

# V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2020 - 2024 EN PORTUGALETE



Ayuntamiento de  
Portugaleteko Udala



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

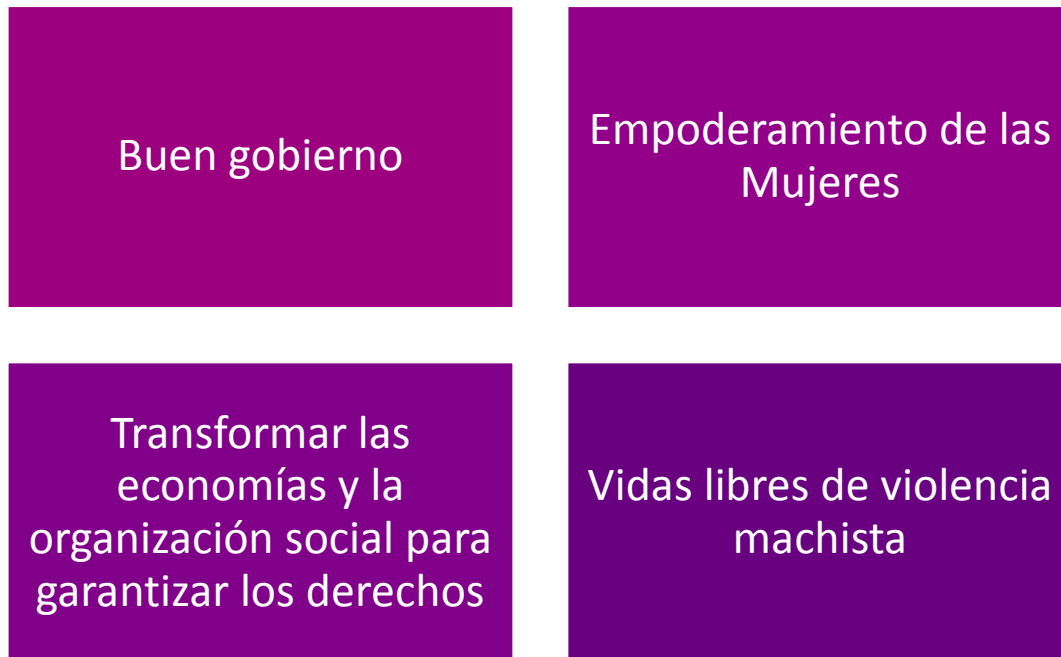


# V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2020 – 2024 EN PORTUGALETE

01.	ENFOQUE DEL PLAN..	..	..	..	..	..	..	3
02.	ÁMBITO TEÓRICO Y ÁMBITO LEGAL..	..	..	..	..	..	..	5
03.	CARACTERÍSTICAS DEL PLAN..	..	..	..	..	..	..	14
04.	ÁREAS DE MEJORA ....	..	..	..	..	..	..	15
05.	PLAN DE ACCIÓN 20-24..	..	..	..	..	..	..	17
06.	GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ..	..	..	..	..	..	..	28

# 1. ENFOQUE DEL PLAN

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete tiene como referencia los principios y estrategias de trabajo del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.



## Buen Gobierno

El Buen Gobierno tiene que ver con un modelo de gobernabilidad que gestiona y avanza en los ámbitos económico, social y ambiental a través de una cultura que incorpora el enfoque de género en la transparencia, en la participación ciudadana, en la necesidad de investigar y practicar nuevas fórmulas de colaboración público-privada, en la colaboración entre administraciones y en la promoción de la práctica de la evaluación de las políticas públicas para mejorarlas y orientarlas a la consecución de objetivos. En definitiva, se trata de transitar hacia un modelo basado en la igualdad desde la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de la sociedad civil.

## Empoderamiento de las mujeres

La nueva Agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, buscan cambiar el curso del siglo XXI a través de la eliminación de la pobreza, las desigualdades en todos los ámbitos de la vida y la violencia machista. No obstante, como señala ONU Mujeres, no se puede acometer ninguna mejora en estos aspectos sin empoderamiento de las mujeres, es decir, el empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres en el mundo.

## Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos

La Organización de Naciones Unidas señala que para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales es necesario actuar en tres áreas prioritarias: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos. Desde la consideración de que, si las políticas económicas y sociales colocan en sus agendas los derechos de las mujeres, se contribuye al desarrollo humano sostenible, se propone este eje de trabajo, que aborda las prioridades que la ONU señala para hacer posible este camino.

En esta línea, el Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala la necesidad de impulsar un debate público sobre el modelo económico actual y su incidencia en un desarrollo sostenible que garantice el disfrute de los derechos de todas las personas

## Vidas libres de violencia machista

La violencia machista es una grave violación de los Derechos Humanos. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo social desigual y jerárquico actual, tienen los hombres sobre las mujeres, que tienen que mantener una posición de subordinación con respecto a ellos.

Se considera violencia machista todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

## 2. ÁMBITO TEÓRICO Y ÁMBITO LEGAL

En los últimos años, se han aprobado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, otorgando al presente Plan de Igualdad un paraguas institucional y legislativo suficientemente amplio.

A continuación, se destacan algunos hitos del entramado teórico-legal de las políticas de género:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019 de la Diputación Foral de Bizkaia
- La Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, impulsada por la Diputación de Bizkaia y aprobada por las Juntas Generales de Bizkaia.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Plan Estatal para la Igualdad de Oportunidades 2018 – 2021.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local.

### **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03)**

En el artículo 28 de la Ley se menciona cómo los Municipios pueden realizar actividades adicionales a las de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de las mujeres, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente. En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que

esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

#### **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**

En el marco de la citada Ley, se define claramente las funciones que en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (art.9.2.) y comunitarias (art. 3.02 del Tratado de la Unión Europea) que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- Ejecución de medidas de acción positiva.
- Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- 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.

- 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.
- Establecimiento de recursos y servicios socio comunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- 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.
- Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

En la Ley se establecen cuatro funciones básicas sobre el diseño y la estructura del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

- Función de establecimiento de los principios básicos que tienen que regir la actuación de los poderes públicos en la ejecución del Plan (Título preliminar de la Ley).
- Regulación de un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas (Título I y II)
- Función vertebradora de las medidas para promover la igualdad en las diferentes áreas de intervención (Título III).
- Regulación de sanciones (Título IV).

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

La finalidad del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a **cambiar los valores** que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

Tomando como referencia el concepto de igualdad que recoge la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la consideración de los principios generales que según esta norma deben regir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad (igualdad de trato, igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, representación equilibrada y coordinación y colaboración), la agenda de trabajo que recoge el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE profundiza y hace hincapié en algunos de ellos, por su carácter estratégico en la orientación de la actuación propuesta, e incorpora otros:

- **PARADIGMA FEMINISTA:** El feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.
- **ENFOQUE DE GÉNERO:** El enfoque o perspectiva de género como metodología de análisis y de trabajo permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades entre géneros. Colocarse en la perspectiva de género implica la voluntad de **CONSTRUIR UNA AGENDA** que se posiciona en contra de la discriminación contra las mujeres.
- **INTERSECCIONALIDAD:** reconocer la interseccionalidad del género con otras desigualdades. Aunque en el patriarcado las mujeres comparten una identidad de género, no responden a una única seña identitaria. Por eso, las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género en reciprocidad con otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.
- El **EMPODERAMIENTO** de las mujeres es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad: es un **OBJETIVO**, una **HERRAMIENTA** y un **PROCESO** que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano). Para lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento (ODS 2030).
- **DESARROLLO SOSTENIBLE:** El desarrollo humano global, para que sea sostenible y promueva cambios estructurales, tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género.

Además de estos principios, que sustentan la acción propuesta en el VII Plan, se establecen las siguientes garantías para que las actuaciones recogidas sean operativas y tengan el impacto previsto:



1. Compromiso político real con la igualdad de mujeres y hombres.
2. Puesta a disposición de las políticas públicas de igualdad de los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios.
3. Política de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad a través del dinero público.
4. Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y de la ciudadanía así como de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las políticas, desde un modelo de participación más democrático, donde se dé legitimidad a sus aportaciones y éstas tengan incidencia real.
5. Corresponsabilidad y colaboración de todas las instituciones y, dentro de éstas, de los departamentos o áreas que las integran, para la consecución de la igualdad.

#### DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

1. La DFB lleva años trabajando en materia de igualdad. El primer punto de inflexión de dicho trabajo se produjo en el año 2000 con la creación de la Unidad de Igualdad y la elaboración del I Plan Foral de Igualdad 2000-2003. Actualmente está vigente el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019.
2. El 14 de julio de 2018 entra en vigor la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, impulsada por la Diputación de Bizkaia y aprobada por las Juntas Generales de Bizkaia.

#### Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

La Ley, publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es *“un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”*. Y por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante una acción normativa, *“dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*.

Los principios fundamentales en los que se basa son, entre otros: la *“Acción Positiva”*, *“Representación equilibrada”* y *“Transversalidad”*.

El artículo 21.1 expone que *“las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”*. Así, la Ley 3/2007, se remite a las competencias propias de las Administraciones Locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y especificadas en el caso de los Municipios vascos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

### **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).

### **Plan Estatal para la Igualdad de Oportunidades 2018 – 2021.**

En el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2018 – 2021.

### **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local**

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, impulsada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres, *“va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”*.

EUDEL (Asociación de Municipios Vascos) es uno de los socios del proyecto y cada vez son más los Ayuntamientos Vascos que han firmado esta Carta. Los Ayuntamientos adheridos a dicha Carta se comprometen a elaborar e implementar, en dos años, un Plan de acción para la igualdad diseñado de forma participativa y sujeto a criterios de evaluación y a disponer de recursos suficientes para su implementación. Además, los ayuntamientos deben de contar con suficientes recursos para poner en marcha el plan. La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.

Estas normas tienen en su base los Principios para la Igualdad que se definen a continuación:  
(Ley Vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres).

1. – IGUALDAD DE TRATO. Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta Ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la 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.

2. – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta Ley, la igualdad se ha de entender en referencia, no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también, a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán que, el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta Ley, no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

3. – RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA. Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.
4. – INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta Ley, se entiende por “*Incorporación de la perspectiva de género*”, la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
5. – ACCIÓN POSITIVA. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
6. – ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO. Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una desigual valoración y reconocimiento económico y social.

7. – REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales, cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

### 3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El objetivo general de este Plan es lograr la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal mediante la puesta en marcha de políticas locales de igualdad que vayan más allá de la igualdad normativa y que planteen como horizonte el reto de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y resultados. Tiene las siguientes características:

Tiene una vigencia de 5 años, es decir, está realizado para el período 2020-2024

Se ha elaborado de forma participativa con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan contando con la implicación activa de la Comisión Mixta de Igualdad

Es un Plan abierto y flexible, pendiente de definir los planes operativos anuales.

Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir midiendo los objetivos alcanzados de forma continua.

Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por todas las Áreas municipales y Entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.

Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano.

## 4. ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

A continuación, se exponen las necesidades recogidas en el diagnóstico, agrupándolas en cuatro grandes ámbitos en concordancia con los principios y líneas de intervención que presenta el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE:

- BUENO GOBIERNO
- EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
- TRANSFORMAR LAS ECONOMIAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS
- VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

### BUEN GOBIERNO

1. Mayor difusión y comunicación de los avances del Plan de Igualdad
2. Utilización de la lectura fácil en las comunicaciones que se realicen en materia de igualdad
3. Mejora del sistema de medición y evaluación continua del Plan
4. Aumentar la participación de otros agentes en la Comisión Mixta de Igualdad
5. Trabajo más sistemático de la diversidad en la Comisión Mixta de Igualdad
6. Mejora de los mecanismos de seguimiento y revisión del uso igualitario del lenguaje y las imágenes
7. Formación en materia de igualdad del personal municipal y político

### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

8. Creación de una casa de las mujeres
9. Puesta en marcha de un proceso participativo con las mujeres para la creación de la casa de las mujeres
10. Incorporación de la diversidad en el proceso participativo de creación de la Casa de las Mujeres
11. Promoción de programas de empoderamiento específico para jóvenes y mayores
12. Visibilización de la memoria histórica de las mujeres a través de proyectos como el de la wikipedia de las mujeres Portugalujas

## TRANSFORMAR LAS ECONOMIAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS

13. Apoyo al grupo de hombres
14. Organización de acciones para mejorar la igualdad en el ámbito deportivo
15. Formación en igualdad a los y las educadores de jóvenes
16. Organización de fechas clave con la colaboración de más agentes sociales
17. Trabajo con el tejido asociativo para que incorporen la perspectiva de género
18. Trabajo con los clubs deportivos para que incorporen la perspectiva de género
19. Organización de las jornadas anuales de igualdad incorporando nuevos formatos
20. Promoción de la corresponsabilidad entre los hombres
21. Continuación con los talleres de afectividad y masaje infantil dirigido a los hombres
22. Continuación con los talleres de apoyo a personas cuidadoras
23. Contar con referentes masculinos en el ámbito de los cuidados
24. Análisis de los horarios de los servicios desde los nuevos usos del tiempo
25. Análisis de experiencias de otros municipios respecto al cuidado comunitario de personas

## VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

26. Información y sensibilización constante a la ciudadanía y agentes sociales
27. Mejora de la coordinación de la atención con mujeres que enfrentan situaciones de violencia
28. Prevención de la violencia machista en la juventud
29. Visibilización de la realidad de la violencia contra las mujeres mayores
30. Mejora de los puntos oscuros detectados
31. Promoción de espacios seguros en los polideportivos



## 5. PLAN DE ACCIÓN 20-24

El Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Portugalete se estructura en 4 ejes de intervención, 10 programas, 18 objetivos y 53 acciones:

EJE	PROGRAMAS	OBJETIVOS	ACCIONES
Buen Gobierno	3	11	26
Empoderamiento de las mujeres	2	2	5
Trasformar las economías y la organización social para garantizar los derechos	2	2	11
Vidas libres de violencia machista	3	3	11
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>53</b>

EJE	PROGRAMAS	OBJETIVOS
<b>Buen Gobierno</b>	1: Compromiso político	Objetivo 1.1: Afianzar el compromiso político hacia la igualdad Objetivo 1.2: Fortalecer las estructuras de impulso, coordinación y participación para la igualdad de mujeres y hombres Objetivo 1.3: Mejorar la evaluación de las políticas locales de igualdad
	2: Capacitación para la igualdad	Objetivo 2.1: Generar conocimiento y competencia profesional suficiente entre el personal político y técnico en todos los niveles para integrar la perspectiva de género
	3: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo	Objetivo 3.1: Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios Objetivo 3.2: Incorporar la perspectiva de género en la comunicación. Objetivo 3.3: Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos de acceso y promoción del empleo público Objetivo 3.4: Integrar el principio de igualdad en la normativa Objetivo 3.5: Integrar la perspectiva de género en los presupuestos Objetivo 3.6: Integrar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales Objetivo 3.7: Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios
<b>Empoderamiento de las mujeres</b>	4: Apoyo al empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres	Objetivo 4.1: Mejorar el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres en su diversidad
	5: Memoria histórica de las mujeres	Objetivo 5.1: Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la historia de Portugalete
<b>Trasformar las economías y la organización social para garantizar los derechos</b>	6: Fomento de los valores de igualdad	Objetivo 6.1: Mejorar la sensibilidad de la ciudadanía hacia la igualdad
	7: Fomento de la corresponsabilidad	Objetivo 7.1: Sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia del valor de los cuidados y la corresponsabilidad
<b>Vidas libres de violencia machista</b>	8: Atención y protección de las mujeres que enfrentan violencia machista	Objetivo 8.1: Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres que enfrentan violencia machista
	9: Respuesta Institucional ante casos de violencia machista	Objetivo 9.1: Desarrollar recursos y herramientas para garantizar un municipio libre de violencia machista
	10: Sensibilización y prevención de la violencia machista	Objetivo 10.1: Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos y mejorar la prevención de conductas violentas hacia las mujeres

# BUEN GOBIERNO

## Programa 1: Compromiso político

Objetivo 1.1: Afianzar el compromiso político hacia la igualdad								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
1. Abordaje del Plan de Igualdad de forma monográfica en la Junta de Gobierno Local							Alcaldía	.- N° de reuniones de la Junta de Gobierno para abordar el Plan de Igualdad

Objetivo 1.2: Fortalecer las estructuras de impulso, coordinación y participación para la igualdad de mujeres y hombres								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
2. Refuerzo de la participación de todas las áreas municipales en la Comisión Mixta de Igualdad							Servicios Sociales y todas las áreas municipales	.- N° de áreas que participan regularmente en la Comisión Mixta de Igualdad
3. Reflexión y redefinición de la Comisión Mixta de Igualdad							Servicios Sociales	.- Composición según sexo, origen y diversidad funcional de la comisión mixta .- N° y tipo de agentes sociales que participan en la comisión mixta. .- N° de reuniones de la comisión mixta
4. Análisis y revisión de la representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados, tribunales, consejos de administración de sociedades públicas, órganos de participación y mesas sectoriales							Servicios Sociales y todas las áreas municipales	.- Composición según sexo de Jurados, tribunales, consejos de administración de sociedades públicas, de participación, órganos de participación, mesas sectoriales

Objetivo 1.3: Mejorar la evaluación de las políticas locales de igualdad.								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
5. Realización de programas operativos anuales del Plan de Igualdad							Servicios Sociales	.-Plan operativo anual realizado
6. Realización de una evaluación semestral del Plan de Igualdad							Servicios Sociales	.-Grado de cumplimiento anual del Plan. .- Existencia de un equipo que evalúa el Plan .- Recogida de los indicadores del Plan anualmente
7. Realización de una memoria del Plan anualmente							Servicios Sociales	.- Memoria realizada

## Programa 2: Capacitación para la igualdad

Objetivo 2.1: Generar conocimiento y competencia profesional suficiente entre el personal político y técnico en todos los niveles para integrar la perspectiva de género								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
8. Organizar sesiones formativas sobre la igualdad de mujeres y hombres para el personal municipal y cargos políticos que contemple niveles diferenciados (básico y avanzado)							Recursos Humanos y Servicios Sociales	.-Participación según sexo , cargo y áreas .- N° de horas de formación recibidas .-% de personal político con formación específica en igualdad .- Nivel de satisfacción con la formación recibida (0-10)

### Programa 3: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

Objetivo 3.1: Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios									
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES	
	20	21	22	23	24				
9. Elaboración de las memorias de las Áreas Municipales desde el uso y análisis de los datos desagregados según sexo							Servicios Sociales y todas las áreas municipales	.- Recogida de evidencias (documentos que acrediten su realización) en las diferentes áreas municipales	
10. Incorporación de la variable sexo en la recogida de información de las personas beneficiarias de todos los programas municipales							Servicios Sociales y todas las áreas municipales	.- Recogida de evidencias en las diferentes áreas municipales	
11. Análisis diferenciado de la participación de mujeres y hombres en los programas y recursos municipales de todas las áreas.							Servicios Sociales y todas las áreas municipales	.- Recogida de evidencias en las diferentes áreas municipales	

Objetivo 3.2: Incorporar la perspectiva de género en la comunicación									
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES	
	20	21	22	23	24				
12. Envío de información oficial dirigida a la ciudadanía redactada en lenguaje no sexista							Alcaldía y todas las áreas	Recogida de evidencias (documentos que acrediten su realización)	
13. Incorporación paulatina de la lectura fácil en las informaciones que se generen en materia de igualdad							Servicios Sociales	Recogida de evidencias (documentos que acrediten su realización)	
14. Actualización periódica de los contenidos de <i>portuigualdad</i>							Servicios Sociales y Nuevas Tecnologías.	Recogida de evidencias (documentos que acrediten su realización)	
15. Asesoramiento continuo ante las posibles dudas que puedan surgir en el uso de lenguaje no sexista							Alcaldía	Nº de consultas atendidas según sexo, cargo y áreas.	
16. Envío periódico de información de los avances del Plan de Igualdad interna y externamente							Servicios Sociales	Nº de comunicaciones enviadas	

Objetivo 3.3: Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos de acceso y promoción del empleo público								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
17. Incorporación de una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso que se encuentren infrarrepresentadas en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público							Recursos Humanos y Alcaldía	.-Nº de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público  .- Nº de cláusulas de desempate en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público
18. Incorporación de la igualdad en los temarios de los procesos públicos de empleo							Recursos Humanos y Alcaldía	.- Recogida de evidencias

Objetivo 03.4: Integrar el principio de igualdad en la normativa.								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
19. Realización de evaluaciones de impacto en función del género en normas y actos administrativos							Secretaría y Alcaldía	.- Nº de evaluaciones de impacto en función del género en normas y actos administrativos
20. Incorporación de medidas para promover la igualdad en las normas y actos administrativos							Secretaría y Alcaldía	.- Nº de medidas incluidas para promover la igualdad en las normas y actos administrativos

Objetivo 3.5: Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.

ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
21. Realización una valoración previa de la incidencia de los presupuestos en la igualdad							Hacienda y Alcaldía	.- Valoración previa de la incidencia de los presupuestos en la igualdad realizada
22. Incorporación de medidas para promover la igualdad en los presupuestos							Hacienda y Alcaldía	.- N° de medidas incluidas para promover la igualdad en los presupuestos

Objetivo 03.6: Integrar la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales

ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
23. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de diseño, gestión y evaluación de los planes sectoriales y transversales							Alcaldía y Servicios Sociales	.- N° de Planes sectoriales que incluyen la perspectiva de género
24. Participación de la técnica de igualdad en la elaboración y seguimiento de los planes sectoriales y transversales							Alcaldía y Servicios Sociales	.- N° de Planes sectoriales en los que participa la técnica de igualdad

Objetivo 03.7: Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios

ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
25. Revisión e incremento del número de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios							Compras y todas las áreas	.- N° de contratos, subvenciones y convenios que incorporan cláusulas de igualdad
26. Realización de un seguimiento de la incorporación de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios							Compras y Servicios Sociales	.- N° de seguimientos realizados

# EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

## Programa 4: Apoyo al empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres en su diversidad

Objetivo 4.1: Mejorar el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres en su diversidad

ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
27. Proceso participativo para la creación y puesta en marcha de la Casa de las Mujeres							Servicios Sociales	.- N° de asociaciones participantes en el proceso .- N° de mujeres participantes en el proceso según diversidad .- Inversión realizada € .- N° de actividades desarrolladas. .- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1-10)
28. Desarrollo de un programa específico para el empoderamiento de las jóvenes							Servicios Sociales y Juventud	.- N° de actividades desarrolladas para las jóvenes .- N° de jóvenes participantes según diversidad .- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1-10)
29. Desarrollo de un programa específico para el empoderamiento de las mayores							Servicios Sociales	.- N° de actividades desarrolladas para las mayores .- N° de mayores participantes según diversidad .- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1 – 10)

## Programa 5: Memoria histórica de las mujeres

Objetivo 5 .1 : Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la historia de Portugalete

ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
30. Desarrollo de un proyecto para la visibilización de las mujeres en la historia de Portugalete							Cultura y Servicios Sociales	.- N° de mujeres visibilizadas .- Evidencias
31. Incorporación de nombres de mujeres en el callejero o lugares de interés del municipio							Alcaldía	.- N° de propuestas realizadas para incorporar nombres de mujeres .- N° de nombres de mujeres en el callejero o lugares de interés/anual



# TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

## Programa 6: Fomento de los valores de igualdad

Objetivo 6.1: Mejorar la sensibilidad de la ciudadanía hacia la igualdad

ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
32. Organización de campañas de sensibilización en torno a fechas clave relacionadas con la Igualdad							Servicios Sociales	.-Nº de acciones realizadas .-Nº de agentes participantes .-Se incorpora la diversidad
33. Apoyo al grupo de hombres por la igualdad							Servicios Sociales	.- Nº de acciones que organizan el grupo de hombres por la igualdad .- Nº de participantes .- Nº de colaboraciones con el Ayuntamiento
34. Organización de acciones formativas en igualdad dirigidas al tejido asociativo							Participación e Innovación Social y Servicios Sociales	.- Nº de acciones y participación según sexo .- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1 – 10)
35. Organización de acciones formativas en igualdad dirigidas a monitorado de jóvenes							Juventud y Servicios Sociales	.- Nº de acciones y participación según sexo .- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1 – 10)
36. Intervención con los clubs deportivos para que incorporen la perspectiva de género							Deportes y Servicios Sociales	.- Nº de Clubs que incorporan la perspectiva de género
37. Seguir organizando las Jornadas de Igualdad							Servicios Sociales	.- Nº de participantes según sexo, edad, diversidad funcional, origen... .- Se incorpora la diversidad en los contenidos

## Programa 7: Fomento de la corresponsabilidad

Objetivo 7.1: Sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia del valor de los cuidados y la corresponsabilidad								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
38. Organización de talleres para trabajar la corresponsabilidad en la juventud							Juventud y Servicios Sociales	.- N° de horas y participación según sexo, diversidad funcional y origen
39. Difusión de buenas prácticas en corresponsabilidad							Servicios Sociales	.- Evidencias recogidas
40. Continuación con los talleres de apoyo a las personas cuidadoras							Servicios Sociales	.- N° de horas y participación según sexo, diversidad funcional y origen .- Se trabaja la corresponsabilidad
41. Análisis de los horarios de los servicios públicos							Servicios Sociales y Recursos Humanos	.- Análisis realizado .- Tipología de horarios. .-N° de servicios que están adaptados a los nuevos usos del tiempo
42. Análisis de experiencias de otros municipios respecto al cuidado comunitario de personas mayores							Servicios Sociales	.- Análisis realizado

## VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

### Programa 8: Atención y protección de las mujeres que enfrentan violencia machista

Objetivo 8.1: Garantizar la protección y la atención integral a las mujeres que enfrentan violencia machista								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS CORRESPONSABLES	INDICADORES
	20	21	22	23	24			
43. Revisión y actualización del Protocolo de coordinación institucional e interinstitucional existente							Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana	.-Revisión del Protocolo realizada .- Satisfacción de las mujeres con el modelo de atención (1-10).
44. Diseño de un proyecto de reparación de las víctimas de violencia machista							Servicios Sociales	.- N° de hijos e hijas apoyados/as .- N° de mujeres apoyadas .- N° de acciones realizadas .-Elaboración de proyecto de acompañamiento
45. Recogida periódica de los datos sobre violencia machista							Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana	.- Casos de VM
46. Formación en materia de violencia machista dirigida al personal implicado en la atención a mujeres que enfrentan violencia machista							Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana	.- N° de horas y participación según sexo .- Nivel de satisfacción con la formación recibida (1 – 10)

## Programa 9: Respuesta Institucional ante casos de Violencia Machista

Objetivo 9.1: Desarrollar recursos y herramientas para garantizar un municipio libre de Violencia Machista								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS	INDICADORES
	20	21	22	23	24		CORRESPONSABLES	
47. Elaboración un Informe anual interno sobre la Violencia Machista en Portugalete							Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana	Informe anual elaborado
48. Información y sensibilización en materia de violencia machista dirigida a la ciudadanía							Servicios Sociales	.- N° de informaciones difundidas en materia de violencia machista .- Se incorpora la diversidad .- Se incorpora la lectura fácil
49. Elaboración un protocolo de respuesta pública en coordinación y consensado con el movimiento feminista							Servicios Sociales	.- Existencia del Protocolo .-N° denuncias públicas realizadas

## Programa 10: Sensibilización y prevención de la violencia machista

Objetivo 10.1: Fomentar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos y mejorar la prevención de conductas violentas hacia las mujeres								
ACCIONES	AÑO					PRESUPUESTO	ÁREAS	INDICADORES
	20	21	22	23	24		CORRESPONSABLES	
50. Desarrollo de acciones de prevención y sensibilización contra la violencia machista entre la juventud							Juventud y Servicios Sociales	.- N° de acciones y participación según sexo, diversidad funcional y origen
51. Realización de un nuevo diagnóstico para identificar espacios públicos inseguros y desarrollo de acciones correctoras							Urbanismo, Deportes, Seguridad Ciudadana y Servicios Sociales	.- N° de puntos de inseguridad detectados. .- N° de puntos de inseguridad mejorados .- N° de espacios seguros en los polideportivos
52. Organización y participación en la programación institucional del 25 de noviembre							Servicios Sociales	.- N° de acciones y participación según sexo Incorporación de la diversidad .- N° de agentes sociales participantes
53. Realización de campañas anuales de prevención de agresiones machistas en fiestas o entornos festivos (fines de semana)							Cultura ,Servicios Sociales y Seguridad Ciudadana	.- N° de acciones y participación según sexo

## 6. GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

### Coordinación y programación

Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las Administraciones Forales y Locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación.

Para conseguir los objetivos y acciones que se derivan del programa de actuación de este Plan, es necesario disponer de estructuras de impulso, seguimiento y evaluación del mismo.

La Estructura de Impulso está situada en el Área de Servicios Sociales y cuenta con tres personas: una responsable política, otra persona con responsabilidad técnica y una Técnica de Igualdad a jornada completa.

Las funciones de la Técnica de Igualdad son las siguientes:

- a) Diseñar la programación o planificación en materia de igualdad y los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b) Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones del Ayuntamiento, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Asesorar y colaborar con las áreas y demás entes y órganos dependientes del Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- e) Sensibilizar a la ciudadanía sobre la situación de partida entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
- f) Proponer e impulsar la adaptación y creación de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

- g) Proponer e impulsar 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) Detectar posibles situaciones de discriminación existentes y diseñar e impulsar medidas para su erradicación.
- i) Establecer 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.
- j) Diagnosticar las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento y proponer el tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- k) Servir de interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Por otro lado, la Estructura de Coordinación y Seguimiento del Plan de Igualdad está formada por la Comisión Mixta de Igualdad, órgano consultivo y de participación del Ayuntamiento de Portugalete compuesto por personal técnico, político y representantes de agentes sociales y asociaciones del municipio. Se ha visto conveniente realizar un proceso de reflexión y redefinición de sus funciones y reglamento para dar respuesta a las necesidades actuales.

La estructura de impulso establecerá reuniones periódicas para la planificación y puesta en marcha de las actuaciones pertinentes.

Por otro lado, se reforzará participación de todas las áreas municipales en la Comisión Mixta y se celebrarán sesiones monográficas del Plan de Igualdad en la Junta de Gobierno Local para contrastar el Plan Operativo anual y su evaluación anual.

Por otro lado, el Ayuntamiento seguirá participando en estructuras de coordinación interinstitucional, tales como Berdinsarea.

Para la programación de este V. Plan, se realizarán Programas Anuales Operativos el trimestre anterior.

## Sistema de evaluación y seguimiento del Plan

Se creará un grupo evaluador del Plan que realizará un seguimiento semestral de los planes operativos y recogida de indicadores del Plan.

Se realizará una evaluación semestral del Plan de Igualdad y una memoria anual.

La evaluación se dará en diversos niveles:

- Evaluación a nivel de realización: se hará un seguimiento cuantitativo siguiendo el plan operativo teniendo en cuenta las siguientes variables:
  - Realizada
  - Realizada parcialmente
  - No realizada
  - Realizada pero no planificada
  - Razones
- Evaluación del proceso: se investigarán los puntos fuertes y áreas de mejora del proceso de establecimiento preguntando a personal técnico, político y agentes sociales que participan. Se hará hincapié en los siguientes campos: implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos de participación, etc.
- Evaluación de impacto: se analizarán las consecuencias que tienen las políticas de igualdad y se medirán los avances llevados a cabo en la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, se cumplimentará el cuestionario electrónico de seguimiento del plan que Emakunde requiere anualmente para su evaluación. Para llevar a cabo la evaluación del proceso y del impacto, se utilizarán cuestionarios, entrevistas, etc.

## Presupuesto municipal

El presupuesto para los 4 años para llevar a cabo el V. Plan de Igualdad será de 278.218,53 € anualmente aproximadamente, con idea de ir aumentando la partida progresivamente.

## Ayudas y subvenciones

Se solicitarán ayudas a diferentes departamentos (Cultura, Educación, Urbanismo, etc...) principalmente del Gobierno Vasco.