fecha o periodo de ejecución		Presupuesto destinado	
Objetivos conseguidos:			
Resultados esperados		Resultados obtenidos	
Acciones no previstas en el plan:			
Indicadores de resultados:			
Indicadores de proceso:			

Valoración cualitativa:

- ⇒ ¿Qué aspectos han facilitado la consecución de los objetivos?
- ⇒ ¿Qué dificultades ha habido en el desarrollo de los objetivos?
- ⇒ ¿Quiénes han participado en la consecución de los objetivos y cuál ha sido el nivel de participación?
- ⇒ ¿Qué cambios ha producido en las personas, las instituciones o el municipio?
- ⇒ ¿Se ha tenido en cuenta la participación ciudadana? ¿Qué vías se han establecido para ello (consejos, asociaciones, blog...)?
- ⇒ ¿Con qué agentes sociales se ha contado?
- ⇒ ¿Se han definido los servicios, los recursos y las acciones existentes?
- ⇒ ¿Se han detectado carencias o necesidades que no hayan sido cubiertas? En caso afirmativo, detallar cuales han sido.
- ⇒ ¿Se han puesto en marcha recursos, servicios u otros mecanismos permanentes (Para la coordinación, para la recogida y tratamiento de datos...)?
- ⇒ ¿Qué problemas se han encontrado a la hora de evaluar el plan (tanto las acciones como los objetivos)?

ANEXO 1.4. PLAN OPERATIVO ANUAL DEL PLAN DE IGUALDAD

AÑO: _____

	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
LÍNEA DE TRABAJO												
PRESUPUESTO												
LÍNEA DE TRABAJO												
PRESUPUESTO												

ANEXO 1.5.: GLOSARIO

- ✓ **EMPODERAMIENTO.** Incremento del poder sobre una misma. Fortalecimiento a nivel individual y mejora de la situación social, económica y política. Dicha estrategia se desarrolló de forma más completa en la IV conferencia de la mujer de Pekín. Se comprenden tres procesos de empoderamiento: empoderamiento individual, empoderamiento colectivo y sociopolítico.
- ✓ **ACCIÓN POSITIVA.** Medidas temporales para la consecución de la igualdad real. Dichas medidas deberían repercutir de manera positiva a la eliminación de la desigualdad producida por medio del sistema sexo-género.
- ✓ **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** Eliminación de las barreras producidas por razón de sexo, para la participación igualitaria a nivel económico, político y social.
- ✓ **IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** Ausencia de discriminación directa o indirecta basada en el sistema sexo-genero (ver “discriminación directa” y “discriminación indirecta”)
- ✓ **PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:** Participación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de poder y toma de decisiones (40% y 60%de representación), en todas las esferas de la vida, como condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.** Violencia ejercida sobre las mujeres por el hecho de serlo. Cualquier acto de violencia contra las mujeres, basada en el sistema sexo-género, que suponga o pueda suponer para la mujer daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, o la amenaza de hacerlo, la presión y la privación de libertad arbitraria, que tiene lugar en el ámbito público y/o privado.
- ✓ **CORRESPONSABILIDAD:** Para hablar de conciliación, resulta imprescindible hablar de corresponsabilidad; esto supone el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y labores domésticas entre mujeres y hombres, con el objetivo de repartir el tiempo de unas y otros de forma justa.
- ✓ **GÉNERO:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres (en contraposición a las diferencias biológicas); estas diferencias han sido aprendidas, cambian con el tiempo y varían según la cultura.
- ✓ **ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Análisis de las diferencias en cuanto a necesidades, condiciones, índices de participación, capacidad adquisitiva, control de activos, poder de decisión etc, establecidos según los roles tradicionalmente establecidos a hombres y mujeres.
- ✓ **EVALUACIÓN DE IMPÁCTO DE GÉNERO:** Análisis ex-ante de propuestas políticas, para analizar el impacto que pueda tener en mujeres y hombres, y en base a ello, adecuarlo, neutralizar la discriminación que pueda haber e impulsar la igualdad real entre mujeres y hombres,.

- ✓ **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO / MAINSTREAMING:** Integrar sistemáticamente en todas las políticas y en todas las fases, las necesidades y prioridades de mujeres y hombres, para impulsar la igualdad.
- ✓ **VIOLENCIA MACHISTA** Violencia basada en la relación de poder establecida a través del sistema sexo-género. Violencia que integra todo tipo de acciones en cualquier espacio físico o simbólico producido hacia los cuerpos que rompen con los esquemas de género establecidos tradicionalmente –intersexuales, transgénero, transexuales, homosexuales, lésbicos, y hombres y mujeres que se niegan a reproducir el esquema tradicional-. Se entiende que la violencia sufrida por dichos cuerpos insumisos aparece en la infancia y se mantiene durante toda la vida, adoptando diferentes formas
- ✓ **INTERSECCIONALIDAD:**
Se refiere a mujeres o grupos de mujeres que, además de la discriminación por razón de su sexo, sufren otras discriminaciones por motivo de su raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, lo cual hace que sea más complejo el análisis y la intervención.
- ✓ **CUOTA:** Recursos, posición o proporción reservada para un colectivo concreto, con el objetivo de corregir una desigualdad existente; normalmente en lo referente al acceso a puestos de trabajo, formación o posiciones para la toma de decisión.
- ✓ **CONCILIACIÓN:** Conciliar la familia, el trabajo y la vida personal, garantizando que mujeres y hombres dispongan de tiempo y espacio para ocuparse de cada ámbito. Esto supondría la creación de una estructura para ello, el establecimiento de un sistema de permisos y la reorganización del entorno laboral.
- ✓ **MACHISMO.** Estructura, actitudes y prácticas sociales basadas en el sistema patriarcal, que perpetúan la superioridad masculina por encima de los derechos y las libertades de las mujeres.
- ✓ **TASAS DE PARTICIPACIÓN:** Índice de participación de un grupo determinado –por ejemplo las mujeres, los hombres, familias monomarentales o monoparentales etc-, a nivel porcentual en comparación con la participación general.
- ✓ **PATRIARCADO:** Sistema de organización social basado en la superioridad de los hombres frente a las mujeres, el cual ha ido cambiando de forma a lo largo de la historia.
- ✓ **SEXISMO:** Forma activa y específica de discriminación. Tendencia social a discriminar a las personas en función de su sexo, especialmente a las mujeres por su condición de pertenecer al sexo femenino.
- ✓ **SEXO (En sentido biológico):** Diferenciación basada en criterios biológicos. Según esos criterios se diferencian machos y hembras, y se denominan como intersexuales a aquellas personas que quedan fuera de los parámetros establecidos.
- ✓ **SISTEMA SEXO-GENERO:** Estructura socio-económica que establece y perpetúa una serie de roles y estereotipos diferenciados en hombres y mujeres, basados en una supuesta naturaleza

biológica. tradicionales femeninos y masculinos. Mediante este sistema o proceso, interiorizamos la “identidad de género” en función del sexo determinado al nacer, y así “nos hacemos mujeres u hombres” según las formas establecidas en la sociedad actual. Esa asignación comienza antes de nacer, y permanece durante toda la vida. Los factores principales de socialización (familia, escuela, medios de comunicación...) muestran determinados roles, actitudes, actividades, capacidades y tareas como propios de las mujeres, y otros, diferentes, como propios de los hombres.

- ✓ **ROLES establecidos a través del sistema sexo-genero:** Conjunto de actitudes y actividades asignados de forma diferencial a hombres y mujeres, dentro de la lógica del sistema sexo-género.
- ✓ **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** Agresiones a la dignidad de las personas o actitudes atemorizantes, ofensivas o insultantes, con razón del sexo asignado a esa persona.
- ✓ **ACOSO SEXUAL.** Comportamiento sexual, físico u oral con intención de atacar la dignidad de la otra persona, intimidar u ofender.
- ✓ **DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:** Recogida de datos e información estadística diferenciada por sexos, la cual ofrece la posibilidad de realizar un análisis comparativo en función del género.
- ✓ **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Tratamiento desfavorable a una persona en función del sexo.
- ✓ **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Leyes, políticas o prácticas aparentemente neutrales, que provocan un efecto desfavorable para personas de alguno de los sexos, cuando no está justificado dicho tratamiento diferencial (Directiva 76/207/CEE del 9 de febrero, DO L 39 de 14.02. 1976).