IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE HERNANI (2024-2030)

Hernaniko Udala

elhuyar

ÍNDICE

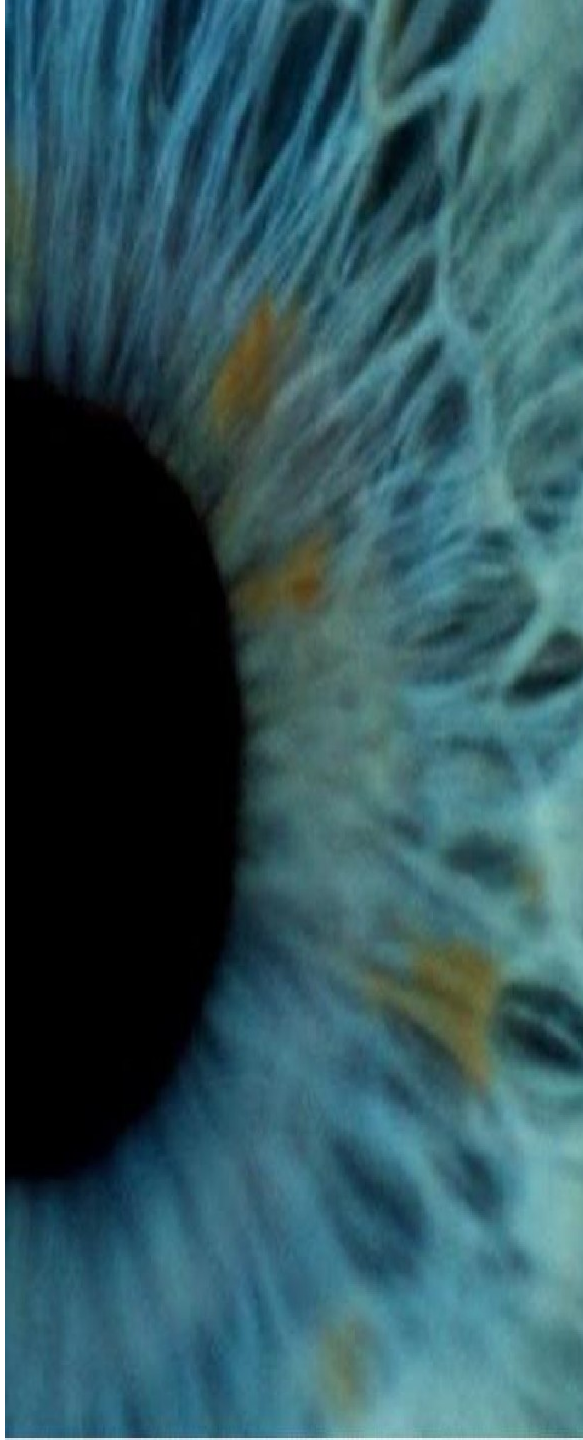
1. **Introducción**
2. **¿Cómo se ha elaborado este Plan?**
3. **Marcos normativos y programáticos**
4. **Breve evaluación del III Plan**
5. **Principios y garantías de desarrollo del Plan**
6. **IV PLAN:** Descripción, ámbitos de intervención, objetivos y acciones.
7. **Sistema de gestión**

01 INTRODUCCIÓN

El presente IV Plan para la Igualdad de Hernani estará vigente entre los años 2024 y 2030.

Durante estos últimos años ha cambiado considerablemente la normativa relativa a la elaboración de planes de igualdad entre mujeres y hombres. Así, el contenido de este Plan es el resultado de un largo recorrido de las políticas de igualdad desarrolladas en Hernani en el marco de las políticas de igualdad.

Por ley, un plan de igualdad debe incluir la siguiente información:



Este documento resume toda esa información, con el fin de elaborar una herramienta comprensible y útil. Por eso, se ha estructurado en seis apartados:

*En este texto, cuando hablamos de mujeres y hombres nos referimos a la división binaria de las personas influida por las normas sociales, y no a la identidad

de género de cada persona. De hecho, más allá de las identidades, el binarismo genera discriminaciones reales entre mujeres y hombres. Por ello, para poder

identificar dichas discriminaciones, todavía hoy seguimos utilizando estas categorías.

02 ¿CÓMO SE HA ELABORADO ESTE PLAN?

En este apartado se describen brevemente los espacios de participación y contraste organizados para el diseño del IV Plan.

El proceso de evaluación del III Plan y el diseño del IV Plan se han desarrollado durante el segundo semestre de 2023.

- En primer lugar, se presentó al equipo de gobierno municipal el trabajo realizado durante los años anteriores.
- En segundo lugar, el equipo del Departamento de Igualdad llevó a cabo un ejercicio para medir el grado de cumplimiento de las acciones recogidas en el III Plan para la Igualdad, así como una reflexión en torno al grado de cumplimiento de los objetivos.
- En tercer lugar, se identificaron los retos de cara a futuro y se celebró una sesión técnica para la elaboración del borrador del IV Plan. El documento resultante fue presentado al equipo de gobierno municipal, con el fin de realizar las adaptaciones necesarias.
- Posteriormente, se presentó tanto la evaluación del III Plan como la propuesta del IV Plan en el Consejo de Igualdad.
- Por último, el Gobierno Municipal compartió el IV Plan al resto de los grupos políticos del pleno municipal, con el fin de garantizar un consenso político.

03 MARCO NORMATIVO

CONVENCIÓN DE BEIJING, 1995.
«Para lograr la igualdad entre los sexos, los poderes públicos deben incorporar la perspectiva de género en todas sus acciones, actividades y ámbitos»

Tratado de Funcionamiento de la UE (Lisboa, 2009), *artículo 8*:
«En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad»

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

«Artículo 3: Principios generales
Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: *la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres; el respeto a la diversidad y a la diferencia;* ***la integración de la perspectiva de género****;* ***la acción positiva****; la eliminación de roles y estereotipos en función del género; la integración de la perspectiva interseccional; el libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación; la representación equilibrada; la colaboración y coordinación e internacionalización;* ***el empoderamiento de las mujeres****; la implicación de los hombres; la participación; la innovación, transparencia y rendición de cuentas; la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.»*

CONCLUSIONES:

- Es **responsabilidad de la Administración** promover conscientemente la igualdad entre mujeres y hombres **en todos los ámbitos** municipales.
- El marco normativo establece las **estrategias** que deben utilizarse para ello:
  1. **Incorporar la perspectiva de género** en todas las funciones y actividades **de la Administración**.
  2. Promover **acciones positivas**, entre las cuales destacan **las relacionadas con el empoderamiento de las mujeres**.

03 MARCO PROGRAMÁTICO

Objetivos de Desarrollo Sostenible - 2030
Objetivo Estratégico 5: *«Igualdad de género y **empoderamiento** de las mujeres y niñas»*

Plan Europeo para la Igualdad entre mujeres y hombres
Estrategia 2020-2025

VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE *(2018-2023)*

Ejes de intervención:

Buen gobierno

Empoderamiento de las mujeres

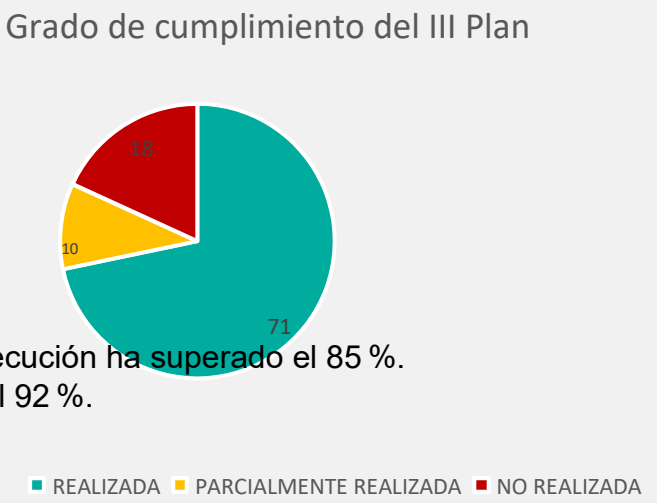
Transformación de la economía y de la organización social

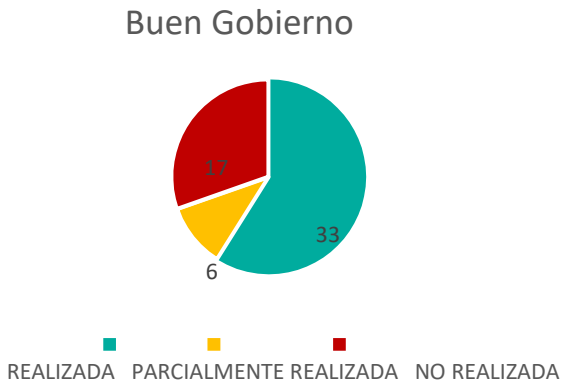
Vidas libres de violencia contra las mujeres

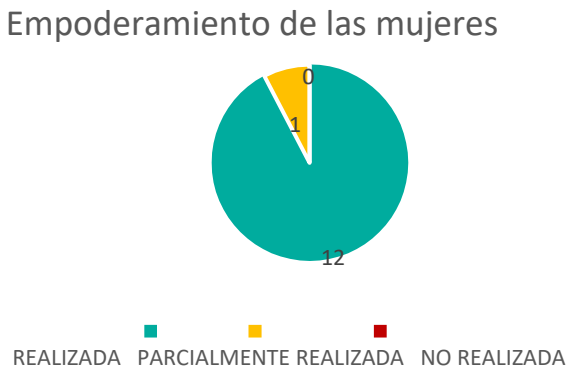
TEMAS HABITUALMENTE TRATADOS EN LOS PLANES DE IGUALDAD:

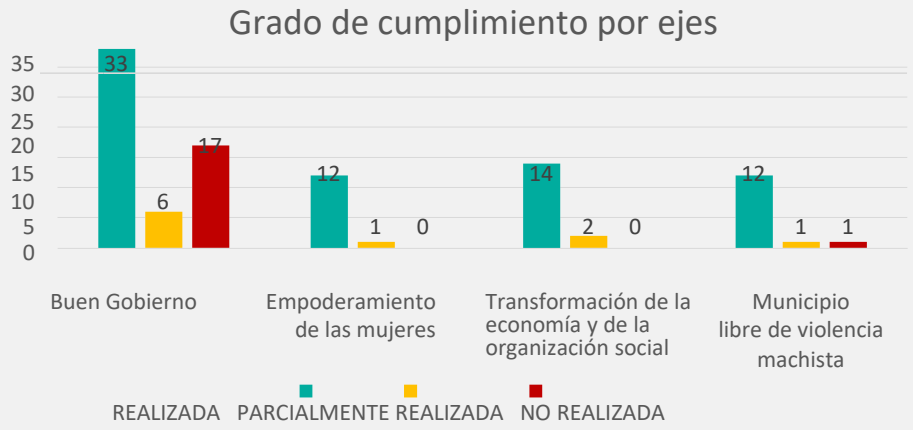
04 BREVE EVALUACIÓN DEL III PLAN

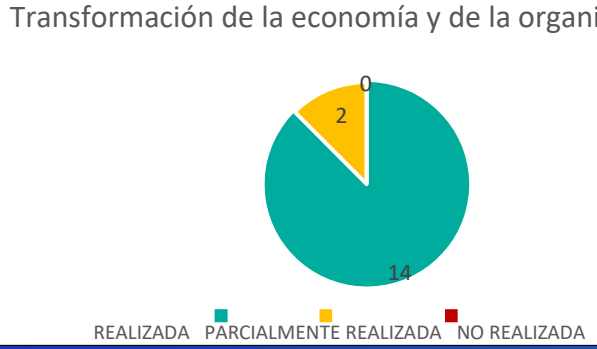
- El grado de cumplimiento del III Plan ha sido muy alto. Exceptuando el eje de Buen Gobierno, el resto de los ejes se han ejecutado a casi el 100 %. Dado que el Plan incluía un total de 99 acciones, los datos son equivalentes en términos absolutos y porcentuales.
- El eje de Buen Gobierno ha alcanzado un 59 % de cumplimiento, mientras que en el resto de los ejes el grado de ejecución ha superado el 85 %. Cabe destacar que el eje de «Empoderamiento de las mujeres» ha conseguido un grado de cumplimiento superior al 92 %.

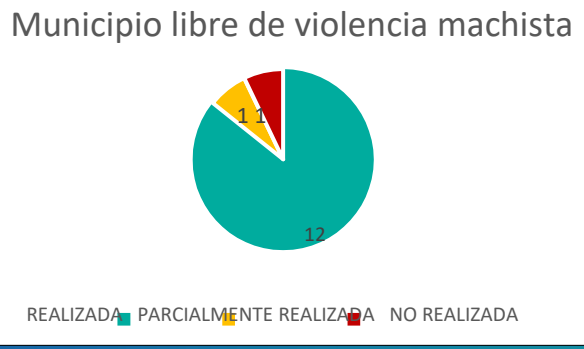












03 BREVE EVALUACIÓN DEL III PLAN

Se han abordado todos los objetivos incluidos en el eje de Buen Gobierno. Se han realizado todas las acciones relacionadas con el compromiso político y, en el caso del resto de los objetivos, ya se han llevado a cabo las primeras acciones. La mayoría de las que no se han implementado están relacionadas con la sistematización del mainstreaming. Sin embargo, se han abordado todos los objetivos y se han realizado numerosas pruebas piloto.

En general, **puede afirmarse que la Planificación ha tenido un carácter transformador y que se han sentado unas bases sólidas para seguir desarrollando las políticas de igualdad**. En la columna izquierda se detallan algunas de las medidas más relevantes.

Se ha seguido trabajando la estrategia de mainstreaming de forma sostenible, tal y como se viene haciendo desde 2016. En este sentido, destacan varias iniciativas:

- En el Ayuntamiento se constituido un grupo de trabajo permanente para la elaboración de cláusulas sociales, se ha definido un procedimiento específico y se han realizado pilotajes desde el diseño de los contratos hasta la redacción de los pliegos y el seguimiento de las propuestas licitadas.
- Asimismo, el procedimiento previo de la evaluación de impacto de género ha sido consensuado en colaboración, y se ha llevado a cabo una prueba piloto con la normativa del Polideportivo. Además, se ha aplicado el procedimiento en diferentes normativas,
- Y se ha buscado la implicación de la representación política en la transformación de los procedimientos administrativos.

Por otro lado, cabe destacar que el Ayuntamiento de Hernani ha sido reconocido **a nivel europeo** como modelo de políticas progresistas en la **«Red de municipios en transición»**, principalmente por su gestión en el ámbito de las políticas de igualdad (proyecto MEET).

LOGROS del periodo de planificación:

1. Apertura del **espacio Kulturarteko Plaza Feminista**, un equipamiento de más de 900 m² que tiene como objetivo promover el empoderamiento de las mujeres, el feminismo y la interculturalidad.

2. **Ampliación del equipo de trabajo:** se ha duplicado el personal, pasando de 2,5 a 5 personas.

3. **Diagnóstico y Plan de Acción de las necesidades y situaciones en el ámbito de los cuidados:** Por ejemplo, se ha creado la Mesa de Cuidados, una cooperativa entre cuidadoras profesionales (Maitelan), se ha trabajado específicamente en los contratos del Servicio de Atención Domiciliaria poniendo en práctica cláusulas sociales, etc.

4. **Trabajo permanente, coordinación** y reconocimiento mutuo con la policía

municipal.

03 BREVE EVALUACIÓN DEL III PLAN

Retos a futuro:

De cara a futuro, hemos dividido en cuatro apartados los retos a los que queremos dar respuesta mediante el IV Plan.

Cuidar

Retos

- Cuidar al nuevo equipo de trabajo. Actualmente somos muchas personas, y contamos con una gran diversidad de tareas y necesidades.
- Cuidar todo lo que se ha realizado hasta ahora, ya que ha habido muchas novedades.

Soltar

Retos

- Soltar las prisas y el estrés. Durante los últimos años se han puesto en marcha muchas cosas nuevas. Mantener lo conseguido supone un gran logro.
- Medir el tiempo que consumen las estrategias de mainstreaming.

Profundizar

Retos

- Seguir dando forma al espacio Kulturarteko Plaza Feminista. Es nuevo y aún quedan muchas cosas por definir.
- Seguiremos profundizando en el tema de los cuidados.

Probar

Retos

- Recoger y dar voz a las experiencias de las mujeres que han sufrido violencia machista.

05 PRINCIPIOS y GARANTÍAS

El IV Plan para la Igualdad de Hernani se desarrollará en base a los siguientes principios y garantías:

PRINCIPIOS:

1. **Trabajar desde el paradigma feminista.** Es decir, será un plan que se desarrolle desde el conocimiento, la teoría y el enfoque feminista.
2. Disponer de un plan orientado al **empoderamiento de las mujeres**. Es decir, un plan que tiene como objetivo mejorar su posicionamiento social individual y colectivo de las mujeres como estrategia para alcanzar la paridad.
3. Elaborar el Plan teniendo en cuenta **la teoría de la interseccionalidad**. Es decir, teniendo en cuenta que muchas relaciones de poder están cruzadas, y teniendo en cuenta cómo influyen otras opresiones y privilegios.
   - *Por ejemplo: la pobreza, el racismo, la realidad de las personas migradas, la situación lingüística del euskera, la realidad del sector primario, la de quienes tienen necesidades de cuidados, etc.*

GARANTÍAS:

1. **Responsabilidad compartida**. Las políticas de igualdad se impulsarán mediante la colaboración de todas las áreas del Ayuntamiento, tanto a nivel técnico como político.
2. Un Plan que se base en **la coordinación y el trabajo colaborativo** tanto en el propio Ayuntamiento como entre la ciudadanía y otras administraciones.
3. **Realista y factible.** Fomentar la igualdad es un trabajo a largo plazo. Por eso, se pondrá el foco en formas de trabajo realistas y factibles, sin dejar de ser ambiciosos.

06 IV PLAN: Descripción

Para el diseño del IV Plan se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

1. El Plan debe ser un instrumento de trabajo, por lo que se ha pretendido elaborar un documento ágil, comprensible, realista y factible.
2. En línea con el VIII Plan de Emakunde, se ha elaborado una planificación hasta el año 2030, es decir, con un periodo de implementación de 7 años.
3. El eje correspondiente a la transformación de la economía y la organización social se ha dividido en dos ejes: por un lado, por ser un eje que incluía muchas temáticas; y, por otro, porque el tema de los cuidados ha adquirido una dimensión muy relevante en la planificación de las políticas de igualdad.

DATOS DEL IV PLAN

- **5 ejes de intervención**
- **25 objetivos**
- **93 acciones**
- **18 indicadores de evaluación**

1. BUEN GOBIERNO	2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	3. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS	4. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL	5. MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA
12 objetivos 41 medidas	3 objetivos 14 medidas	4 objetivos 11 medidas	3 objetivos 10 medidas	3 objetivos 17 medidas

1. EJE:

BUEN GOBIERNO

EJE DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	OBJETIVOS	NÚMERO DE MEDIDAS
1. BUEN GOBIERNO	COMPROMISO POLÍTICO	B.G.1. Desarrollo, seguimiento y evaluación de la planificación para la igualdad.	7 medidas
		B.G.2. Garantizar las condiciones para intervenir en materia de igualdad.	
	COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	B.G.3. Fomentar la coordinación y la colaboración para desarrollar políticas de igualdad.	5 medidas
	CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	B.G.4. Formar en igualdad a las personas que integran el Ayuntamiento de Hernani, impartiendo formación específica en igualdad.	2 medidas
	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	B.G.5. Incorporar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.	17 medidas
		B.G.6. Incorporar la perspectiva de igualdad en la comunicación.	
		B.G.7. Incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios.	
		B.G.8. Incorporación del principio de igualdad en la normativa.	
		B.G.9. Promover una representación y participación equilibrada en los órganos municipales y demás órganos de decisión.	
	ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES	B.G.10. Incorporar el principio de igualdad en las condiciones laborales y los puestos de trabajo del Ayuntamiento.	8 medidas
		B.G.11. Incorporar la perspectiva de género en la actividad de los departamentos municipales.	
	PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	B.G.12. Diseñar, hacer el seguimiento y evaluar las políticas feministas en colaboración con agentes feministas locales y el movimiento feminista, a través del Consejo de Igualdad.	2 medidas
			41 medidas

2. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EJE DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	OBJETIVOS	NÚMERO DE MEDIDAS
2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES	E.M.1. Fomentar la conciencia de género, la autonomía y la autoestima entre las mujeres.	4 medidas
	EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES	E.M.2. Fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.	4 medidas
	KULTURARTEKO PLAZA FEMINISTA	E.M.3. Consolidar la Plaza Feminista Intercultural.	6 medidas
			14 medidas

3. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN: TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS

EJE DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	OBJETIVOS	NÚMERO DE MEDIDAS
3. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS	ESTRUCTURAS	T.O.C.1. Reforzar las estructuras para democratizar las tareas de cuidado.	2 medidas
	SENSIBILIZACIÓN y CAPACITACIÓN	T.O.C.2. Sensibilizar y capacitar a la población en torno a las tareas de cuidado.	3 medidas
	ARTICULACIÓN COMUNITARIA	T.O.C.3. Fomentar la articulación comunitaria.	3 medidas
	RECURSOS	T.O.C.4. Fortalecer a las personas cuidadoras y los espacios de cuidado, y crear recursos.	3 medidas

4. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN: TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

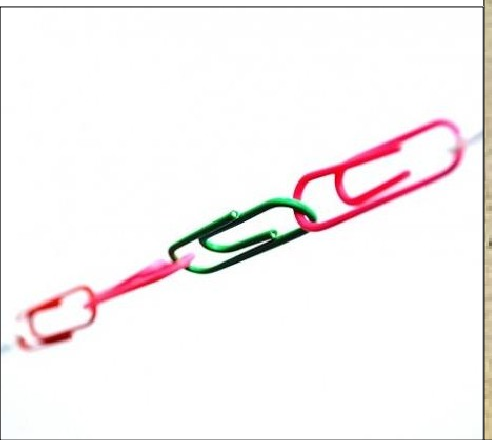
EJE DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	OBJETIVOS	NÚMERO DE MEDIDAS
4. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL	COEDUCACIÓN, BUEN TRATO Y SEXUALIDAD LIBRE	T.O.S.3. Trabajar la coeducación, el fomento del buen trato y la sexualidad en la educación formal e informal.	3 medidas
	SENSIBILIZACIÓN CIUDADANA	T.O.S.4. Sensibilizar y formar a la población en torno al feminismo.	4 medidas
	MEMORIA HISTÓRICA	T.O.S.5. Trabajar en la visibilización y el reconocimiento de las mujeres y de otros cuerpos no normativos, poniendo en valor sus aportaciones en diferentes ámbitos.	3 medidas
			10 medidas

5. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN: MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

EJE DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	OBJETIVOS	NÚMERO DE MEDIDAS
4. MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA	SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	V.M.1. Sensibilizar a la ciudadanía para lograr un municipio libre de violencia machista.	7 medidas
	COORDINACIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL	V.M.2. Mejorar la gestión y la coordinación de los casos de violencia machista entre los departamentos municipales y otras entidades.	6 medidas
	RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN	V.M.3. Garantizar una protección y atención integral a las mujeres víctimas de violencia machista y ayudar en sus procesos de empoderamiento.	4 medidas
			17 medidas

2024-2030

EL PLAN, ACCIÓN POR ACCIÓN



1. Eje de intervención: BUEN GOBIERNO

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
B.G.1. Desarrollo, seguimiento y evaluación de la planificación para la igualdad	B.G.1.1. Aprobar el Plan para la Igualdad en el Pleno Municipal y ponerlo en marcha.	Igualdad							
	B.G.1.2. Desarrollar el Plan para la Igualdad, diseñando el plan de trabajo anual.	Igualdad							
	B.G.1.3. Convocar una reunión de la Comisión Política Berdinlanean con el fin de presentar, contrastar y consensuar el plan de trabajo anual.	Igualdad							
	B.G.1.4. Elaborar memorias anuales del Plan para la Igualdad para poder hacer el seguimiento del Plan y evaluar el trabajo realizado.	Igualdad							
	B.G.1.5. Hacer una evaluación del Plan al finalizar su periodo de vigencia.	Igualdad							
B.G.2. Garantizar las condiciones para intervenir en materia de igualdad	B.G.2.1. Prever anualmente el presupuesto necesario para intervenir en materia de igualdad.	Igualdad Alcaldía							
	B.G.2.2. Estabilizar los recursos personales e implementar los medios materiales necesarios para intervenir en materia de igualdad.	Igualdad Alcaldía							
B.G.3. Fomentar la coordinación y la colaboración para desarrollar políticas de igualdad	B.G.3.1. Realizar, al inicio de cada mandato, una sesión de trabajo intensiva con la Comisión Política Berdinlanean, para la capacitación en torno a la igualdad de género.	Igualdad							
	B.G.3.2. Continuar trabajando en la Comisión Técnica Interdepartamental Berdinlanean. Celebrar una reunión con la Comisión para presentar, contrastar y consensuar el plan de trabajo anual. En caso necesario, celebrar reuniones para abordar cuestiones concretas a lo largo del año.	Igualdad							
	B.G.3.3. Seguir con la dinámica de los grupos de trabajo que ya están en funcionamiento para desarrollar la estrategia de transversalidad de género (grupo de trabajo de Cláusulas Sociales, trabajo en equipo con Modernización, Mesa de Cuidados…) y, en caso de ser necesario, crear grupos de trabajo específicos para tareas concretas.	Igualdad							
	B.G.3.4. Publicar el Boletín Berdinlanean para informar al personal del Ayuntamiento y a la representación política del trabajo que estamos realizando. Como mínimo una vez al año.	Igualdad							
	B.G.3.5. Participar en las estructuras supramunicipales (Red del Personal Técnico de Gipuzkoa…).	Igualdad							
B.G.4. Formar al personal que conforma el Ayuntamiento de Hernani en materia de igualdad, ofreciéndole una formación específica	B.G.4.1. Identificar las necesidades de formación del personal municipal en el ámbito de la igualdad, a medida que se vaya desarrollando la estrategia de la transversalidad, y presentar propuestas para cada caso.	Igualdad Resto de departamentos							
	B.G.4.2. Formación, acompañamiento y colaboración para la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de cada departamento.	Igualdad Resto de departamentos							
B.G.5. Incorporar la perspectiva de género en estadísticas y estudios	B.G.5.1. Adaptar los formularios y las bases de datos de los departamentos de manera progresiva, para registrar la información desagregada por sexo o género.	Igualdad Resto de departamentos							
	B.G.5.2. Elaborar vías para la lectura con perspectiva de género de datos desagregados por sexo o género.	Igualdad Resto de departamentos							

	B.G.5.3. Elaborar y difundir directrices para la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.	Igualdad							
	B.G.5.4. Observar y hacer un seguimiento para observar cómo se está incorporando la perspectiva de género en estadísticas y estudios municipales.	Igualdad							

1. Eje de intervención: BUEN GOBIERNO

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
B.G.6. Incorporar la perspectiva de igualdad en estudios	B.G.6.1 Organizar periódicamente acciones como sesiones de capacitación para conocer, recordar e interiorizar los criterios y recomendaciones establecidos en la guía de comunicación del Ayuntamiento.	Igualdad							
	B.G.6.2 Observar y hacer un seguimiento del grado de cumplimiento de los criterios de comunicación del Ayuntamiento y, en caso necesario, aplicar medidas correctoras.	Igualdad							
	B.G.6.3 Dar cuenta de los resultados del estudio al personal del Ayuntamiento y a la representación política.	Igualdad							
B.G.7. Incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios	B.G.7.1 Impulsar y participar en el grupo de trabajo de Cláusulas Sociales (CS), con el fin de avanzar hacia una contratación responsable y fomentar la cultura de colaboración interdepartamental.	Igualdad Contratación							
	B.G.7.2 Continuar trabajando para que todos los departamentos municipales interioricen el procedimiento colaborativo para una contratación responsable e integrarlo en la forma de actuar del Ayuntamiento. Desarrollar pruebas piloto con contratos significativos, evaluarlas y aprender de las mismas.	Grupo de trabajo CS							
	B.G.7.3 Ofrecer colaboración y acompañamiento al resto de los departamentos para incorporar la perspectiva de género en sus subvenciones y convenios.	Departamento correspondiente Igualdad							
B.G.8. Incorporación del principio de igualdad en la normativa	B.G.8.1 Ofrecer colaboración, acompañamiento, asesoramiento y formación a los departamentos que elaboren normativas, para que realicen evaluaciones de impacto de género.	Igualdad Secretaría							
	B.G.8.2 Elaborar los informes de Evaluación Previa del Impacto de Género (EPIG) de las normativas desarrolladas en el Ayuntamiento, en base al procedimiento de trabajo colaborativo.	Departamento correspondiente Igualdad							
	B.G.8.3 Redactar los informes de verificación de los informes EPIG realizados por los departamentos municipales, en colaboración con el departamento correspondiente.	Departamento correspondiente Igualdad							
	B.G.8.4 Analizar y valorar periódicamente el procedimiento y el impacto de los informes de EPIG realizados en el Ayuntamiento.	Igualdad							
B.G.9. Promover una representación y participación equilibrada en los órganos municipales y demás órganos de decisión	B.G.9.1 Analizar si existe una representación equilibrada en los órganos municipales y demás espacios de decisión tanto permanentes como específicos o en comparecencias externas.	Igualdad							
	B.G.9.2 Teniendo en cuenta los resultados del análisis y, en caso de ser necesario, adoptar medidas de mejora de cara a garantizar una representación equiparada de ambos sexos y la participación de una persona experta en materia de igualdad.	Igualdad Alcaldía Departamento correspondiente							
	G.O.9.3 Incluir el criterio de representación y participación equilibrada en los reglamentos de los órganos municipales y otros espacios de decisión.	Igualdad Alcaldía							

1. Eje de intervención: BUEN GOBIERNO

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
B.G.10. Incorporar el principio de igualdad en las condiciones laborales y puestos de trabajo	B.G.10.1 Diseñar, consensuar e implementar una estructura conjunta para desarrollar el proceso de elaboración del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Hernani.	Personal Igualdad							
	B.G.10.2 Elaborar un diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento de Hernani.	Personal							
	B.G.10.3 Analizar el diagnóstico y acordar el Plan Interno de Igualdad en la comisión creada expresamente para ello junto con el Comité de Personal, responsables del área de Personal y el Gobierno Municipal, entre otros.	Personal							
	B.G.10.4 Participar en la Comisión de Valoración de los nuevos puestos de trabajo para incorporar la perspectiva de género.	Personal Igualdad							
	B.G.10.5 Revisar el protocolo de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el entorno laboral y, en su caso, actualizarlo.	Personal Igualdad							
B.G.11. Incorporación de la perspectiva de género en la actividad de los departamentos municipales	B.G.11.1. Identificar los aspectos que las nuevas incorporaciones deben conocer para incorporar el principio de igualdad en su actividad, y elaborar material específico para el personal de nueva incorporación.	Igualdad							
	B.G.11.2. Estudiar y desarrollar cómo se transmitirá esa información cada vez que llegue una nueva persona (por correo electrónico, reuniones, etc.).	Personal Igualdad							
	B.G.11.3 Mantener una relación continua con los departamentos, con el fin de pensar cómo incorporar la perspectiva de género en sus intervenciones.	Todos los departamentos							
B.G.12. Diseñar, hacer el seguimiento y evaluar las políticas feministas en colaboración con agentes feministas locales y el movimiento feminista, a través del Consejo de Igualdad	B.G.12.1 Reforzar el Consejo de Igualdad y continuar con la dinámica actual, reuniéndose mensualmente.	Igualdad							
	B.G.12.2 Desarrollar la actividad del Departamento de Igualdad teniendo en cuenta las decisiones que se toman en el Consejo.	Igualdad							

2. Eje de intervención: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
E.M.1. Fomentar la conciencia de género, la autonomía y la autoestima entre las mujeres	E.M.1.1. Consensuar el programa de la Escuela de Empoderamiento en el Consejo de Igualdad, garantizando el reconocimiento de la perspectiva feminista.	Igualdad Consejo de Igualdad							
	E.M.1.2. Siguiendo con la dinámica actual, organizar la actuación de Leoka para dar visibilidad a las obras de creadoras y dar así comienzo a la programación de la Escuela de Empoderamiento.	Igualdad Consejo de Igualdad							
	E.M.1.3. Organizar los cursos de la Escuela de Empoderamiento y ofrecer dos programaciones al año. A su vez, gestionar y hacer un seguimiento de ambas programaciones.	Igualdad							
	E.M.1.4. Crear y difundir los medios para dar a conocer las programaciones de la Escuela de Empoderamiento entre las mujeres del municipio.	Igualdad Consejo de Igualdad							
E.M.2. Fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos y espacios de la vida	E.M.2.1. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad y funcionamiento de AMHER-SOS Racismo.	Igualdad Interculturalidad AMHER-SOS Racismo							
	E.M.2.2. Trabajar sobre las redes de distintas mujeres del municipio (edad, origen, clase…) y sobre las vías para fomentar la colaboración, todo ello desde una perspectiva interseccional, con el fin de fomentar los procesos de empoderamiento de las mujeres.	Igualdad Interculturalidad AMHER-SOS Racismo Agentes feministas							
	E.M.2.3. Fomentar procesos y redes de empoderamiento de mujeres provenientes de otros países.	Igualdad Cooperación Grupo de cooperación							
	E.M.2.4. Organizar iniciativas de sensibilización dirigidas a promover el empoderamiento de las mujeres.	Igualdad Departamento correspondiente							
E.M.3. Reforzar el proyecto de la Plaza Feminista Intercultural	E.M.3.1. Garantizar reuniones semanales de coordinación y seguimiento entre el personal y las personas responsables locales para llevar a cabo el proyecto de la Plaza Feminista Intercultural.	Igualdad Interculturalidad							
	E.M.3.2. Garantizar una coordinación continua con la asociación AMHER-SOS Racismo.	Igualdad Interculturalidad							
	E.M.3.4. Seguir desarrollando el proyecto de la Plaza Feminista Intercultural mediante la reflexión-acción: definir los retos actuales y analizar los medios para darles respuesta.	Igualdad Interculturalidad							
	E.M.3.5. Prever cada año la partida presupuestaria necesaria para desarrollar las actividades de la Plaza Feminista Intercultural.	Igualdad Interculturalidad							

	E.M.3.6. Seguir fomentando el carácter comunitario de la Plaza Feminista Intercultural, promoviendo y desarrollando la participación ciudadana.	Igualdad Interculturalidad
	E.M.3.7. Realizar acciones para dar a conocer y acercar a la ciudanía la Plaza Feminista Intercultural y convertirla en un espacio de referencia para la población, organizando, por ejemplo, visitas guiadas con centros escolares y otros agentes.	Igualdad Interculturalidad

3. Eje de intervención: Transformación de la organización de los cuidados

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
T.O.C.1. Reforzar las estructuras para democratizar las tareas de cuidado	T.O.C.1.1. Consolidar la Mesa de Cuidados y ofrecer los recursos para su correcto funcionamiento.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
	T.O.C.1.2. Fortalecer el Grupo Ciudadano de Cuidados.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
T.O.C.2. Sensibilizar y capacitar a la población en torno a las tareas de cuidado	T.O.C.2.1. Socializar los objetivos del proyecto de cuidados a través de acciones como la organización del Día de los Cuidados.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
	T.O.C.2.2. Impulsar campañas de sensibilización a favor de las condiciones laborales y de vida dignas de las personas cuidadoras.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
	T.O.C.2.3. Llevar a cabo un trabajo de concienciación sobre el derecho colectivo al cuidado, entre otros, mediante campañas de comunicación.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
T.O.C.3. Fomentar la articulación comunitaria	T.O.C.3.1. Fomentar la figura del *auzozain* (vecinos y vecinas cuyo papel es servir de puente entre las personas mayores y el barrio).	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
	T.O.C.3.2. Extender el programa Auzozaintza a los nuevos barrios.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
	T.O.C.3.3. Identificar nuevas necesidades y fomentar redes acordes a ellas.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
T.O.C.4. Fortalecer a las personas cuidadoras y los espacios de cuidado, y crear recursos	T.O.C.4.1. Brindar una atención integral a las trabajadoras del hogar.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
	T.O.C.4.2. Crear y fortalecer espacios para el conocimiento mutuo y el empoderamiento de las cuidadoras de familias.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							
	T.O.C.4.3. Detectar, atender y crear recursos para transformar las necesidades de las personas cuidadoras.	Igualdad, Servicios Sociales y Desarrollo Local							

4. Eje de intervención: TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
T.O.S.1. Trabajar la coeducación, el fomento del buen trato y la sexualidad en la educación formal e informal	T.O.S.1.1. Desarrollar el proyecto de Coeducación y Buen Trato organizado por el Ayuntamiento, teniendo en cuenta las necesidades de cada centro escolar, organizando sesiones formativas, ofreciendo un servicio de asesoramiento y facilitando el trabajo en red.	Igualdad							
	T.O.S.1.2. Trabajar la sensibilización y la formación en coeducación y buen trato con loa agentes locales, prestando especial atención a las personas educadoras.	Igualdad, Juventud Actividad física y deporte							
	T.O.S.1.3. Ofrecer servicio de asesoramiento sexual para fomentar que la población de Hernani goce de una sexualidad libre y sin prejuicios.	Igualdad							
T.O.S.2. Sensibilizar y formar a la ciudadanía en torno al feminismo	T.O.S.2.1. Organizar iniciativas para sensibilizar a la ciudadanía en torno a la igualdad entre mujeres y hombres a lo largo de todo el año.	Igualdad Koordinadora Feminista Consejo de Igualdad							
	T.O.S.2.2. Desarrollar iniciativas para fomentar valores y actitudes que impulsen una cultura de la igualdad a lo largo de todo el año.	Igualdad Consejo de Igualdad							
	T.O.S.2.3. Organizar iniciativas para visibilizar la diversidad sexual y de género y para fomentar la reflexión de la ciudadanía al respecto.	Igualdad EHGAM Loratuz lotu							
	T.O.S.2.4. Organizar iniciativas para sensibilizar a los hombres en torno al feminismo y para propiciar cambios (corresponsabilidad, nuevos modelos de masculinidad…).	Igualdad Consejo de Igualdad							
T.O.S.3. Trabajar en la visibilización y el reconocimiento de las mujeres y de otros cuerpos no normativos, poniendo en valor sus aportaciones en diferentes ámbitos	T.O.S.3.1. Analizar la opción de convocar la beca de investigación para visibilizar y reconocer la labor de las mujeres y, si procede, convocar la beca y publicar el trabajo realizado.	Igualdad Consejo de Igualdad							
	T.O.S.3.2. Investigar y difundir la historia del colectivo LGTBI en Hernani a través de distintos medios (documental, unidad didáctica…).	Igualdad Consejo de Igualdad							
	T.O.S.3.3. Continuar trabajando para reforzar la presencia simbólica de las mujeres en el espacio público (Ibilbide Moreak, etc.).	Igualdad Consejo de Igualdad							

5. Eje de intervención: MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
V.M.1. Sensibilizar a la ciudadanía para lograr un municipio libre de violencia machista	V.M.1.1. Abordar la violencia machista en el marco de las fiestas (San Juanes, temporada del Txotx…) con la hostelería del municipio y consensuar medidas para responder ante las agresiones (incluyendo la homofobia, la lesbofobia, la transfobia y las agresiones racistas). Periódicamente, se llevarán a cabo sesiones más profundas y se proporcionará formación.	Igualdad Consejo de Igualdad *Noticias+* Hostelería del municipio							
	V.M.1.2. Organizar campañas específicas sobre la violencia machista en el marco de las fiestas y crear los soportes necesarios para ello o renovar los existentes (punto de información, teléfono para emergencias…).	Igualdad Consejo de Igualdad Cultura							
	V.M.1.3. Fomentar la colaboración y la coordinación entre agentes para hacer frente a la violencia machista en el marco de las fiestas.	Igualdad Alcaldía Policía Municipal Agentes feministas							
	V.M.1.4. Fomentar acciones específicas para prevenir la violencia machista en espacios y ámbitos concretos del municipio y, en caso de ser necesario, ofrecer asesoramiento.	Igualdad Agentes del municipio Departamento correspondiente							
	V.M.1.5. Desarrollar iniciativas para sensibilizar a la ciudadanía en torno a la violencia machista, visibilizando las necesidades y los intereses de colectivos especialmente vulnerables: mujeres mayores, mujeres con diversidad funcional, mujeres migrantes, etc.	Igualdad							
	V.M.1.6. Revisar, adaptar y difundir la guía de recursos y servicios de Hernani para la atención y apoyo a mujeres que sufren violencia machista, a través de diversos medios.	Igualdad Servicios Sociales							
	V.M.1.7. Organizar reflexiones e iniciativas para fomentar la implicación de los hombres en su responsabilidad con respecto a la violencia machista.	Igualdad							

5. Eje de intervención: MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
V.M.2. Mejorar la gestión y coordinación de los casos de violencia machista entre las instituciones y áreas municipales	V.M.2.1. Reunir la Mesa Técnica de Coordinación Interinstitucional al menos una vez al año, de cara a garantizar el correcto funcionamiento del protocolo de atención.	Mesa de Coordinación Interinstitucional							
	V.M.2.2. Realizar informes anuales basándose en los datos de mujeres víctimas de violencia machista recabados a través de la herramienta de seguimiento.	Mesa de Coordinación Interinstitucional							
	V.M.2.3. Presentar los resultados del estudio realizado para evaluar el protocolo de atención de mujeres víctimas de violencia machista en la Mesa Técnica de Coordinación Interinstitucional y hacer una reflexión y valoración de los datos.	Mesa de Coordinación Interinstitucional							
	V.M.2.4. Adoptar medidas que propicien la mejora, teniendo en cuenta los resultados del estudio.	Mesa de Coordinación Interinstitucional							
	V.M.2.5. Ofrecer una formación continua sobre la violencia machista para las personas profesionales que atienden a las mujeres, y en especial para la Policía Municipal.	Igualdad Policía Municipal							
	V.M.2.6. Reforzar la coordinación y colaboración con profesionales de Osakidetza, y dar a conocer los recursos de la Plaza Feminista Intercultural.	Igualdad							
V.M.3. Garantizar una protección y atención integral a las mujeres víctimas de violencia machista y ayudar en sus procesos de empoderamiento	V.M.3.1. Prestar asesoramiento jurídico en casos de discriminación y violencia contra las mujeres.	Igualdad							
	V.M.3.2. Prestar asesoramiento psicológico grupal a mujeres que han sufrido violencia machista (grupo de Elkarzaintza).	Igualdad							
	V.M.3.3. Analizar qué otros servicios complementarios relacionados con la violencia machista se pueden ofrecer en la Plaza Feminista Intercultural y, si se considera oportuno, poner en marcha más servicios.	Igualdad							
	V.M.3.4. Escuchar las voces de las mujeres que han sufrido violencia machista y poner en marcha iniciativas para su reparación y reconocimiento del daño (por ejemplo, una beca de investigación).	Igualdad							

06 SISTEMA DE GESTIÓN

El sistema de gestión está dividido en 4 apartados:

1. **Estructura específica para la promoción de la igualdad**
2. **Estructuras para la gestión del Plan**
3. **Programaciones y memorias anuales**
4. **Presupuesto**
5. **Sistema de evaluación**

1. ESTRUCTURA ESPECÍFICA PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

El Ayuntamiento de Hernani cuenta con una estructura específica para la promoción de las políticas de igualdad, donde se prevén cuatro personas a tiempo completo y un/a técnico/a responsable.

Salvo el/la administrativo/a, el resto de los puestos requieren conocimientos específicos en materia de igualdad, tal y como se establece en los Estándares de Calidad y en el actual artículo 18 de la Ley de Igualdad.
Además, actualmente estas cuatro personas cuentan con algún máster universitario en torno a temáticas feministas.

Los puestos tienen el siguiente perfil:
Responsable en igualdad: Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Plaza de Técnico/a Medio A2-23, Perfil Lingüístico 4, funcionario/a de carrera. Jornada laboral a tiempo completo.

Técnico/a en igualdad: Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Plaza de Técnico/a Medio A2-20, Perfil Lingüístico 4, funcionario/a de carrera. Jornada laboral a tiempo completo.

Coordinador/a de la Plaza Feminista Intercultural: Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Plaza de Técnico/a Medio A2-19, Perfil Lingüístico 4, funcionario/a interino/a. Jornada laboral a tiempo completo (2 puestos). Incluido en la RPT.

El Área de Igualdad participa en diversas redes interinstitucionales como la Red del Personal Técnico Gipuzkoa o en Berdinsarea, impulsado por EUDEL.

Asimismo, cabe destacar su presencia en la «Red de Municipios en Transición», la red MEET.

2. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL PLAN

Ya se han puesto en marcha diversas estructuras de promoción y coordinación de las políticas de igualdad. Actualmente existen **3 estructuras permanentes y generales**, y al menos cinco dedicados a temáticas concretas.

Participantes: Todos los miembros del gobierno municipal y el personal técnico del Área de Igualdad.
Función: Realiza el seguimiento político de las políticas de igualdad del Ayuntamiento. Tiene como objetivo estar informado en materia de igualdad.
Funcionamiento: Suele celebrarse una jornada de trabajo (una mañana completa) al menos una vez por legislatura; y pueden convocarse más, según las necesidades.

Comisión política
(Comisión Política Berdinlanean)

Participantes: Representación política y personal técnico del Área de Igualdad del Ayuntamiento, así como ciudadanas y ciudadanos organizados o no organizados comprometidos con la igualdad.

Funciones: Es un espacio de interlocución para hablar sobre temáticas de igualdad tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

Funcionamiento: Se reúne una vez al mes.

Consejo de Igualdad

Participantes: Participa una o un representante técnico de cada departamento, así como miembros del Gobierno Municipal.

Funciones: Realizar el seguimiento de las políticas municipales de igualdad.

Funcionamiento: Se reúne al menos una vez al año.

Coordinación interdepartamental para la igualdad (Comisión Técnica Berdinlane

Estas estructuras sirven, entre otras cosas, para el realizar el seguimiento y la evaluación del IV Plan para la Igualdad.

2. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL PLAN

Tal y como se ha mencionado, también existen **espacios de coordinación sobre temáticas específicas**. A continuación, se enumeran las más importantes:

- Reuniones de coordinación del personal de la Plaza Feminista Intercultural
- Mesa Local de Cuidados
- Grupo Técnico de Cláusulas Sociales
- Mesa Técnica de Coordinación Interinstitucional

3. PROGRAMACIONES y MEMORIAS ANUALES

Como hasta ahora, al cierre de cada año se definirá la planificación del año siguiente en el Grupo Técnico del Departamento de Igualdad. En caso de existir líneas de trabajo compartidas con otros departamentos o áreas municipales, el seguimiento de la planificación de dicha acción será consensuado de forma conjunta. La planificación anual contará también con la validación de la Concejala de Igualdad.

Como novedad, se elaborará una memoria anual del trabajo realizado, con el fin de elaborar un documento sencillo y ágil que facilite el seguimiento del trabajo.

4. PRESUPUESTO

Este Plan, con una proyección de siete años, contempla una dotación presupuestaria de 2.011.000 euros, excluyendo los gastos de personal. Aproximadamente 287.285,72 euros al año. Teniendo en cuenta los 5 ejes del Plan, el coste de cada eje quedaría desglosado de la siguiente manera:

EJE	Hasta 2030	Anual
Buen Gobierno	300.000 €	42.857,14 €
Empoderamiento de las mujeres	219.000 €	31.285,71 €
Transformación de la organización de los cuidados	266.000 €	38.000,00 €
Transformación de la organización social	815.000 €	116.428,57 €
Municipio libre de violencia machista	411.000 €	58.714,29 €

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

1. PARA MEDIR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES

Anualmente se realizará un seguimiento de las acciones a través de la tabla del Plan, donde se indicará si la acción prevista ha sido realizada, parcialmente realizada o no ha sido realizada.	Dato cuantitativo

2. INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN DEL PLAN

Anualmente se elaborará una memoria breve y comprensible del trabajo desarrollado, para facilitar su seguimiento.	Análisis cuantitativo y cualitativo

3. INDICADORES PARA MEDIR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS (ver a continuación)

Con el objetivo de poder medir mejor, al finalizar el Plan, el grado de cumplimiento de las acciones planificadas y los cambios generados, se ha creado un conjunto de indicadores para facilitar la evaluación del Plan.	Indicadores

INDICADORES PARA MEDIR EL IMPACTO DEL PLAN

La siguiente tabla recoge un conjunto de indicadores para poder medir el impacto del Plan, con el fin de evaluar su grado de impacto, más allá del grado de cumplimiento de las acciones.

EJES DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	INDICADORES DEL IMPACTO
1. Buen Gobierno	COMPROMISO POLÍTICO	1. Presupuesto asignado al Departamento de Igualdad y su porcentaje respecto al presupuesto municipal total.
	COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO	2. Número de reuniones de la mesa técnica Berdinlanean.
		3. Informes anuales de seguimiento del desarrollo del Plan.
	ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SECTORIALES	4. Grado de desarrollo del Plan Interno para la Igualdad del Ayuntamiento.
	PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	5. Número de reuniones del Consejo de Igualdad y evaluación de las medidas emprendidas para su fortalecimiento.
2. Empoderamiento de las mujeres	CONCIENCIACIÓN	6. Número anual de mujeres que han participado en la Escuela de Empoderamiento y grado de satisfacción de las mismas.
	EMPODERAMIENTO SOCIAL	7. Número de departamentos municipales y agentes implicados en el programa del 8 de marzo.
	KULTURARTEKO PLAZA FEMINISTA	8. Iniciativas para trabajar la referencialidad en el municipio y su valoración.

EJES DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	INDICADORES DEL IMPACTO
3. Transformación de la organización de los cuidados	ESTRUCTURAS	9. Número anual de reuniones de la Mesa de Cuidados y del grupo ciudadano de cuidados, y número de agentes implicados.
	SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN	10. Número de iniciativas realizadas para visibilizar las condiciones laborales de las personas cuidadoras y su valoración.
	ARTICULACIÓN COMUNITARIA	11. Valoración del programa Auzozaintza.
	RECURSOS	12. Número de nuevos recursos, número de personas implicadas en su diseño y gestión, y valoración de dichos recursos.
4. Transformación de la organización social	COEDUCACIÓN Y SEXUALIDAD	13. Número de horas de formación dirigidas a alumnado, profesorado, familias y agentes comunitarios. Número de personas usuarias del servicio de asesoramiento sexual y valoración del mismo.
	SENSIBILIZACIÓN CIUDADANA	14. Número de acciones de sensibilización realizadas y su valoración.
	RECUPERACIÓN DE LA MEMORIA HISTÓRICA	15. Número de medios generados para la difusión de la beca de investigación y valoración de la misma.
5. Municipio libre de violencia machista	SENSIBILIZACIÓN-PREVENCIÓN	16. Actualización de la guía de recursos y número de idiomas y medios utilizados para su difusión.
	COORDINACIÓN y PROTECCIÓN	17. Número de reuniones celebrados por la mesa interinstitucional y valoración del protocolo.
	RECONOCIMIENTO y REPARACIÓN	18. Número de personas usuarias de los nuevos servicios y su nivel de satisfacción (servicio jurídico, Elkarzaintza, etc.).

elhuyar

ezagutuz aldatzea

www.elhuyar.eus