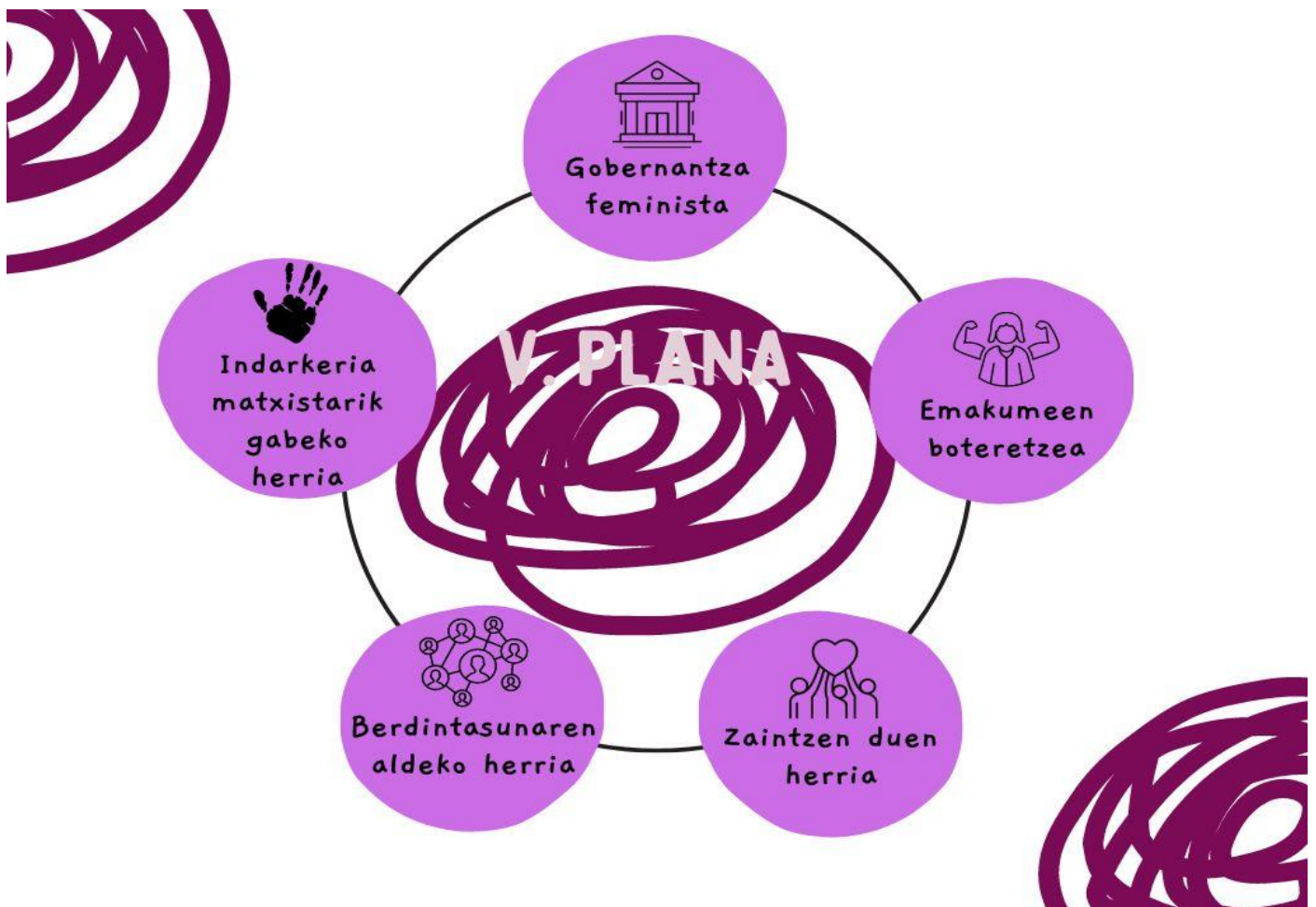




Elorrioko udala

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

2025-2030



Consultoría:

elhuyar

Subvencionado por:


EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO DEL PLAN DE IGUALDAD	4
2.1 RECORRIDO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ELORRIO	4
2.2 MARCO NORMATIVO	8
2.3 NUEVOS MARCOS PARA LA PLANIFICACIÓN	10
2.4 PROCESO PARTICIPATIVO PARA EL DISEÑO DEL PLAN	12
3. EVALUACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	17
3.1 EVALUACIÓN DEL IV PLAN.....	17
3.2 CONCLUSIONES DEL EJERCICIO DE ESCUCHA	25
3.3 VARIOS DATOS SOBRE ELORRIO	28
4. V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO	32
4.1 ESTRUCTURA DEL PLAN.....	32
4.2 PROGRAMAS Y OBJETIVOS DEL PLAN	34
4.4 SISTEMA PARA LA GESTIÓN DEL PLAN	46
4.5 COMUNICACIÓN.....	51
4.6 V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO: OBJETIVOS, MEDIDAS, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA	52

1. INTRODUCCIÓN

El documento que tienes en tus manos es el V Plan para la Igualdad de Elorrio. En él se recogen los ejes de trabajo, objetivos y medidas que contempla el nuevo Plan. Tendrá una duración de seis años, del 2025 al 2030.

El objetivo de este Plan es impulsar un Elorrio más igualitario a través de la planificación de las políticas municipales de igualdad. El Plan se ha aprobado, por unanimidad, en el Pleno celebrado el 21 de octubre de 2024

El Ayuntamiento de Elorrio puso en marcha las políticas de igualdad en el año 2001 y ha recorrido un largo camino desde entonces. Para ello, ha sido fundamental el impulso del movimiento feminista y la colaboración de las participantes de la Escuela de Empoderamiento, así como las numerosas iniciativas que se han llevado a cabo entre el movimiento feminista y el Área de Igualdad.

Lamentablemente, a lo largo del diseño de este plan hemos tenido que despedirnos de Edurne Eguren, una gran activista del movimiento feminista de Elorrio. El trabajo que ha realizado a través del grupo feminista Lilika y de otros proyectos ha sido fundamental para hacer de Elorrio un pueblo más justo e igualitario.

Por ello, en la introducción de este documento hemos querido darle un lugar especial y agradecer al movimiento feminista y a Edurne por su trabajo. Muchas gracias por vuestra lucha diaria.

Durante la evaluación del Plan, se ha identificado la necesidad de un espacio propio para estabilizar la Escuela de Empoderamiento, profundizar en el empoderamiento de las mujeres y ofrecer recursos al movimiento feminista. Así, como decía Virginia Wolf, uno de los grandes retos será la creación de “una habitación propia” o espacio propio para el empoderamiento de las mujeres y del feminismo.

Por otro lado, cabe destacar las iniciativas llevadas a cabo en el Ayuntamiento de Elorrio para profundizar en la estrategia de transversalidad y promover la igualdad en el municipio a través de la actividad municipal. Estos han tenido efectos sobre la contratación pública, la comunicación, el empleo público, la normativa, etc. También hay que destacar la labor y colaboración de todo el personal técnico municipal para transformar día a día la actividad municipal. Porque desde el Ayuntamiento también impulsamos la transformación feminista.

Las bases para una gobernanza feminista se recogieron en la ordenanza municipal para la igualdad en el año 2023, y en la actualidad el desarrollo de esta es uno de los principales retos para los próximos años. Otro reto será la adecuación de la estructura interna y de los recursos del Ayuntamiento. Por ello, entre las acciones previstas están la elaboración del diagnóstico y plan interno municipal, la promoción de la formación permanente en materia de igualdad y el refuerzo de las estructuras de coordinación.

Además, este nuevo Plan incluye medidas para dar respuesta a situaciones críticas como la crisis global de cuidados o la violencia machista.

Este Plan pretende ser una herramienta práctica y eficaz para la gestión de las políticas de igualdad. El tiempo nos enseñará si hemos acertado. Esperamos poder contar contigo.

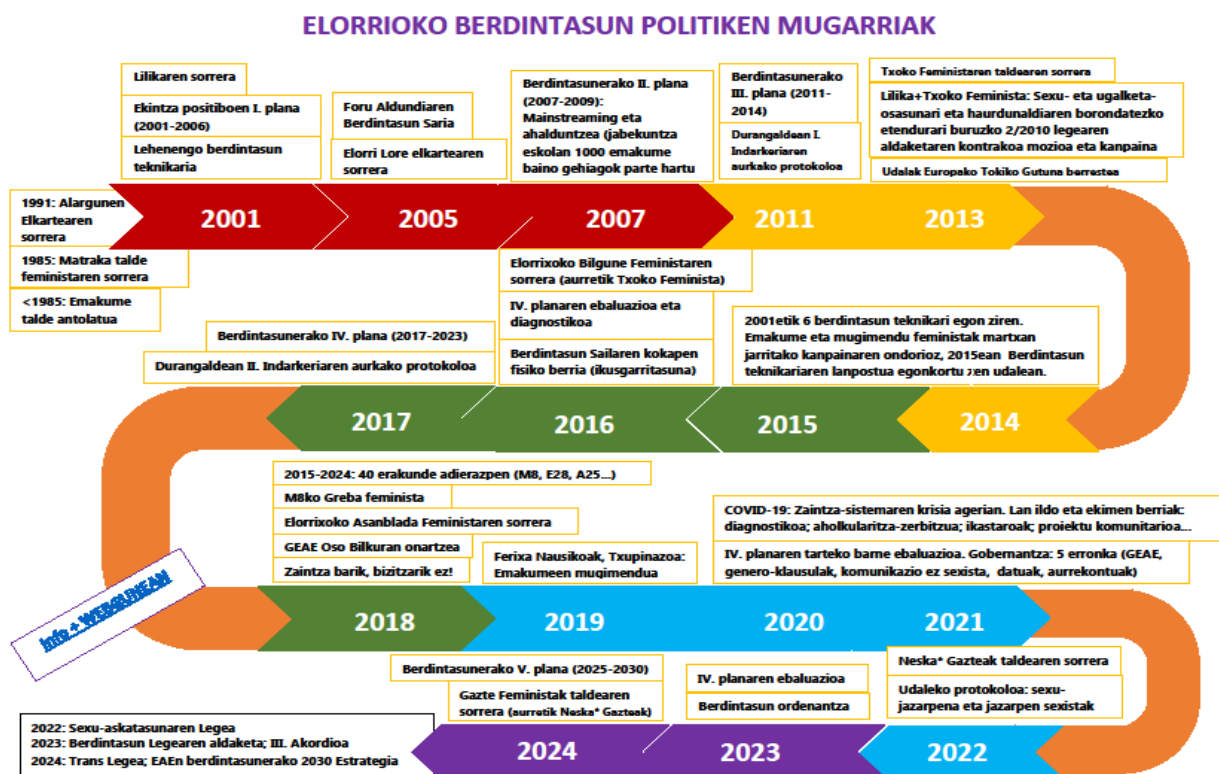
2. MARCO DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1 RECORRIDO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ELORRIO

El Ayuntamiento de Elorrio lleva años trabajando en materia de igualdad a través del desarrollo de cuatro planes.

- Primer Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Elorrio. Se elaboró en el año 2001 para el periodo 2001-2004.
- El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Elorrio. El Plan Municipal fue elaborado en el año 2007 para el periodo 2007-2009. Este Plan estableció objetivos por ejes y áreas (Administración Local, Cultura y Deporte, Educación, Sanidad, Empleo, Inclusión Social y Medio Ambiente).
- El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Elorrio para el periodo 2011-2014. La elaboración del Plan Municipal se realizó siguiendo las directrices del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Este último Plan se prorrogó en el año 2015 por no haberse cumplimentado del todo, por cambios en el gobierno y de la técnica de Igualdad.
- El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres Municipal para el periodo 2017-2023. Este Plan se realizó siguiendo las directrices del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Han pasado más de veinte años desde el primer Plan de Igualdad. En la página web municipal se puede encontrar un diagrama que recoge visualmente el camino recorrido.



Durante este trayecto se han desarrollado programas y acciones que merecen ser mencionados:

- **Crear un servicio específico para la igualdad en el Ayuntamiento**

En 2004, y tras las numerosas peticiones de las asociaciones y mujeres feministas de Elorrio, se puso en marcha el servicio de igualdad. Inicialmente se subcontrató a una empresa especializada en políticas de igualdad para este servicio, que ofrecía 16 horas semanales. En 2008, con el fin de garantizar la estabilidad mínima en materia de igualdad y la continuidad del trabajo, el Ayuntamiento contrató directamente a una Técnica de Igualdad con dedicación a tiempo completo. En el año 2014 el Ayuntamiento de Elorrio saca a concurso la plaza de Igualdad. Desde entonces está incluida en las Listas de Puestos de Trabajo.

- **Fomentar espacios de participación sociopolítica**

En 2008 se puso en marcha la Escuela de Empoderamiento de las Mujeres de Elorrio, un foro de reflexión y aprendizaje para las mujeres del municipio, creado con el objetivo de lograr el empoderamiento de las mujeres. La Escuela de Empoderamiento para las Mujeres tiene como objetivo promover la participación social y política de las mujeres y para influir en las políticas públicas.

Dentro de este programa se han puesto en marcha acciones dirigidos a promover el apoyo entre mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad por diversas razones: dificultades sociales, situaciones de abuso y conflictos emocionales, falta de recursos suficientes...

Por otro lado, con el objetivo de fomentar la participación la mesa de Igualdad se ha reunido cada tres meses. En ella participan los agentes feministas de la localidad.

- **Compromiso con la igualdad**

En el año 2005, Elorrio recibió el premio Berdintasuna 2004, concedido por la Diputación Foral de Bizkaia como reconocimiento a su labor en favor de la igualdad.

En 2006 el Ayuntamiento se adhirió a BERDINSAREA (Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres). La Red fue creada por EUDEL y Emakunde y tiene como objetivo promover y coordinar los programas y servicios que gestionan las entidades locales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

En 2007, Elorrio firmó la adhesión a la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la vida local. La citada Carta dirigida a las instituciones locales y regionales europeas invita a estas entidades a firmar y a adoptar públicamente una posición en relación con los principios de igualdad de mujeres y hombres y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.

En 2021 el Ayuntamiento de Elorrio se integró en la RED TERRITORIAL para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia. Este espacio fomenta la cooperación y coordinación entre la Diputación Foral de Bizkaia y los municipios de Bizkaia para el desarrollo de políticas de igualdad a nivel local.

Durante los años de desarrollo del IV Plan para la Igualdad, la Corporación Municipal, promovida por la Comisión Informativa de Igualdad y Política Social, ha adoptado una serie de compromisos concretos: el compromiso para una representación paritaria en 2019, declaraciones

institucionales en fechas significativas (el 8 de marzo, el 25 de noviembre, y los últimos años, los días 17 de mayo y 28 de junio).

- **Trabajo contra la violencia machista**

Con el objetivo de mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia machista, el Ayuntamiento de Elorrio, en colaboración con otras instituciones del Duranguesado (Mancomunidad, Ayuntamiento de Berriz, Ayuntamiento de Abadiño y Ayuntamiento de Durango), firmó en 2017 el II Protocolo de coordinación interinstitucional del Duranguesado. En el protocolo participan además de las administraciones municipales, la Ertzaintza y Osakidetza.

Por otro lado, el proyecto denominado Mapa de la Ciudad Prohibida ha sido incluido en el Plan General de Ordenación Urbana del municipio. Este proyecto supuso la identificación de puntos de riesgo para las mujeres en el municipio.

Además, se han realizado diversas campañas y proyectos dirigidos a aumentar la sensibilización y prevención contra la violencia machista: acciones del 25 de noviembre, acciones dirigidas a la juventud, la campaña “Veranos sin agresión machista”, o acciones contra la homofobia y transfobia.

- **Estudios para conocer la realidad de Elorrio**

Durante estos años, el Área de Igualdad de Elorrio ha promovido diversos trabajos de investigación: “Tejiendo palabras de ayer (Amaia Nicholson y Leire Goitisoló) que recogía la historia de Elorrio de la voz de las mujeres, publicado en 2011; estudio sobre la situación de las mujeres en el medio rural (Leire Milikua, 2018); sobre la necesidad de visibilizar los cuidados en el ámbito de la salud (Esther Alonso, 2019). En 2021, el estudio se centró en el sistema de cuidados actual y el modelo de cuidados, también analizó la salud y la situación socioeconómica de la población de Elorrio (Errotik Kooperatiba Feminista). En aquel año, también se analizó el impacto de los programas de promoción de la igualdad en el ámbito educativo impulsados por el Ayuntamiento de Elorrio (Fundación EDE) y en 2023 se realizó una investigación sobre la genealogía LGTBI+ de Elorrio (Hiruki Larroxa).

Además, hay que señalar que se han realizado estudios promovidos desde otras áreas del Ayuntamiento, como por ejemplo “Piedra y Taladrina. Cuadernos de Patrimonio Industrial”, impulsada por el área de Cultura en 2022.

- **Investigaciones e intervenciones en el ámbito de los cuidados**

Tal y como se ha comentado, el Área de Igualdad de Elorrio ha promovido diversos trabajos de investigación sobre los temas de cuidados.

Además, en el marco del proyecto “¡No hay vida sin cuidados!” puesto en marcha en los años 2018 y 2019, se reflexionaba sobre: *“A pesar de que el heteropatriarcado ha adaptado estas tareas principalmente a las mujeres (tareas de cuidado), no tiene la misma incidencia en todas las mujeres: depende del estatus social, origen, situación migratoria, edad, etc.”* Ante esto, el Ayuntamiento diseñó un proyecto comunitario dirigido a las mujeres que trabajaban en el cuidado de personas en situación de dependencia con el objetivo de promover la creación de redes de ayuda mutua.

Por otra parte, la pandemia de 2020 o, mejor dicho, en el contexto de sindemia, se pusieron de manifiesto las carencias del sistema de cuidados y han sido muchos los programas e intervenciones promovidas desde el Ayuntamiento de Elorrio. Cabe destacar que desde el inicio de la pandemia y en el contexto de incertidumbre que esta situación generó, se pusieron a disposición de las mujeres medios como “el servicio de ayudas a las mujeres”.

Por otra parte, el Ayuntamiento de Elorrio también ha ofrecido programas y servicios dirigidos a las mujeres que se dedican a tareas de cuidado: servicio de asesoramiento que está en marcha desde el 2021.

En este sentido, cabe destacar que el Ayuntamiento de Elorrio ha estado atento a las necesidades del contexto y ha orientado las intervenciones para dar respuesta en cada momento a las necesidades de las numerosas mujeres de la localidad.

- **Reforzar las bases para abordar políticas de igualdad desde la transversalidad.**

Uno de los resultados significativos del último Plan y del último año han sido la consolidación del espacio para la coordinación para las políticas de igualdad del Ayuntamiento. En los últimos años, este espacio de coordinación técnica ha tendido a reunirse trimestralmente. Además, anualmente se han impartido formaciones para personal del Ayuntamiento, y se han realizado labores para la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos. Otro de los logros más significativos ha sido la aprobación en 2023 de la “Ordenanza Municipal para la Igualdad” por parte del Ayuntamiento de Elorrio.

El Ayuntamiento de Elorrio deberá seguir trabajando, teniendo en cuenta el trabajo realizado hasta la fecha, consolidando los cambios realizados y los avances logrados, así como nuevos objetivos en las áreas más vulnerables. Si quieres saber más sobre el recorrido de los últimos cuatro años, lo encontrarás en el informe de evaluación¹ del IV Plan de Igualdad de Elorrio.

¹ Publicado en la página web del Ayuntamiento de Elorrio.

2.2 MARCO NORMATIVO

El principio de igualdad de mujeres y hombres es un requisito legal para todas las administraciones públicas e instituciones. Está recogida en el marco internacional y local. Además, la normativa marco ha experimentado un importante desarrollo en los últimos años, tal y como se recoge de las siguientes referencias.

Cabe destacar que en el año 2023 el Ayuntamiento de Elorrio aprobó la Ordenanza Municipal para la Igualdad con el fin de hacer suyos estos marcos reguladores y adaptarlos a la realidad de la localidad.

1979

CEDAW

La Asamblea General de la ONU aprobó en diciembre de 1979 el principio de **igualdad de mujeres y hombres** en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). La presente Convención fue ratificada por el Estado español en forma de decisión vinculante en 1983.

1995

ONU
Beijing

La Organización de las Naciones Unidas, en la Conferencia sobre la Mujer en Beijing de 1995 acordó que **la estrategia para lograr la igualdad debía incluir la “PERSPECTIVA DE GÉNERO” en todas las áreas y políticas.**

2015

EPS/ODS
2030

Entre los 17 objetivos estratégicos de la ONU para el desarrollo humano el 5º dice: **Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.**

1999

EBFI/TFUE
Amsterdam

De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

2007

LOI
3/2007

En la Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado Español establecen las obligaciones de **impulsar la igualdad real a las** administraciones, empresas e individuos.

2011

Convenio de
Estambul

Convención internacional sobre los derechos humanos, contra **la violencia doméstica y la ejercida hacia las mujeres, vinculante para España desde el 2014.**

1/2023, Ley Vasca
para la Igualdad

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

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

Existen otras normas más recientes que, directa o indirectamente, interpelan a las políticas de igualdad:

2021

**Ley
LOPIVI**

Ley Orgánica 8/2021 de Violencia contra la Infancia y la Adolescencia. La presente Ley tiene por objeto garantizar el derecho a la vida y a la integridad física de los niños, niñas y adolescentes, y se basa principalmente en la prevención, la coordinación interinstitucional e intersectorial y la protección. Es pionera a nivel mundial.

2022

**Ley “Solo
sí es sí”**

La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, ha tenido como objetivo reducir la diferencia entre agresión y abuso sexuales, centrándose en la aceptación o no de la acción sexual. La ley pretende profundizar en la educación sexual, la prevención y la coordinación de casos.

2022

**Planes de
Igualdad
Interna**

La Ley 11/2022, de Empleo Público Vasco, establece un horizonte temporal limitado a la obligación de las Administraciones Públicas de contar con Planes de Igualdad vinculados al contexto de las relaciones laborales.

2023

**Ley 4/2023
Trans**

Esta ley tiene por objeto garantizar los derechos de las lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y sus familias. Regula la inscripción del cambio de sexo en el Registro Civil. Modifica el Código Civil, la Ley de Registro Civil o las leyes procesales.

2024

**4/2024 Ley
del trans en
Euskadi**

La presente Ley tiene por objeto el establecimiento por parte de las Administraciones Públicas Vascas de medidas tendentes a evitar discriminaciones contra las personas trans e intersexuales y al ejercicio de sus derechos. Entre ellos, el poder identificarse como persona no binaria.

2024

**LEY DE
FAMILIA**

Esta Ley, aprobada por Real Decreto en 2023, también ha sufrido modificaciones en el año 2024. Entre ellas, nuevos permisos de cuidado y un mayor apoyo a las familias monoparentales y a las familias en dificultades.

**Ordenanza
Municipal para la
Igualdad de Elorrio**

Tal y como establece la Ley 1/2023 para la Igualdad, y con el fin de consolidar el camino recorrido, el Ayuntamiento de Elorrio aprobó en el año 2023 la Ordenanza Municipal de Igualdad. En este texto el Ayuntamiento define los objetivos y funciones de sus políticas de igualdad.

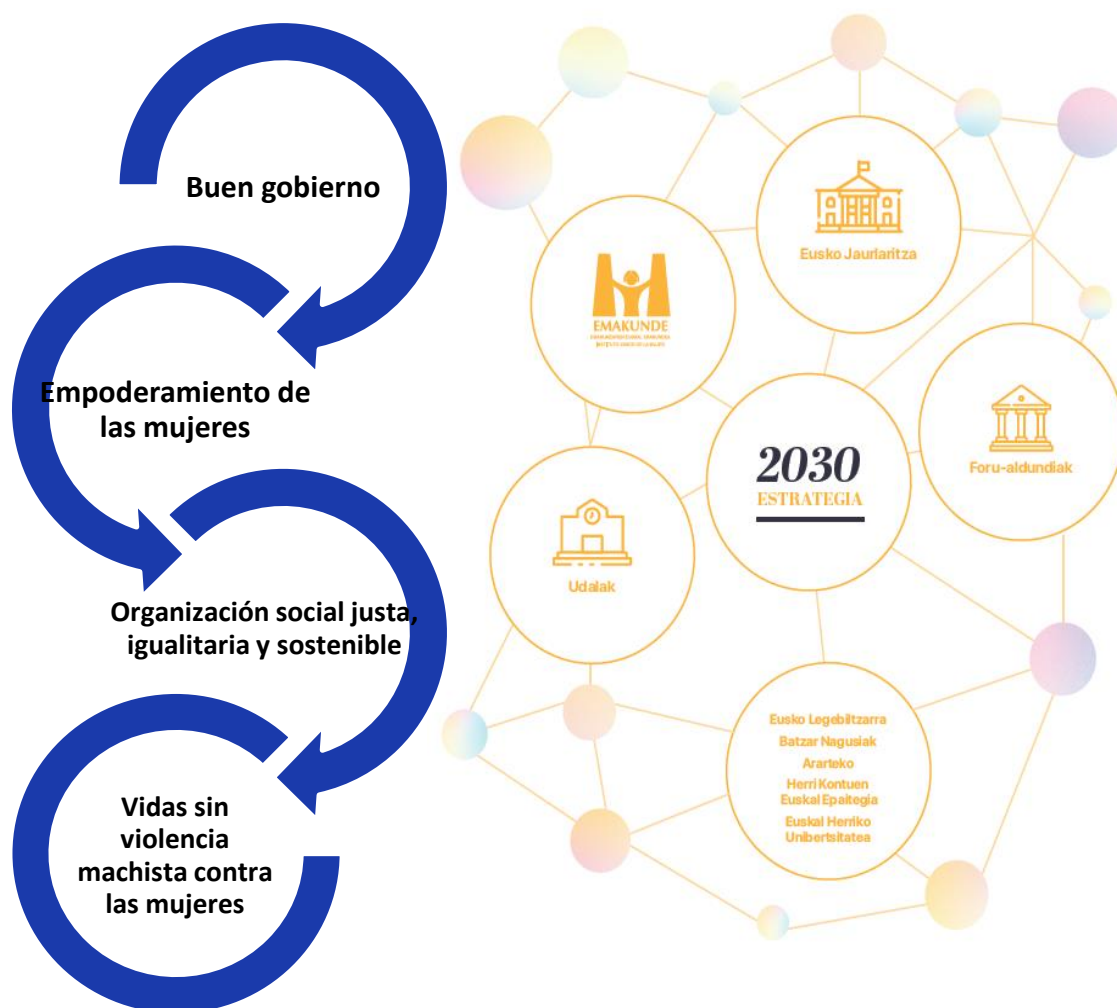
2.3 NUEVOS MARCOS PARA LA PLANIFICACIÓN

A- Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

Se ha aprobado en 2024 el nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. El objetivo de este Plan es alinear las políticas de igualdad de todas las administraciones públicas vascas hacia una igualdad real.

Los objetivos del Plan de Igualdad de Elorrio se han alineado con esta estrategia. En las siguientes líneas destacamos las principales novedades de este nuevo periodo de planificación.

El Plan Estratégico para la Igualdad de la CAE se estructura en 4 ejes:



Novedades en el nuevo marco de planificación

El nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de la CAE, junto con la adaptación a la Ley de Igualdad 1/2023, ha supuesto una serie de novedades.

Por un lado, la ampliación de los principios de las políticas de igualdad. Esto significa que en la actualidad **habrá que tener en cuenta 16 principios en el impulso de las políticas de Igualdad.**



16 printzipio gidariak

01. Tratu-berdintasuna	11. Lankidetz, koordinazioa eta internazionalizazioa
02. Aukera-berdintasuna	12. Emakumeen ahalduntzea
03. Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea	13. Gizonen inplikazioa
04. Aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea	14. Parte-hartzea
05. Genero-ikuspegia txertatzea	15. Berrikuntza, gardentasuna eta kontuak ematea
06. Ekintza positiboa	16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea
07. Generoaren araberako rolak eta estereotipoak ezabatzea	
08. Ikuspegi intersektionala txertatzea	
09. Sexu- edo genero-identitatearen, sexu-orientazioaren, gorpuz-autonomiaren eta autodeterminazioaren garapen askea	
10. Ordezkaritza orekatua	

El Ayuntamiento de Elorrio deberá tener en cuenta estos principios en el desarrollo de sus políticas de igualdad. Entre las nuevas destacan sobre todo cuatro:

- Introducir la perspectiva interseccional
- Derecho al desarrollo libre de las identidades y orientación sexual y/o de género
- Implicación de los hombres
- Proteger los derechos lingüísticos y fomentar el uso del euskera

B- Estrategia para la igualdad de la Unión Europea (2020-2025)

Asimismo, teniendo en cuenta la **estrategia de igualdad de la Unión Europea (2020-2025)**, se han incorporado nuevos temas a la nueva estrategia de las políticas de igualdad actuales.

Entre estas cuestiones se encuentra la necesidad de abordar las políticas de emergencia climática desde la perspectiva de género, la apuesta por aumentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología STEAM, o la adopción de medidas concretas contra la brecha salarial de género.

C- III Acuerdo para la coordinación interinstitucional para la atención a las víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE.

Hay que señalar que otro marco importante que ha traído la renovada Ley de Igualdad ha sido el **III acuerdo marco Interinstitucional para la coordinación de la atención a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres en la CAE**.

En virtud de este acuerdo se construirán las políticas y protocolos para hacer frente a la violencia machista en Elorrio.

2.4 PROCESO PARTICIPATIVO PARA EL DISEÑO DEL PLAN

La metodología utilizada para el diseño del Plan se ha basado en la participación y la reflexión colectiva. El objetivo ha sido trabajar con la ciudadanía, el personal técnico y político. De esta forma, el proyecto ha buscado una visión más amplia de las necesidades de la sociedad y un empoderamiento de la ciudadanía, sobre todo el de las mujeres.

En definitiva, estas metodologías tienen como objetivo profundizar en la democracia y fortalecer a las comunidades. El proceso se ha desarrollado en 6 fases, siendo este el método de trabajo de Elhuyar:



Esta metodología general se ha llevado a cabo bajo el liderazgo del Área de Igualdad de Elorrio.

Fase 1: Valoración de los recursos

La información extraída del proceso de la evaluación del VI Plan ha sido fundamental para diseñar el nuevo. Se han identificado fortalezas, debilidades y aprendizajes, tal y como se describen en dicho informe en el apartado 3.

elhuyar

ELORRIOKO BERDINTASUNERAKO IV. PLANAREN EBALUAZIOA

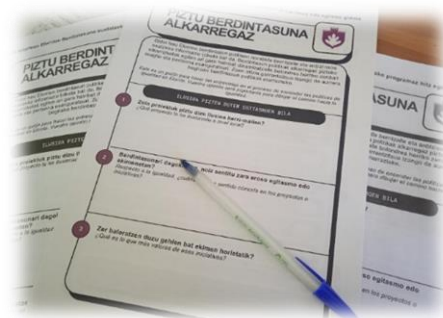
2023ko ekaina



Fase 2: Escuchar voces diversas

Con motivo del 8 de marzo de 2024, desde el Área de Igualdad se identificaron varias mujeres de diferentes perfiles y se realizaron entrevistas en profundidad con ellas. Estas entrevistas se recogieron en un vídeo <https://www.youtube.com/watch?v=UCs7xZJilE>

Posteriormente, a través de la campaña de comunicación para dar a conocer el Proceso y el Plan, se han identificado las dinamizadoras locales. Entre abril y mayo de 2024, 25 mujeres han participado en las 2 sesiones de trabajo para las dinamizadoras. En la primera sesión preparamos las entrevistas que iban a realizar a las vecinas y vecinos.



Estas 25 mujeres han entrevistado a **84** personas. El objetivo ha sido, entre otros, conocer los temas, intereses y necesidades en materia de igualdad en Elorrio. Los resultados se recogen en el siguiente apartado del informe.

El perfil de las personas entrevistadas:

Sexo- género	Han participado 74 mujeres, 5 hombres y 5 personas que no han contestado.
Conocimiento de Euskera	68 personas conocían el euskera, 7 lo entendían y 9 no hablaban ni entendían el euskera.
En cuanto a la edad	De 25 a 10 años 25 <39 19 personas 40<55 24 personas 55<69 27 personas De 70 a 4 personas
Origen	Nacidas en Bizkaia 67 personas Nacidas en otros pueblos del País Vasco 2 personas 1 persona en otro país de la Unión Europea Nacidas fuera de Europa 7 personas Sin identificar 2 personas

Fase 3: Construir ideas

Para elaborar el borrador del nuevo plan se realizó una segunda sesión con las dinamizadoras. Participaron una docena de mujeres.

Posteriormente, durante el mes de abril, se realizó un ejercicio de audiencia dentro del Ayuntamiento para identificar las oportunidades y retos para el desarrollo de las políticas de igualdad. En primer lugar, se pasó un cuestionario anónimo a la plantilla del Ayuntamiento. Respondieron 17 personas.

Tras el cuestionario, en el mes de mayo, se realizaron rondas presenciales con las diferentes áreas municipales. Participaron 11 áreas municipales, un total de 24 personas (16 mujeres y 8 hombres).

Teniendo en cuenta toda esta información se construyó el borrador del Plan en el Grupo Operativo (*Elhuyar Aholkularitza Teknikoa y Berdintasuna Saila*).

La primera versión construida se ha contrastado y completado en junio con el gobierno municipal en su conjunto (6 mujeres y 2 hombres participaron en el contraste). El resultado es el siguiente esquema general:



1. GOBERNANTZA FEMINISTA	2. EMAKUMEEN BOTERETZEA	3. ZAINTZEN DUEN HERRIA	4. BERDINTASUNAREN ALDEKO HERRIA	5. INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO HERRIA
3 programa 17 helburu	3 programa 9 helburu	4 programa 8 helburu	3 programa 10 helburu	4 programa 8 helburu

Fase 4: Experimentar, medir y adaptar

Una vez elaborado el borrador del Plan, se ha publicado en la página web del Ayuntamiento y se ha abierto un plazo de aportaciones para toda la ciudadanía. Por otro lado, dentro del Ayuntamiento, se ha enviado al personal técnico y político para recoger más aportaciones. Las aportaciones han sido de 18 personas, 14 mujeres y 4 hombres.

Recibidas las aportaciones de estas últimas, se remite a Emakunde para la solicitud de informe informativo.

Fase 5: Definición, cierre y aprobación del prototipo

Una vez recibido el informe de Emakunde, el Plan ha sido llevado al Pleno para su aprobación.

Fase 6: Sistematizar, aprender y compartir.

El V Plan para la igualdad de Elorrio se ha creado una herramienta de seguimiento para la sistematización y evaluación de esta, tal y como se recoge en el apartado 4.4.2 de este informe.

PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO:

	MUJERES	VARONES	NO HAN RESPONDIDO	TOTAL
Mujeres dinamizadoras	25	0	0	25
Población entrevistada	74	5	5	84
Cuestionario al personal municipal	13	4	0	17
Reuniones bilaterales	16	8	0	24
Sesión con el gobierno municipal	4	3	0	7
Sesión con personal técnico	7	3	0	10
Comisión informativa de los grupos políticos	2	2	0	4
últimas aportaciones	13	2	0	15
TOTAL	154	27	5	186

*Como algunas personas han participado en más de una sesión, no se puede hacer la suma total, pero se puede decir que ha habido una alta participación.

** La edad de las 84 personas que han participado en las entrevistas ha sido la siguiente: 10 personas menores de 25 años, 19 personas de 25 a 39 años, 51 personas de 40 a 69 años y 4 personas mayores de 70 años. En cuanto a su origen, la mayoría han nacido en Elorrio y una docena han nacido fuera de Elorrio, de las cuales 7 han nacido fuera de Europa.

3. EVALUACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

3.1 EVALUACIÓN DEL IV PLAN

Para conocer más en profundidad la metodología, análisis y resultados de la evaluación del Plan, puedes consultar el informe de evaluación del IV Plan para la Igualdad de Elorrio. En estas páginas se recoge un resumen.

El IV Plan se estructuraba en cuatro ejes, 23 retos, 38 objetivos estratégicos y 153 medidas. Tenía una vigencia de 7 años, del 2017 al 2023. Aproximadamente la mitad del Plan se concentraba, como es habitual, en el primer eje (Gobernanza para la Igualdad).

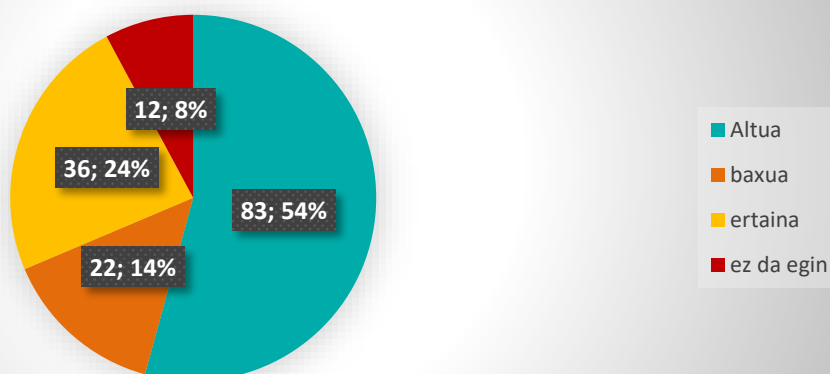
En el informe de evaluación se analizaron tres aspectos fundamentales: por un lado, el nivel de cumplimiento del Plan; por otro, la incidencia de este; y, por último, los aprendizajes que se extraen del desarrollo y evaluación del Plan. Vamos presentándolos uno a uno.

A. Nivel de cumplimiento

En general, en opinión de las personas entrevistadas el IV Plan para la Igualdad ha tenido un nivel de desarrollo muy alto. Sólo 12 de las 153 medidas quedaron sin ejecutar a pesar de los años de pandemia (8%).



IV. GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN

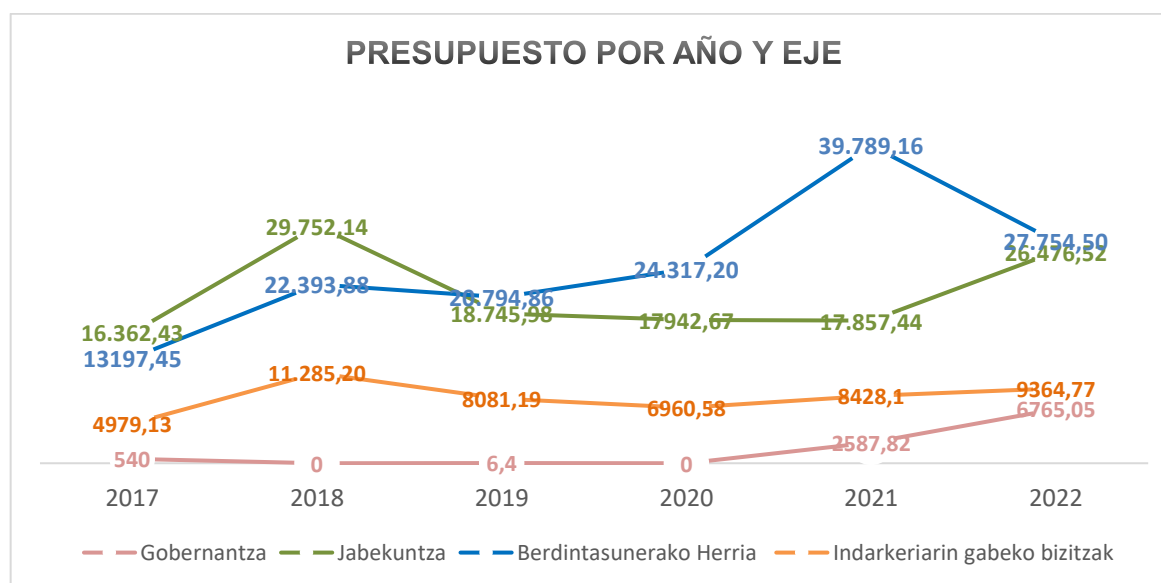


V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

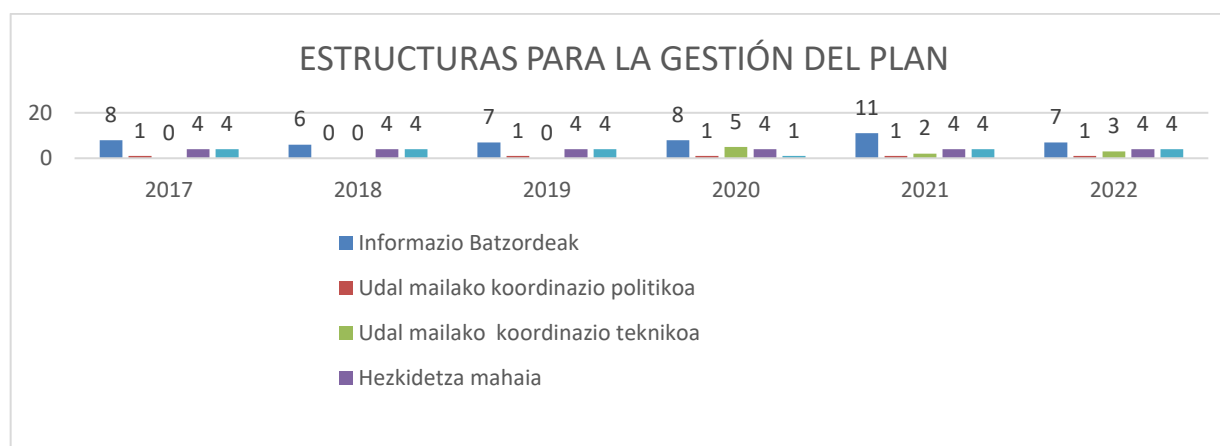
Entre las acciones no desarrolladas se encuentran el análisis de las condiciones de trabajo del personal municipal, el desarrollo de una serie de medidas relativas a la mejora del ámbito socioeconómico de las mujeres, el análisis de las posibilidades de una Casa de las Mujeres, la puesta en marcha de un servicio de asesoramiento en materia de educación sexual para jóvenes y adolescentes, el asesoramiento para el desarrollo de políticas de igualdad por parte de las empresas locales y la aprobación de la ordenanza urbanística para profundizar en la construcción de un pueblo más inclusivo y seguro.

Los ejes más desarrollados han sido los relacionados con el “Empoderamiento de las mujeres” y “Un municipio sin violencia machista”. Por el contrario, los ejes “Gobernanza para la igualdad” y “un municipio hacia la Igualdad” han llegado a desarrollar la mitad de las acciones, y han desarrollado a medias otro cuarto de las acciones.

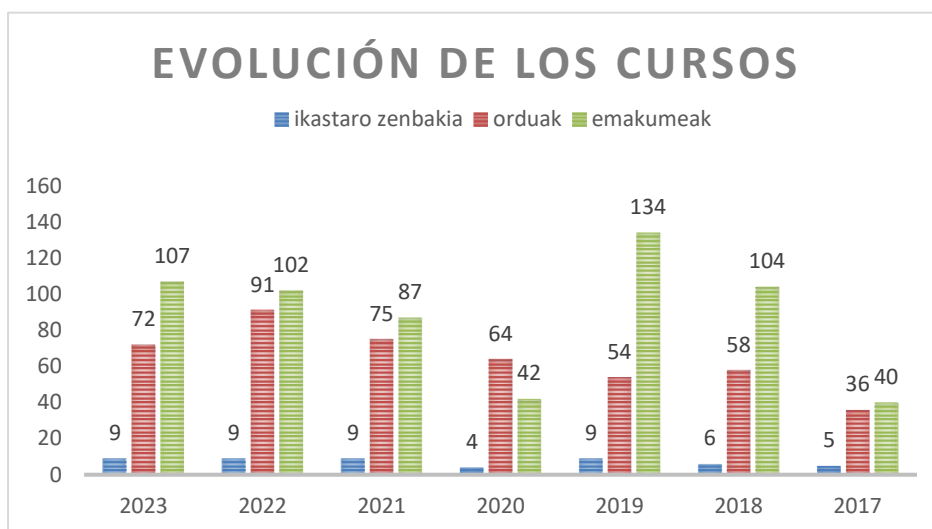
Por otro lado, el presupuesto empleado en el desarrollo del Plan **ha ido incrementándose año tras año** para adecuar los recursos económicos del Área de Igualdad a las necesidades del Plan.



En cuanto a las **estructuras de seguimiento del Plan**, se puede decir que la mayoría se reúne sistemáticamente. Desde 2021 la coordinación técnica se realiza al menos tres veces al año y la mesa política, desde 2019, una vez al año.

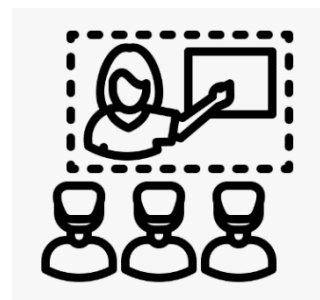


Por último, en lo que respecta a los cursos de la Escuela de Empoderamiento, hay que destacar que ha aumentado la oferta y la participación de las mujeres. En 2017 se ofrecieron 5 cursos y en los últimos años 9 cursos anuales. Del 2017 al 2023 han pasado por la Escuela de Empoderamiento 616 mujeres.



B. Impacto

La incidencia del IV Plan de Igualdad de Elorrio es significativa dentro y fuera del municipio. Por ejemplo, dentro del Ayuntamiento se han organizado 13 cursos presenciales entre el 2017 y el 2023 para el personal municipal. Toda la plantilla ha tenido la oportunidad de participar en alguna formación en materia de igualdad. Como media, cada año se han organizado dos cursos de unas 10 horas, más o menos.



Además, se han creado y distribuido entre todo el personal municipal 9 píldoras formativas llamadas “Bitaminak”; en papel y correo electrónico.

En la entrevista realizada al personal técnico municipal se ha valorado muy positivamente estas formaciones, a pesar de que el personal haya cambiado mucho durante los 7 años a causa de los procesos de estabilización del personal.

Por otra parte, anualmente se ha realizado y publicado, al menos, un estudio o diagnóstico por parte del Área de Igualdad.



La relación con agentes feministas de la localidad ha sido constante; al menos 4 reuniones formales al año. La colaboración se ha dado, además, en temas tan actuales como la interseccionalidad, el antirracismo y el feminismo, los cuidados, “yo sí te creo”, las Huelgas de Cuidado, la migración, Beijing+15, etc.

Lo más valorado por las mujeres ha sido la toma de las calles, las reflexiones colectivas y las actividades físicas o corporales entre las mujeres.

C. Aprendizajes

Los aprendizajes derivados del desarrollo y evaluación del IV Plan para la Igualdad de Elorrio se recogieron en el informe de evaluación en cuatro bloques. Este es el resumen.

Ha funcionado:

- **Haber sido un Plan ambicioso, progresista y práctico**

El Plan ha funcionado como herramienta de trabajo. Ha sido útil como hoja de ruta o lista de ideas de acciones a realizar, permitiendo ser flexible. Además, subrayan que los temas recogidos en el Plan han sido pioneros.

Sobre la distribución de las acciones por ejes, se ha valorado positivamente la integración de las acciones o medidas de las áreas municipales en el apartado “Un municipio hacia la igualdad”.

También se señala que la asignación de fondos para la igualdad en el resto de programas presupuestarios municipales para el desarrollo del Plan es una estrategia correcta. Por ejemplo, la inclusión del programa Coeducación en la partida de Educación ha funcionado.

- **Las maneras de trabajar y las estructuras de coordinación**

Ha sido importante, para poder trabajar de forma eficaz, que el área de Igualdad, sea un área autónoma, que no dependa de ninguna otra en el organigrama municipal. De esta forma, es más fácil que toda la actividad municipal se impregne de perspectiva de género y de acciones para trabajar el empoderamiento de las mujeres.

La existencia de una concejala propia ha reforzado el área de Igualdad. Se ha mantenido una relación directa con la Alcaldía para seguir trabajando la transversalidad en el funcionamiento de todo el Ayuntamiento. Esto ha supuesto una coordinación estable entre lo político y lo técnico.

La forma cercana de trabajar de la técnica de Igualdad ha ayudado mucho. Se ha apoyado en el trabajo grupal o cooperativo, dando mucha importancia a la información y a la formación. Las formaciones han sido cursos prácticos y concretos, muy bien valorados.

- **Colaboración con asociaciones de mujeres y movimiento feminista**

Ha funcionado la relación con las asociaciones de mujeres y con el movimiento feminista. Se ha sabido escuchar desde el ayuntamiento. Por ejemplo, aunque en el Plan se preveía una medida para crear el Consejo de Igualdad, el movimiento feminista no ha querido activarlo y se han buscado alternativas, como crear un espacio informal para la interlocución e intercambio de información. Este espacio de asociaciones de mujeres, grupos feministas y ayuntamiento se ha reunido cada 3 meses.

Gracias a una relación cercana, desde el Área de Igualdad se han tratado los temas que en cada momento se estaban dando en los debates feministas y, en general, se han tenido en cuenta las visiones más innovadoras. Por ejemplo, el tema de los cuidados ha estado muy presente a lo largo del Plan y el grado de satisfacción ha sido muy alto con el proyecto “¡No hay vida sin cuidados!”. La campaña “Yo sí te creo” y los contenidos de la huelga feminista han estado presentes en el Ayuntamiento.

- **Conceptualización de la violencia machista**

En la construcción del VI Plan del 2017 se acertó con la conceptualización de la violencia machista. Esta línea de trabajo se ha trabajado desde el principio de forma amplia, reconociendo las diversas formas de violencia y trabajando la prevención y sensibilización en los diferentes ámbitos.

El II Protocolo interinstitucional para la coordinación y atención de casos de violencia contra las mujeres del Duranguense, de carácter comarcal, ha funcionado bien y ha servido de enlace con las Políticas de Igualdad de la comarca.

Principales obstáculos

- **Los recursos humanos del Ayuntamiento**

Las cargas de trabajo y los ritmos de trabajo del personal han sido el principal obstáculo para el desarrollo del Plan. A todo esto, hay que añadir los cambios de personal por causa de la alta tasa de interinidad. Siendo un Ayuntamiento no muy grande las circunstancias del personal condicionan enormemente la posibilidad de desarrollar el Plan.

- **Falta de recursos**

La falta de espacio propio para organizar los cursos de empoderamiento hace que esté supeditado a la agenda, normas y dinámica del resto de equipamientos. La Escuela de Empoderamiento, en general, suponen una importante labor administrativa. Esto reduce las posibilidades del trabajo técnico.

En cuanto a la violencia machista, aunque se ha extendido el marco, los recursos no han crecido en la misma medida. Faltan recursos en los nuevos servicios impulsados por el Plan. La trabajadora social sólo está presente 3 días a la semana para la intervención en Elorrio. Y otros recursos están fuera del municipio.

- **Distancia con las políticas de igualdad**

Los Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres son un instrumento estratégico, con una temporalización concreta, que busca como objetivo el desarrollo de las políticas de igualdad a nivel municipal. Un instrumento bastante burocrático y vinculado a la acción municipal. Así las cosas, muchas veces las mujeres y la ciudadanía, en general, no los sienten como instrumentos cercanos; sobre las chicas jóvenes.

Incluso algunos que trabajan dentro de la administración ven todos los planes de igualdad con estructuras, temas y ejes similares. Esto implica no ver la utilidad de la herramienta y, por tanto, reducir el interés y la implicación. Hay que intentar cambiar esta percepción.

En los dos últimos años del plan también se están alejando las mujeres mayores. En el proceso de evaluación se ha tenido la oportunidad de hablar con algunas de ellas. Entre las razones de este alejamiento se encuentra la edad misma y lo que esto implica; por otro, la gran que ha tenido

el aislamiento creado durante el COVID19; y, por último, el hecho de que algunos de los temas que se tratan en la actualidad les quede muy alejados y no son de su interés.

Necesidad de profundizar

- **Cuidar la diversidad de perfiles y temas en la Escuela de Empoderamiento**

A pesar del éxito de la Escuela de Empoderamiento, esta debe hacerse más atractiva para un mayor número de mujeres; personas migradas, mayores, jóvenes, entre otras. Para ello, seguramente será importante adaptar no solo los contenidos, sino también las formas de hacer.

Aunque la oferta que se hace desde la Escuela de Empoderamiento es amplia, en algunos temas merece la pena profundizar. Por ejemplo, la violencia machista, la sexualidad, los temas relativos a la realidad de los colectivos LGTBI+, los que interesan a las mujeres mayores, etc. La Escuela de Empoderamiento puede servir para trabajar la interseccionalidad, pero también el resto de los ejes mencionados.

- **Para profundizar en la estrategia de *gender-mainstreaming* sistematizar los trabajos realizados en el Ayuntamiento**

A pesar de que las estructuras de coordinación funcionen, la asunción de incorporar la perspectiva de género de manera sistemática desde las áreas municipales sigue siendo un reto. En este sentido, se ve la necesidad de poner en marcha proyectos piloto en varias áreas.

Para poder mejorar en la introducción de la perspectiva de género es necesario tener herramientas de recogida de datos y de gestión de la información: bases de datos compartidas, utilizar los mismos modelos de impreso, sistematizar las memorias anuales de los servicios, disponer de un “open data” de los datos municipales, unificar las caratulas de los contratos, etc. Para todo esto, es necesario ordenar y sistematizar el funcionamiento municipal.

En la evaluación se propone sistematizar también la valoración del Plan de igualdad y sus medidas, sistematizar las memorias anuales, para gestionar mejor los tiempos y esfuerzos.

Por último, aunque se haya definido el procedimiento de Evaluaciones Previas de Impacto de Género para las ordenanzas municipales, habrá que adaptarlo para utilizarlo también en los Planes estratégicos y sectoriales.

Innovaciones y/o nuevos retos

- **Aumentar los servicios y las subvenciones directas para mejorar las condiciones de vida**

Se ha visto que repartir subvenciones directas y de manera rápida a mujeres en situación de vulnerabilidad ha dado resultados muy positivos para la mejora de la calidad de vida de estas mujeres. De hecho, se ha notado que cuando se ha empezado a distribuir unas subvenciones directas hay posibilidades reales de invertir ciertas situaciones.

En la actualidad, las ayudas directas pueden suponer la ampliación de algunos servicios no universales a las mujeres en situación de vulnerabilidad. Por ejemplo, el servicio de psicología especializado que no se encuentre en el pueblo, o para quienes tienen agotadas las citas que ofrecen los servicios sociales y necesitan hacer terapias más largas.

- **Estabilizar el camino recorrido mediante la Ordenanza municipal de igualdad**

Se acaba de aprobar la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Elorrio (noviembre de 2023), por lo que queda pendiente su desarrollo. En este plan se recogen las directrices marcadas en ella.

- **Plan-interno de Igualdad municipal**

La incorporación de la perspectiva de género en la gestión del personal municipal será un reto que se tendrá que abordar con mayor ambición que en el Plan diseñado en el 2017. De hecho, la definición y concreción de los marcos normativos de igualdad ya lo están exigiendo. En el se deberá analizar las relaciones laborales, la segregación de género por áreas y la segregación vertical, los usos del tiempo y medidas de conciliación, los procesos de promoción dentro de la administración, la política retributiva o los protocolos de acoso por razón sexual, de género o machistas, entre otros.

- **Equipamiento propio para el empoderamiento de las mujeres**

En el Municipio de Elorrio es habitual disponer de equipamientos propios para colectivos y movimientos sociales: Residencias para mayores, Arriola Antzokia, locales o casas para adolescentes y jóvenes, Kirol Etxea para asociaciones deportivas, etc. Pero el movimiento feminista y las políticas de igualdad no tienen un espacio propio.

El fenómeno de las Casas de las Mujeres es un fenómeno que se está generalizando a nivel de Euskal Herria, ya que en Euskal Herria hay más de 20. La ampliación ha sido tal que en la renovada Ley de Igualdad se reconoce a estos equipamientos en 3 artículos distintos (artículos 7, 27 y 58).

El objetivo de estos equipamientos públicos es que la Escuela de Empoderamiento disponga de un espacio permanente en el que, además de los cursos, se promuevan redes entre mujeres a través del espacio. Por otro lado, también suelen ser espacios para fortalecer el movimiento feminista.

Retos del V Plan para la igualdad de Elorrio



3.2 CONCLUSIONES DEL EJERCICIO DE ESCUCHA

A. Escucha a la ciudadanía

Durante la primavera de 2024 se realizó un ejercicio de escucha con la colaboración de las mujeres de Elorrio para diseñar el nuevo Plan de Igualdad. **25 mujeres participaron como dinamizadoras en esta actividad.** El objetivo era doble: por un lado, activar la red ciudadana por la igualdad en colaboración con el movimiento feminista; por otro lado, conocer las percepciones de la ciudadanía respecto a las políticas de igualdad municipales. En total, las dinamizadoras entrevistaron a 84 personas.

La valoración del proceso ha sido muy positiva por parte de las dinamizadoras. Señalan que los guiones para la entrevista han dado la oportunidad de hablar con calma sobre temas de igualdad.

La metodología para la recogida de la información ha tenido dos consecuencias: por un lado, ha permitido establecer relaciones sobre un tema de interés, reforzando el discurso narrativo, pero, por otro lado, ha sido difícil sistematizar la información. Para paliar las dificultades de la sistematización, además de la ficha de recogida de datos, se intercambiaron sensaciones e información en la segunda sesión presencial con las dinamizadoras.

Las entrevistas han llegado a cuatro públicos diferentes: A las usuarias de la Escuela de Empoderamiento, a las activistas del Movimiento Feminista, a la ciudadanía — fundamentalmente a las personas alejadas de los espacios de decisión política o de influencia— y a las mujeres migradas (algunas de ellas en la periferia, otras son activistas y alguna participa en la Escuela de Empoderamiento).

Los temas **que suscitan interés entre la ciudadanía y, sobre todo, entre las mujeres**, son los siguientes, en orden de mayor a menor interés: *Temas sobre los cuidados, violencia machista, Escuela de Empoderamiento y posibilidad de reflexión que este espacio permite, programa de coeducación, mejora de la situación de las mujeres migradas, interculturalidad, temas de necesidad e interés con colectivos LGBTI+, trabajo con hombres, proyecto de una Casa de las Mujeres, mesa o consejo de igualdad del Ayuntamiento, y tratar temas de igualdad con otras asociaciones.*

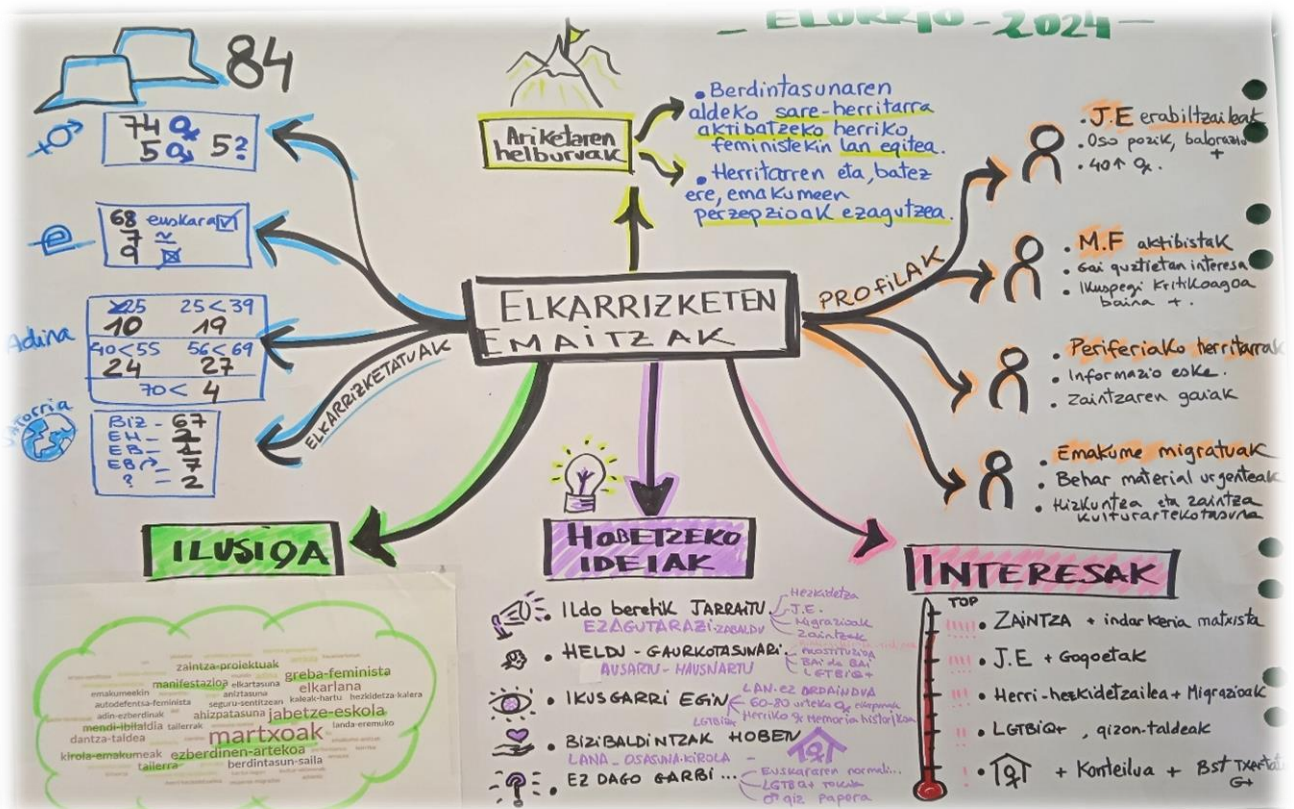
Por otro lado, hicieron **aportaciones para mejorar** la actividad del Área de Igualdad y para mejorar las políticas de igualdad en el Ayuntamiento. Las aportaciones se han organizado en cinco bloques:

- 1- **Petición de continuar en la misma línea:** Porque valoran muy positivamente la Escuela de Empoderamiento, el programa de Coeducación, el trabajo con las mujeres migradas, el contenido de los programas de cuidados y la forma de hacerlo. Por el contrario, la aportación ha sido que muchas de las entrevistadas no conocen lo que se hace desde el ayuntamiento y que hay que hacer más esfuerzo para comunicar.
- 2- **Abordar temas de actualidad:** En los últimos años han existido muchos temas “candentes” relacionados con la igualdad y el feminismo. Las entrevistadas y entrevistados piden que se aborden con valentía. Así se ha hecho hasta ahora, en general, y han agradecido las reflexiones colectivas en torno a los derechos de las personas trans, la prostitución, la gestación subrogada o los cambios legislativos.

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

- 3- **Las participantes subrayan la necesidad de visibilizar las diferentes situaciones de las mujeres:** sobre la carga de trabajo no remunerado y su redistribución, puesta en valor de las aportaciones de las mujeres de 60-80 años, recuperación de la memoria de las mujeres del pueblo, visibilización de colectivos LGBTI+, etc.
- 4- **Adoptar medidas de mejora de las condiciones de vida:** Existen demandas sobre necesidades materiales concretas como la pobreza de las mujeres, vivienda, empleo digno, necesidad de cuidados, etc. Algunas mujeres consideran que la Casa de las Mujeres es estratégica para mejorar las condiciones del Movimiento Feminista y de la Escuela de Empoderamiento.
- 5- **Se observa diversidad de opiniones con ciertos temas:** el papel de los hombres en temas de igualdad o feminismo, las estrategias de acercamiento a las mujeres que no conocen el euskera sin abandonar el euskera, o alguna duda sobre la centralidad que están tomando las necesidades de los colectivos LGBTI+ en las políticas de igualdad.

Por último, cabe destacar que las iniciativas más ilusionantes son **las que se llevan a cabo en colectivo, y también las relacionadas con la experiencia corporal**. Por ejemplo, la salida montañera del 8 de marzo, la performance “un violador en el camino”, manifestaciones y Escuela de Empoderamiento, Huelga feminista, etc.



B. Escucha dentro del Ayuntamiento

En la actividad de escucha que se ha llevado a cabo dentro del Ayuntamiento, se identifica que ha habido mucho cambio de personal en las áreas. Entre algunas de ellas que han sido más estables valoran muy positivamente el recorrido de las políticas de Igualdad. En las siguientes líneas se resumen los retos identificados de cara al futuro.

- **BASES SÓLIDAS:** La estabilidad y trayectoria del área de Igualdad hacen que las bases para el impulso de las políticas de igualdad seas sólidas. Se valora positivamente el funcionamiento de las estructuras de coordinación de las políticas de igualdad dentro del ayuntamiento. Otro instrumento imprescindible es la nueva ordenanza municipal. Por último, hay que señalar que, al tratarse de un ayuntamiento pequeño, las áreas se sienten muy cercanas y accesibles al área de Igualdad.
- **FORMACIÓN:** Las formaciones llevadas a cabo hasta el momento han sido acertadas y apuntan a continuar por este camino. Gran parte del personal del Ayuntamiento es nuevo y percibe la necesidad de formación. Proponen una formación continua, básica, de profundización, adaptada y planificada, para el desarrollo de las políticas de igualdad y para el desarrollo de la ordenanza municipal de igualdad.
- **MATERIALES:** Además de la formación para incorporar la perspectiva de género en los procedimientos, subrayan la importancia de disponer de guías, instrumentos y modelos. La generación de materiales ha sido muy importante en los últimos años. Estas se encuentran en la intranet, aunque no todo el personal las conoce.
- **IDENTIFICACIÓN DE DISCRIMINACIONES:** Además de recoger datos desagregados por sexo-género para analizar las situaciones de partida de mujeres y hombres en cada área, se pretende avanzar en la generación de indicadores de género y de identificación de otras situaciones de desigualdad social. Algunas áreas ya están trabajando en ello, e incluso, hay áreas que cuentan con investigaciones específicas de género. Pero aún falta mejorar en la recogida y análisis de datos. En la mayoría de las áreas no saben qué tipos de discriminaciones existen en su ámbito, por lo que resulta difícil diseñar proyectos desde una perspectiva de género y tomar decisiones basadas en la igualdad. Sin embargo, hay alguna área municipal que ha comenzado a reflexionar por sí misma sobre la igualdad.
- **TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD E INTERSECCIONALIDAD:** Varias áreas señalan el reto de dar respuesta a las diferentes necesidades existentes entre las mujeres. Las chicas jóvenes, las mujeres adultas, las mujeres que no conocen el euskera, la diversidad cultural, la diversidad funcional o los diferentes tipos de familia. El personal municipal se ha referido a la necesidad y a la reflexión de trabajar desde la perspectiva de la diversidad.
- **EMPEZANDO DE CERO:** Algunas áreas municipales aún no han empezado a pensar cómo se puede abordar la igualdad en su ámbito. Y es que, a pesar de que el Ayuntamiento de Elorrio lleva un largo camino, en los últimos años ha habido mucho cambio de personal. Algunas áreas se encuentran aún al inicio del camino, por lo que el nuevo periodo de planificación requerirá ritmos de trabajo adaptados a cada situación.
- **DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INTERNA DEL AYUNTAMIENTO:** Conviene tener en cuenta la situación interna del Ayuntamiento. Para ello, será importante elaborar un plan interno para la igualdad con un buen diagnóstico previo, para conocer mejor el punto de partida. Hay que mejorar la situación laboral de algunas áreas para disponer de más tiempo, oportunidades y recursos para trabajar por la igualdad.

El nuevo plan de igualdad se ha elaborado teniendo en cuenta estas aportaciones.

3.3 VARIOS DATOS SOBRE ELORRIO

La fase del diagnóstico ha sido sobre todo cualitativa, es decir, se ha basado en el ejercicio de escucha-activa, y como se ha explicado en el punto 2.4, han participado más de 100 vecinas y algún vecino, y otras 30 personas de la plantilla municipal y política.

Pero no podemos dejar de mencionar algunos datos que han sido obtenidos del Eustat y del Ayuntamiento de Elorrio.

A. Datos generales:

Elorrio tiene una población de 7.382 habitantes. La mitad son mujeres y algo menos de la mitad son hombres.

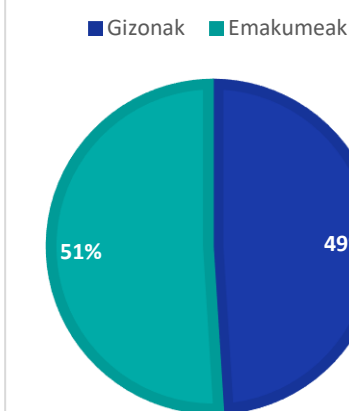
La población menor de 20 años es del 19,60% y la población mayor de 65 años del 23,40% (más mujeres que hombres).

En cuanto a la migración, las personas nacidas en el extranjero representan el 9,5% de las personas empadronadas. El Eustat no ha permitido desagregar este dato en función del sexo.

Elorrio es un pueblo euskaldun, viendo que el 61,40% de la población sabe euskera.

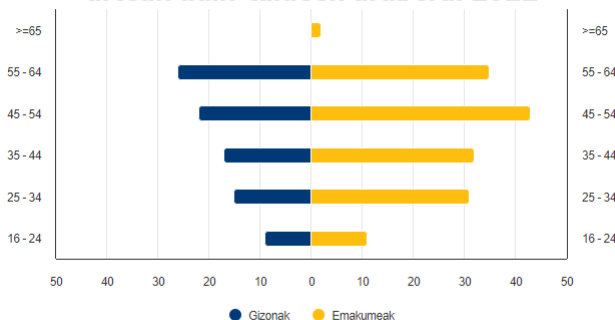
En relación al producto interior bruto del municipio, se observa que es superior al de Euskadi (siendo Euskadi 100, el PIB de Elorrio es 106). Por lo tanto, económicamente está mejor posicionado que otros municipios.

POBLACIÓN POR SEXO (EUSTAT 2023)



B. El paro desde la perspectiva:

Genero-desberdintasunak langabeen artean adin-taldeen arabera. 2022



Iturria: Eustat. Aktibitatearen udal estatistika

La tasa de paro de las mujeres de Elorrio es el doble que la de los hombres. Mientras que el paro masculino es del 4,9%, el paro femenino es del 9,1%. Teniendo en cuenta el paro por tramos de edad, según datos de 2022, se observa que el paro más alto se da entre las mujeres de entre 45 y 54 años, con más del 40% de las mujeres de esa edad están en paro.

C. Ingresos y gastos:

La renta personal media de Elorrio en el año 2021 es de 23.405 euros. Si se desagregan los datos por sexo, se observa que la renta personal media de los hombres es de 28.351 euros mientras que la de las mujeres es de 18.689 euros. Es decir, la brecha de renta personal es del 34%.



D. Nivel educativo y segregación:

En Elorrio el analfabetismo es más alto entre las mujeres que entre los hombres, ya que 0,5 de los hombres es analfabeto, frente al 1% de las mujeres. Pero en cuanto al nivel de estudios, a nivel de Euskadi las mujeres tienen más formación que los hombres, según Eustat. Los datos generales se pueden ver en la tabla siguiente.



Euskal AEko 16 urteko eta gehiagoko biztanleak, lortutako prestakuntza-mailaren, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera (%). 2022

	Euskal AE			Bizkaia		
	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Lortutako prestakuntza-maila	1.879.375	903.087	976.288	986.633	469.897	516.736
A TALDEA	686.009	34,1	38,7	362.675	34,0	39,2
B TALDEA	382.308	22,0	18,8	195.549	21,4	18,4
C TALDEA	811.058	43,9	42,5	428.409	44,6	42,4

Iturria: Eustat. Hezkuntzaren udal estatistika

E. Presencia de las mujeres en los órganos de poder

En la actualidad existe una representación equilibrada por sexos en el Pleno del Órgano Municipal, ya que de los 13 representantes 7 son mujeres y 6 hombres. En cambio, en el gobierno municipal hay 4 mujeres y 2 hombres, por lo que la presencia de las mujeres es mayor.

Existe una representación equilibrada en el conjunto de las comisiones políticas informativas, excepto en una: En la Comisión de Deportes, donde todos son hombres. Esto incumple lo establecido en la Ley Vasca para la Igualdad 1/2023 y lo preceptuado en la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Elorrio.

F. Presencia de mujeres y hombres entre el personal del Ayuntamiento

Se han comparado los datos del personal municipal de Elorrio con los existentes en la Administración Vasca para tener una dimensión e información localizada:

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

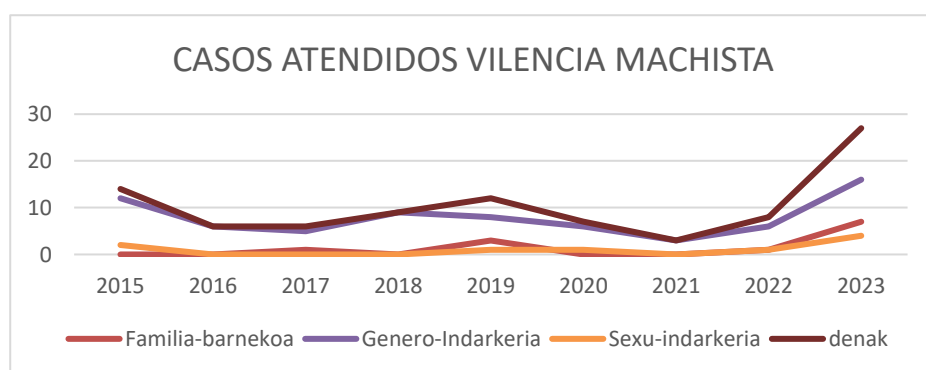
	Total	Varones	Mujeres
Personal administrativo en la CAPV ²	146.968	53.164 36,17%	93.804 63,83%
Personal de Administración Local	27.336	13.890 50,81%	13.446 49,19%
Personal del Ayuntamiento de Elorrio	51	27 52,94%	24 47,06%
Personal del Ayuntamiento de Elorrio A1	4	1 25%	3 75%
Personal del Ayuntamiento de Elorrio A2	9	4 44,44%	5 55,55%
Personal del Ayuntamiento de Elorrio C1	25	12 48%	13 52%
Personal del Ayuntamiento de Elorrio C2	5	4 80%	1 20%
Personal del Ayuntamiento de Elorrio AP	8	6 75%	2 25%

Según estos datos, la presencia de las mujeres en la administración de la CAE es muy superior a la de los hombres. Sin embargo, a una escala menor, la Administración Local tiene una presencia equiparable de hombres y mujeres, también en Elorrio.

En el Ayuntamiento de Elorrio, en lo que se refiere a los grupos de empleados públicos, puede decirse que el mayor desequilibrio de género se produce en los niveles más altos y en los más bajos, de forma que en la categoría A1 la mayoría son mujeres, en el grupo C2 la presencia de las mujeres es menor y está muy masculinizada como el nivel AP. Cabe destacar que las áreas más masculinizadas son la policía municipal (80% hombres) y la brigada (75% hombres). Pero hay que señalar que en la policía municipal la jefatura está en manos de una mujer.

G. Violencia contra las mujeres

Según datos del II Protocolo del Duranguésado, los casos atendidos en Elorrio en 2023 han sido 27 (2022=8; 2021= 3; 2020= 7; 2019=12; 2018=9; 2017=6; 2016=6; 2015=14)



² Fuente: Eustat, 2024

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

Se han recibido más casos que nunca por dos razones: por un lado, por una mayor labor de detección y coordinación; y por otro, por la entrada de casos desde diferentes servicios (Policía Municipal, Osakidetza, Servicio Social, Igualdad y Movimiento Feminista, principalmente).

En la memoria se incluyen los siguientes datos:

Edad de la agredida	Origen del agresor	Relación con el agresor	Edad del agresor
<16=6; 21-30=4; 31-40=7; 41-50=5; 51-64=2; +65=3	Elorrio, 9; país, 1; CAPV=3; UE, 5; fuera de Europa, 8	desconocidos, 2; conocidos, 2; ex-parejas, 16; familiar, 7	31-50= 13; 51<=9

A la vista de los datos estadísticos, es clara la necesidad de seguir desarrollando políticas de igualdad, ya que las discriminaciones persisten en la actualidad.

4. V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

4.1 ESTRUCTURA DEL PLAN

El nuevo Plan de Igualdad de Elorrio consta de cinco ejes. **El cuidado de las personas** tendrá una línea de trabajo específica respondiendo a la valoración del IV Plan de Elorrio, la evolución de la sociedad y las reivindicaciones del movimiento feminista. Los cuatro ejes restantes son los habituales, aunque el primero, en lugar de denominarse Gobernanza por la Igualdad, se denomina **Gobernanza Feminista**.

En el caso del **Empoderamiento de las mujeres**, hay que señalar que cuando hablamos de “mujeres” nos referimos, a los cuerpos socializados como mujeres y a las niñas. A continuación, se recoge una explicación de cada uno de los ejes, así como los programas que lo estructuran.

GOBERNANZA FEMINISTA

El eje de la gobernanza feminista implica la búsqueda de una transformación más radical en las formas de gestión de la administración pública municipal.

A través de esta línea de trabajo se pretende incidir en las formas de hacer, además de trabajar la igualdad de mujeres y hombres desde todos los ámbitos.

Es una apuesta por la cooperación, la horizontalidad y una forma de tomar decisiones más compartida, basada en los valores que fomenta la filosofía feminista.

Por otro lado, se trata de entender la “igualdad” de una manera más amplia, situando el foco en las múltiples realidades de mujeres y hombres; teniendo en cuenta las intersecciones, buscando enfoques más integrales para superar diversas situaciones de desigualdad.

PROGRAMAS:

1. Compromisos y pasos hacia la gobernanza feminista
2. Medidas para integrar la perspectiva de género en los procedimientos
3. Estructuras de coordinación

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

Estrategias para fomentar el empoderamiento y la conciencia de género de las mujeres y de las niñas, el conocimiento de sus derechos, la autonomía social y económica.

Además, se impulsarán vías para fortalecer la organización social y feminista de las mujeres. A todo ello hay que añadir la existencia de colectivos de mujeres en condiciones muy diferentes, y habrá que prestar atención a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad para mejorar sus condiciones de vida.

PROGRAMAS:

1. Concienciación sobre las desigualdades de género
2. Impulsar redes de mujeres y fortalecimiento del movimiento feminista
3. Mejorar las condiciones de vida de las mujeres

MUNICIPIO QUE CUIDA

Como dice el lema “¡No hay vida sin cuidados!”, la vida hay que cuidarla y es uno de los principales retos de nuestra sociedad actual. El cuidado de la vida no está garantizado desde el ámbito público; es un trabajo que queda bajo la responsabilidad de las mujeres y que ello potencia la precarización de la vida y la pobreza de estas. Además, debemos tener en cuenta las cadenas globales de cuidados y de la necesidad de las mujeres migradas. Pero estas nuevas manos de trabajo siguen soportando más la precarización de las tareas de cuidado, llegando en muchos casos a la esclavitud del siglo XXI. Elorrio lleva años trabajando en esta línea; así que en el nuevo plan tendrá un eje propio.

PROGRAMAS:

1. Promoción de lo comunitario
2. Redistribución de los cuidados en el hogar
3. Empleo doméstico y de cuidados
4. Ampliación de servicios públicos

MUNICIPIO A FAVOR DE LA IGUALDAD

En este eje se agrupan iniciativas para promover la igualdad desde las demás áreas municipales. El objetivo es promover la igualdad desde ámbitos como la educación, la juventud, la cultura, el deporte, el euskera, el medio ambiente, la movilidad y el urbanismo.

PROGRAMAS:

1. Un municipio coeducador e inclusivo
2. Cultura y convivencia
3. Territorio Sostenible

MUNICIPIO SIN VIOLENCIA MACHISTA

La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos que tiene su origen en las discriminaciones históricamente sufridas por ellas. Además, el machismo está provocando en la actualidad la violencia contra colectivos de género disidentes. Por eso, la solución es promover una sociedad igualitaria y sin roles de género. Mientras tanto, en este eje de trabajo, los programas principales son la prevención, la detección de casos, la atención y la mejora en la coordinación, y, por último, el fortalecimiento de la denuncia social, el reconocimiento del dolor y el daño y la reparación.

PROGRAMAS:

1. Sensibilización y prevención
2. Detección y atención
3. Coordinación y apoyo integral
4. Denuncia, reconocimiento y reparación

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

4.2 PROGRAMAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

Como ya se ha comentado, el Plan está compuesto por cinco ejes, integrados por 17 programas y 50 objetivos estratégicos. Los objetivos están relacionados con los objetivos establecidos en [la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Elorrio](#) y en el documento [Plan Estratégico para la Igualdad de la CAPV 2030](#), tal y como se observa en el siguiente columna de la tabla.

EJE 1: GOBERNANZA FEMINISTA

PROGRAMAS	OBJETIVO	ORDENANZA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD	ESTRATEGIA DE IGUALDAD 2030 EN LA CAPV
COMPROMISOS Y PASOS PARA LA GOBERNANZA FEMINISTA	1.1. Integrar las políticas feministas en el Plan de Gobierno .	Artículos 2 y 12	B.G.1.1
	1.2. Analizar y asignar los recursos necesarios a nivel municipal para el desarrollo de la gobernanza feminista	Artículo11	B.G.1.13
	1.3. Ajustar los recursos para el Área de Igualdad de acuerdo con la Ordenanza Municipal.	Artículos 8 a 10	B.G.1.15
	1.4. Organizar formación para la corporación municipal en políticas de igualdad al inicio de cada legislatura, adaptada a las responsabilidades políticas.	Artículo27	B.G.1.10
MEDIDAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	1.5. Aprobar, desarrollar y difundir el V Plan para la Igualdad dentro y fuera del ayuntamiento.	Artículos 17 a 22	B.G.1.2
	1.6. Identificar, a través de las informaciones, datos y estadísticas que recoge el Ayuntamiento, las situaciones específicas de mujeres y hombres y otras necesidades sociales, con el fin de diseñar medidas para promover la igualdad en todos los ámbitos.	Artículos 23 y 24	B.G.2.1
	1.7. Diseñar y desarrollar un “Plan interno para la igualdad” que incorpore la perspectiva de género en la gestión de personal del ayuntamiento, con el fin de afrontar los roles y estereotipos en la organización del trabajo, equiparar las oportunidades y condiciones de empleo de las mujeres, promover la conciliación de la vida laboral y el empleo y adoptar medidas para evitar el acoso machista, etc.	Artículos 25 a 31	B.G.1.4 y 2.4

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

	1.8. Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión.	Artículo 32-34	B.G.2.5
	1.9. Continuar promoviendo el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.	Artículo 35	B.G.2.2
	1.10. Adecuar y cumplir el procedimiento de evaluación previa de impacto de género en las ordenanzas municipales, procesos selectivos, Planes estratégicos y normas urbanísticas, entre otros.	Artículos 36 a 37	B.G.2.3
	1.11. Planificar y desarrollar a lo largo de la legislatura la hoja de ruta para llegar a diseñar los presupuestos con perspectiva de género.	Artículo 38	B.G.2.1
	1.12. Fomentar la contratación y compra responsable a través de cláusulas de igualdad e incorporar la perspectiva de género en los proyectos subvencionados.	Artículos 39 a 44	B.G.2.6
	1.13. Establecer pautas y medidas para evitar la discriminación de género y promover la igualdad en los espacios públicos y en las instalaciones públicas.	Artículo 44	B.G.1.14
	1.14. Diseñar y desarrollar un plan de formación en materia de igualdad dirigido al personal municipal y con responsabilidad política, adaptado a sus respectivas funciones.	Artículos 27 y 28	B.G.1.10
ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN	1.15. Disponer de estructuras técnicas y políticas para la coordinación y evaluación de las políticas de igualdad dentro del Ayuntamiento (al menos política una vez al año, técnica tres veces al año).	Artículos 13	B.G.3.2
	1.16. Participar en espacios de coordinación de políticas de igualdad con diferentes agentes/instituciones (Red Territorial de Bizkaia, Berdinsarea, Duranguesado, Mesa de gestión de casos de violencia machista, Mesa de Coeducación,...)	Artículos 15	B.G.3.1
	1.17. Organizar espacios y momentos con grupos de mujeres , feministas y/o colectivos LGTBI+ para la colaboración y la interlocución social.	Artículo 14	B.G.3.4

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

EJE 2: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

PROGRAMAS	OBJETIVO	ORDENANZA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD	ESTRATEGIA DE IGUALDAD 2030 EN LA CAPV
CONCIENCIACIÓN SOBRE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO	2.1. Continuar promoviendo el empoderamiento de las mujeres a través de la Escuela de Empoderamiento , combinando temas básicos y más innovadores, para llegar a mujeres y disidentes de género, diferentes públicos y perfiles.	Artículo 47	E.M.5.3
	2.2. Reconocer y poner en valor las aportaciones de las mujeres y las iniciativas a favor de la igualdad .	Artículo 47	E.M.5.1
	2.3. Reforzar la colaboración con el resto de las áreas municipales para que el área de igualdad llegue a más mujeres .	Artículo 47	E.M.6.12
IMPULSAR REDES DE MUJERES Y FORTALECIMIENTO DEL MOVIMIENTO FEMINISTA	2.4. Organizar iniciativas que impulsen la presencia de las mujeres y de las aportaciones feministas en el espacio y paisaje público.	15 y 47	O.S.9.14
	2.5. Fomentar la participación sociopolítica de las mujeres y géneros disidentes , promoviendo la defensa de los derechos de estos colectivos.	15 y 47	E.M.5.8 y 5.9
	2.6. Crear un espacio feminista en el pueblo para el “Empoderamiento de las mujeres” , que aumente la referencialidad de la Escuela de Empoderamiento y sea también un recurso para reforzar el movimiento feminista.	15 y 47	E.M.5.3
MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES	2.7. Dar respuesta a las discriminaciones de las mujeres y atender las necesidades, intereses y deseos de colectivos específicos de mujeres .	45-49 y 53	E.M.4.

EJE 3: MUNICIPIO QUE CUIDA

PROGRAMAS	OBJETIVO	ORDENANZA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD	ESTRATEGIA DE IGUALDAD 2030 EN LA CAPV
PROMOCIÓN DE UN PUEBLO COMUNITARIO	3.1. Concienciar a la población sobre la importancia de los cuidados y contribuir al empoderamiento de las personas cuidadoras.	Artículo 50	O.S.7.1
	3.2. Favorecer la redistribución de las tareas de cuidado a través de programas de envejecimiento activo entre hombres y mujeres, entre la administración y la comunidad.	Artículo 50	O.S.7.4
REDISTRIBUCIÓN DE CUIDADOS EN EL HOGAR	3.3. Establecer medidas para distribuir las tareas de cuidado de forma más equitativa en las familias y/o en las unidades de convivencia.	Artículo 50	O.S 7.2 y 7.7
	3.4. Promover medidas de fomento de la conciliación entre el empleo y la vida personal en el ámbito municipal y a través de la contratación pública municipal.	Artículo 50	O.S 7.2
EMPLEO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS	3.5. Promover medidas para dignificar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores profesionales de hogar y de cuidado.	Artículo 51	O.S 4.8
AMPLIACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS	3.6. Continuar mejorando el Servicio de Ayuda a domicilio para llegar a ser un servicio público universal como alternativa a los modelos de cuidados que perpetúan los roles de género y empobrecen a las mujeres.	Artículos 52 y 53	O.S 7.5
	3.7. Impulsar iniciativas para que el Centro de Día sea accesible, ampliándolo a las diferentes necesidades y usos.	Artículos 52 y 53	O.S 7.5

EJE 4: MUNICIPIO A FAVOR DE LA IGUALDAD

PROGRAMAS	OBJETIVO	ORDENANZA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD	ESTRATEGIA DE IGUALDAD 2030 EN LA CAPV
UN MUNICIPIO COEDUCADOR E INCLUSIVO	4.1. Potenciar un pueblo igualitario con la comunidad educativa , es decir, deconstruir roles y estereotipos de género, promover el empoderamiento de las niñas, poner en valor las aportaciones de las mujeres en el currículo y trabajar con el objetivo de compartir espacios y ocio igualitario.	Artículos 45 a 46	B.G.3.7
	4.2. Impulsar la identidad y la orientación sexual libres en el pueblo, fomentando la inclusión y visibilización de las personas LGBTI+ y la adopción de medidas contra agresiones o discriminaciones hacia estos colectivos.	Artículo 46	E.M 6.9
	4.3. Promover , a través de las políticas de juventud, relaciones más igualitarias entre niñas y niños , fomentando el empoderamiento de las niñas y la masculinidad crítica de los chicos.	Artículos 45 a 46	G.O.3.8, E.M.6.8 y E.M.6.3
CULTURA Y CONVIVENCIA	4.4. Impulsar la participación de las mujeres migradas en el plan de interculturalidad y prever iniciativas para dar respuesta a sus situaciones específicas.	Artículo 53	E.M.6.6 y O.S.8.5
	4.5. Colaborar con agentes locales en la promoción de la igualdad; en las fiestas, el ocio, la memoria histórica, la cultura vasca, el deporte, etc.	Artículos 53 a 59	E.M.5.8 y O.S.8.5
	4.6. Revisar la programación y los recursos del área de cultura desde el punto de vista de la interseccionalidad y poner en marcha nuevas propuestas.	Artículo 53	O.S.8.5
	4.7. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte (promoción de modalidades y disciplinas deportivas no estereotipadas; fomento de la práctica continuada en niñas y mujeres adultas; y eliminación de las discriminaciones).	Artículo 57	O.S.8.7
	4.8. Incorporar la situación y necesidades específicas de mujeres y hombres en la planificación de la normalización del euskera en todas sus fases.	Artículo 55	O.S.3.9

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

	4.9. Acercar a hombres y niños a la igualdad , concienciando sobre los privilegios de la masculinidad y promoviendo actitudes a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista.	Artículo 69	O.S.3.8
TERRITORIO SOSTENIBLE	4.10. Elaborar acciones específicas para incorporar la perspectiva de género en la ordenación del territorio y espacios públicos , a través de un proceso de formación y de actuación, especialmente en el diseño del PGOU .	Artículos 60 a 64	O.S. 9.11 y O.S. 9.14
	4.11. Promover la participación equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en las políticas de medio ambiente y emergencia climática y promover iniciativas para conocer las aportaciones del ecofeminismo .	Artículo 65	B.G.3.10 y O.S.9

EJE 5: MUNICIPIO SIN VIOLENCIA MACHISTA

PROGRAMAS	OBJETIVO	ORDENANZA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD	ESTRATEGIA DE IGUALDAD 2030 EN LA CAPV
SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	5.1. Sensibilizar a la población sobre la dimensión y el impacto de la violencia machista ; ya que pone en grave peligro e incide en la calidad de vida de las mujeres, la infancia, las mujeres trans, el colectivo LGTBI+, sus familiares y entorno.	Artículos 67 a 70	VM 11.4 y VM 11.5
	5.2. Formar en materia de violencia machista , de manera continua y obligatoria, a todo el personal dedicado a la detección, atención y protección de las que lo han sufrido, así como al personal que trabaja con infancia y juventud.	Artículos 67 a 70	VM 11.7
	5.3. Como consecuencia de la nueva normativa de las políticas de igualdad y de protección a la infancia, elaborar protocolos de actuación en asociaciones y equipamientos deportivos, de ocio y educativos.	Artículos 67 a 70	VM 11.9
DETECCIÓN y ATENCIÓN	5.4. Evaluar la atención prestada en cada caso y mejorar los mecanismos de detección, con las áreas municipales y agentes con implicación.	Artículos 67 a 70	VM.12
COORDINACIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL	5.5. Continuar mejorando la coordinación entre las áreas municipales y las distintas administraciones para ofrecer un apoyo integral a las que han sufrido violencia machista , realizando el seguimiento de los casos y garantizando una reunión de coordinación anual.	15. Artículos 47 y 72	VM.13
DENUNCIA, RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN	5.6. Actualizar los protocolos contra casos de violencia machista en colaboración con el movimiento feminista teniendo en cuenta la diversidad	Artículos 47 y 72	VM.12

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

	de casos (agresiones contra niños, niñas o mujeres adultas, agresiones LGTBIfóbicas, agresiones xenófobas y racistas)		
	5.7. Desarrollar las medidas de reparación establecidas en el protocolo de actuación frente a la violencia contra las mujeres del Duranguesado , como la adopción de medidas de empoderamiento económico y de derecho a la vivienda, la adopción de medidas específicas para mujeres con diversidad funcional, el impulso de redes de apoyo de mujeres y otras medidas de reparación de vidas de las que lo han sufrido.	Artículos 47 y 72	VM.12
	5.8. Promover y coordinar la respuesta pública a la violencia machista del pueblo , para mostrar el posicionamiento de la ciudadanía y de las personas con responsabilidad política en las calles.	Artículos 47 y 72	EM.6.7 y VM12

4.3. PRINCIPIOS RECTORES, GARANTÍAS Y RECURSOS ECONÓMICOS

4.3.1 Principios rectores

Como se ha señalado anteriormente, los principios rectores de desarrollo del Plan serán los recogidos en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y en la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Elorrio:

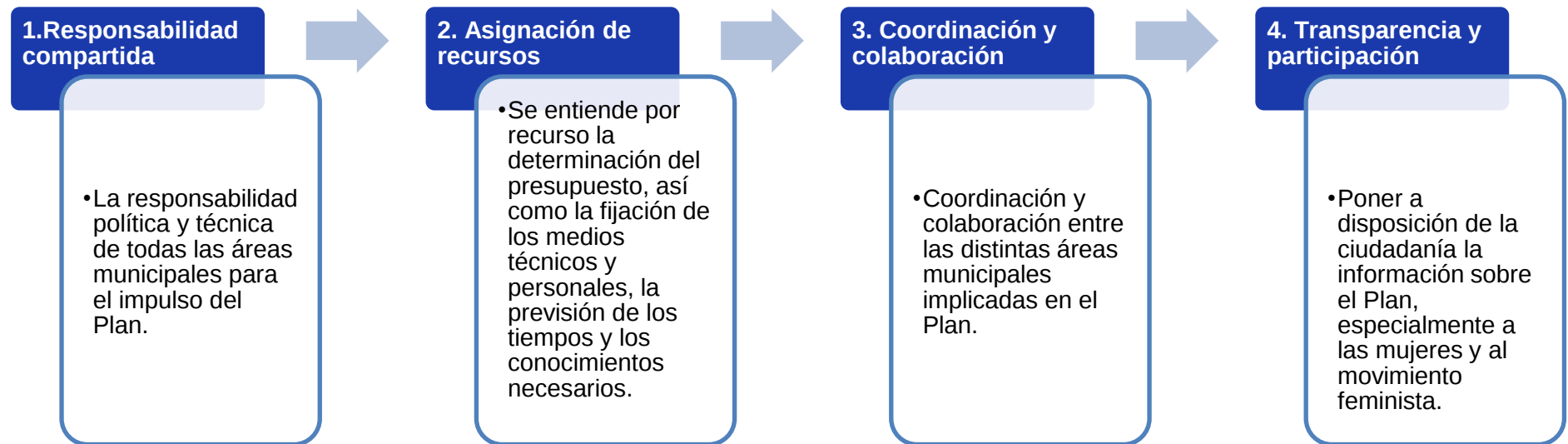
Igualdad de Trato	Igualdad de oportunidades	Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres	Respeto a la diversidad y a la diferencia
Introducción de la perspectiva de género	Acciones positivas	Eliminación de roles y estereotipos en función del género	Enfoque interseccional
Libre desarrollo de la identidad y orientación sexual, de la autonomía corporal y de la autodeterminación sexo-género	Representación Equilibrada de mujeres y hombres	Cooperación y coordinación	Empoderamiento de las mujeres
Implicación de los hombres	Participación	Innovación, transparencia y rendición de cuentas	Proteger los derechos lingüísticos y fomentar el uso del euskera

*La definición de cada uno de los principios se entenderá en la forma que establezca el Plan Estratégico para la Igualdad de la CAE.

** Los principios azul claro son los que se han incorporado recientemente a la renovada Ley 1/2003 para la Igualdad.

4.3.2 Garantías

Se recogen cuatro **garantías** que velarán por un correcto desarrollo del Plan:



4.3.3 Presupuesto

En cuanto al presupuesto de desarrollo del Plan, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ordenanza para la Igualdad de Elorrio para el año 2023, concretamente:

Artículo 38. Disposición General

1.- El Ayuntamiento de Elorrio asignará y especificará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos destinados a la ejecución de las funciones y medidas previstas en la presente Ordenanza y, en general, a promover la igualdad de mujeres y hombres, al menos el 1,5% del presupuesto municipal directamente vinculado a las acciones de promoción de la igualdad (presupuesto del Área de Igualdad y presupuesto de las acciones derivadas del Plan de Igualdad, aunque estén ubicadas en el resto de áreas).

2.- Con el fin de incorporar la perspectiva de género en el procedimiento presupuestario, el expediente de propuesta de presupuesto deberá contener un informe de análisis previo de impacto de género por parte del Área de Intervención.

Según informe del área de Intervención emitido en julio de 2024, la publicación definitiva del Presupuesto General para el año 2024 aprobado inicialmente por el Pleno el 25-11-2022 (BOB 29-12-2023) está prevista un 1,36% para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (130.347,67 €).

Esta partida de ingresos adscrita al Área de Igualdad se distribuye de la siguiente manera:

Corresponde al capítulo 1 (recursos humanos): 70.124,67€

Corresponde al capítulo 2 (acciones para la igualdad): 51.500€

Corresponden al capítulo 4: 8.723€ (3.000€ para la promoción de la igualdad y 5.723€ para el II Protocolo de gestión de casos de violencia en el Duranguesado)

Además, hay que decir que existe otro programa cuyo objetivo principal es la igualdad: Coeducación, y corresponde al Área de Educación la gestión de la partida de 16.000€ que contiene el programa.

Teniendo en cuenta estos datos, se puede afirmar que en la actualidad el 0,79% (76.223 €) del presupuesto municipal es la partida directa correspondiente a las acciones de promoción de la Igualdad.

Así las cosas, el porcentaje de la partida del Presupuesto General para el desarrollo del Plan de Igualdad se incrementará gradualmente de 2025 a 2030 como mínimo de la siguiente manera:



A fin de asegurar que esto sea así, cada año el expediente de la propuesta de presupuesto recogerá un análisis previo de impacto en función del género, verificando por parte de la Alcaldía que se va por esta vía.

4.4 SISTEMA PARA LA GESTIÓN DEL PLAN

El plan tiene previsto un sistema de garantías para su buen desarrollo. Por un lado, se han previsto cinco estructuras de seguimiento del Plan y un sexto espacio de coordinación más general. Por otro lado, se ha definido un sistema de evaluación del Plan que permite medir el grado de cumplimiento del Plan y su impacto, entre otros aspectos.

4.4.1. Estructuras para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan

Se han previsto cinco tipos de estructuras para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan:

1. **Área de Igualdad**
2. **Coordinación técnica para la igualdad entre áreas municipales**
3. **Coordinación política para la igualdad**
4. **Mesa de coordinación de agentes sociales para la igualdad**
5. **Mesa de Coeducación**
6. **Espacios de coordinación de las políticas de igualdad a nivel supramunicipal**

La responsabilidad principal del desarrollo del Plan **recaerá en el Área de Igualdad**, es decir, en la técnica de Igualdad y en la responsable política de Igualdad. Esta estructura será la responsable de la promoción y seguimiento más estrecho del Plan, y de su evaluación, sin perjuicio de la participación de otras Áreas.

El Área de Igualdad tendrá las funciones y la composición que se recogen en la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Elorrio. Esta Área dispone de un puesto técnico (A2) a jornada completa, en el que se exige un conocimiento específico sobre la igualdad de mujeres y hombres. El Área de Igualdad cuenta con presupuesto propio y es autónomo, liderado por la concejala de Igualdad.

1. ÁREA DE IGUALDAD

Impulsar, coordinar y garantizar el seguimiento del Plan para la Igualdad.

Participantes

- La responsable política de igualdad.
- La técnica de Igualdad.

Funciones

- Impulsar y coordinar las medidas que se lleven a cabo en el contexto del Plan con el fin de lograr la coherencia de esta.
- Coordinar a todas las estructuras y agentes implicados en el desarrollo del Plan.
- Seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos.
- Proponer medidas correctoras y valorar la aplicación de estas.
- Comunicación del Plan.
- Definir las responsabilidades y gestionar los instrumentos necesarios para mantener los objetivos conseguidos.

- Seguimiento y evaluación continua del Plan.
- Alimentar y mantener actualizada la herramienta de seguimiento del Plan para la Igualdad.
- Elaborar una memoria anual al finalizar cada ejercicio.

Funcionamiento

- Este espacio estará en permanente coordinación y se reunirá cuantas veces sea necesario.

La estructura prevista en el IV Plan para la Igualdad de Elorrio para garantizar la coordinación técnica en el ámbito municipal es la siguiente:

2. Coordinación técnica para la igualdad entre áreas municipales

Garantizar un desarrollo técnico coherente y coordinado de las políticas de igualdad, así como el seguimiento del Plan.

Participantes

- Una persona responsable por cada área municipal
- La técnica de Igualdad

Funciones

- Impulsar y coordinar las medidas clave que se lleven a cabo en el contexto del Plan con el fin de lograr la coherencia de este.
- Prestar apoyo al personal de las áreas para que trabajen con el enfoque de género, dando respuesta a las dudas o preocupaciones que puedan tener, facilitando y facilitando la comunicación para facilitar la integración de la estrategia transversal en el Ayuntamiento.
- Elaborar y contrastar al finalizar cada ejercicio la memoria anual, midiendo el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Coordinar algunas acciones puntuales en los casos que sea necesario (en el Plan se especifica que este espacio será el responsable de algunas acciones).

Funcionamiento

- Se reunirá tres o cuatro veces al año. Por otra parte, se podrán realizar reuniones en función de las necesidades.
- Las convocatorias y actas de las reuniones serán gestionadas por la técnica de Igualdad.

Se mantendrá en el espacio de coordinación con los responsables políticos de las áreas **municipales para garantizar la coordinación política, como hasta ahora, con reuniones anuales**. Además, será un espacio de formación y toma de decisiones sobre políticas de igualdad.

3. Coordinación política para la igualdad

Espacio de decisión para la coordinación y evaluación de las políticas de igualdad

Participantes

- Integrado por responsables políticos de las áreas municipales, es decir, por las personas que forman el Gobierno.

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

La técnica de Igualdad
Funciones
- Compartir información y tomar decisiones sobre las políticas de igualdad y las medidas que se van a llevar a cabo en el contexto del Plan. - Presentar al finalizar cada ejercicio una memoria anual. - Coordinación de acciones puntuales como denuncias públicas de casos de violencia machista, declaraciones institucionales sobre igualdad o formaciones políticas sobre igualdad.
Funcionamiento
- Se reunirá al menos una vez al año. - Las convocatorias y actas de las reuniones serán realizadas por el Área de Igualdad o por la Alcaldía en función del tema tratado.

El desarrollo del Plan deberá contar, al menos, con otra estructura: un espacio de **interlocución con grupos de mujeres y agentes feministas**. Por otro lado, se impulsarán espacios para fomentar la colaboración con los agentes del colectivo LGTBI, bien a través de comisiones específicas o bien a través de grupos de trabajo mixtos.

4. Mesas de coordinación de agentes sociales para la igualdad
Espacios de interlocución y participación entre diferentes agentes del municipio y el Ayuntamiento en temas de igualdad y feminismo
Participantes
- Mujeres organizadas del pueblo - Movimiento feminista - Movimientos o representantes del colectivo LGTBI - La responsable política de igualdad - La técnica de Igualdad
Funciones
- Participar activamente y reflexionar sobre las políticas de igualdad. - Asesorar al Ayuntamiento en materia de igualdad. - Organización de acciones puntuales en colaboración con el Ayuntamiento. - Fomentar la cooperación entre las asociaciones que trabajan y están dispuestas a trabajar por la igualdad: grupos de mujeres y grupos feministas. - Generar opinión, análisis y espacio para la reflexión.
Funcionamiento
- Esta mesa de interlocución social se reunirá al menos cuatro veces al año. - La convocatoria y el acta se realizará por la técnica de Igualdad.

Por su trayectoria con el programa de coeducación a nivel local, cabe destacar el papel que juega la mesa de Coeducación para la gestión de las políticas de igualdad. No es un espacio

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

para la simple coordinación del proyecto, sino de una estructura de trabajo de largo recorrido en la que participan todas las escuelas del pueblo.

5. Mesa de Coeducación

Es la estructura para promover la coeducación a nivel local con la comunidad educativa

Participantes

- Representantes de los centros escolares de la localidad
- La responsable política de Educación
- La responsable política de Igualdad
- La técnica de Igualdad

Funciones

- Impulso, seguimiento, coordinación y evaluación del programa de coeducación a nivel local.
- Asesorar en materia de coeducación.
- Organización de acciones puntuales en colaboración con el Ayuntamiento.
- Generar opinión, análisis y espacio para la reflexión.

Funcionamiento

- Se reunirá al menos cuatro veces al año.
- La convocatoria y el acta se realizará por la técnica de Igualdad.

Las cinco anteriores son las estructuras para el seguimiento del Plan específicamente. Además, el Ayuntamiento de **Elorrio participará en otros espacios para mantener la relación con las políticas de igualdad** supramunicipales.

6. Estructuras para políticas de igualdad supramunicipales

Espacios

- Berdinsarea, espacio político y técnico promovido por EUDEL
- Red Territorial (espacio político y técnico) promovida por la Diputación Foral de Bizkaia
- Mesas interinstitucionales para la gestión de casos de violencia machista en el Duranguesado (mesa política, mesa técnica, de técnicos de igualdad y mesa local)
- Otros espacios que se creen

Funciones

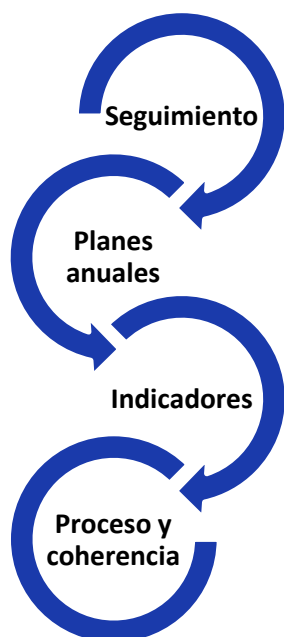
- Con carácter general, la concejala y la técnica de Igualdad ostentarán la representación del Ayuntamiento de Elorrio en estos espacios.

Funcionamiento

- Las convocatorias se realizarán, con carácter general, por otras Administraciones.
- La mesa de violencia machista está compuesta por: Servicios Sociales de la Mancomunidad de Durangaldea, Ayuntamiento de Berriz, Ayuntamiento de Abadiño, Ayuntamiento de Durango, Ayuntamiento de Elorrio, Ertzaintza y Osakidetza.

4.4.2. Sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan se realizará en 4 niveles.



a. Seguimiento:

Por un lado, **se medirá el grado de cumplimiento** observando si cada acción se ha cumplido anualmente. Para ello, en una tabla en la que se recoge el grado de cumplimiento de las acciones a realizar, con la siguiente escala: *Verde oscuro; hecho / verde claro; iniciado / naranja claro; no iniciado / Azul: readaptado.*

b. Plan anual de gestión:

Para el seguimiento del Plan **se elaborarán los Planes de Gestión anuales**. A tal efecto, cada área municipal determinará anualmente las medidas o acciones a desarrollar para promover la igualdad dentro de ese período.

HELBURUA	ARDURADUN	NEURRIAK	BETETZE	ERABILITAKO AURREKONTUA
			MAILA	
1.1. Gobernu taldeak bere Gobernu Planaren baitan politika feminista modu integrarean barneratzea.	Udal Gobernuak	• Legealdi bakoitzaren hasieran lan saio bat egin udal gobernuarekin udal gobernu planaren diseinuan genero ikuspegia eta filosofia feminista barne hartzeko.	hasi gabe	
	Udal Gobernuak	• Udal gobernu osoari berdintasun politiketan eta intersektionalitatearen gaietan trebatzeko formazioa eskaini legealdi bakoitzean.	hasita	
	Udal Gobernuak	• Urtero, arlo bakoitzari dagozkion berdintasun planeko helburu eta neurriak aktibatze ariketa egin arduradun politiko bakoitzak bere udal sailekin.	egiten	
1.2. Gobernantza feminista garatzeko, udal-mailako beharrezko baliabideen analisis egin eta esleitzea.	Udal Gobernuak	• Udalak bere osotasunean, arloz arlo, gobernantza feminista garatzeko behar dituen baliabide teknikoak, pertsonalekoak zein ekonomikoak aztertzen dituen txostena egin, jakiteko baliabideak nola egokitu beharko.	Berregokituta	
	Udal Gobernuak	• Beharrezko baliabideak egokitu.	hasi gabe	

c. Indicadores:

Por otro lado, **se recogen los indicadores asociados a los 50 objetivos que contempla el Plan para medir el impacto** y el alcance del propio Plan. En la tabla de cada objetivo se pueden ver cuáles son los indicadores. **En total se han definido unos 75 indicadores:** Gobernanza feminista 21, Empoderamiento de las mujeres 13, Municipio que cuida 9, Municipio a favor de la igualdad 21 y Municipio sin violencia machista 11. Más detalles en las tablas recogidas en el último apartado de este documento, en los apartados de “Indicadores”.

d. Evaluación del proceso y coherencia del Plan

Por último, el Ayuntamiento realizará en dos momentos **una evaluación cualitativa** del desarrollo del Plan. La primera en 2027, centrada en el proceso, en la carga de trabajo que ha supuesto y en el grado de cumplimiento de los objetivos. El segundo, en 2030, se realizará una evaluación más profunda y participativa. Para valorar la coherencia y efectividad del Plan será importante escuchar las voces de los agentes implicados en el desarrollo del Plan.

4.5 COMUNICACIÓN

La transparencia con la información y gestión del Plan, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento, será clave para que el Plan pueda satisfacer las necesidades de todas las partes. Para ello es conveniente desarrollar una estrategia de comunicación.

Así, la comunicación y la transparencia de la información será una línea de trabajo a abordar de forma permanente. Se han planificado tres momentos:



Con la aprobación
del plan



A lo largo del
desarrollo



Tras la evaluación
del Plan

Con la aprobación del nuevo Plan:

- El Plan se publicará en la página web del Ayuntamiento, en euskera y castellano.
- Se explicará el nuevo Plan a todos los partidos políticos de la corporación y a todos los agentes sociales que participan en la Mesa de Igualdad.
- A todas las personas empleadas municipales se les explicará el nuevo plan.
- Se difundirá un resumen del plan de difusión del Plan entre la ciudadanía, con especial atención a las mujeres organizadas y a las activistas feministas.

A lo largo del desarrollo del Plan para la Igualdad

- En el sistema de gestión del Plan se informará del seguimiento de este en los espacios previstos en el apartado 4.4.1.
- Por otro lado, el dato de cumplimiento de las acciones anuales, la memoria a realizar a mediados del Plan y el informe de valoración del Plan del último año se publicarán en la página web del Ayuntamiento.

Tras la evaluación del Plan

- Al finalizar el plan se realizará una evaluación del Plan para la Igualdad. En ella, a través de la información cuantitativa y cualitativa, se evaluará el nivel de cumplimiento del Plan, el grado de incidencia, de satisfacción y coherencia con el proceso a través de un asesoramiento externo.
- Este informe de evaluación también se hará público a través de la página web y de los espacios de seguimiento.

4.6 V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO: OBJETIVOS, MEDIDAS, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA

EJE 1: GOBERNANZA FEMINISTA

OBJETIVO 1.1:	Integrar las políticas feministas en el Plan de Gobierno					
PROGRAMA:	A- COMPROMISOS Y PASOS PARA LA GOBERNANZA FEMINISTA					
ACCIONES	- Realizar al inicio de cada legislatura una sesión de trabajo con el gobierno municipal para incorporar la perspectiva de género y la filosofía feminista en el diseño del plan de gobierno municipal. - Ofrecer formación en materia de políticas de igualdad e interseccionalidad a todo el gobierno municipal en cada legislatura. - Anualmente, cada responsable político o política realizará con sus áreas municipales un ejercicio de activación de los objetivos y medidas del plan de igualdad correspondientes a cada área.					
RESPONSABLE	Gobierno Municipal					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X			X		
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Número de reuniones o seminarios específicos del gobierno municipal sobre políticas de igualdad y número de participaciones por sexo-género.					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

OBJETIVO 1.2:	Analizar y asignar los recursos necesarios a nivel municipal para el desarrollo de la gobernanza feminista					
PROGRAMA:	A- COMPROMISOS Y PASOS PARA LA GOBERNANZA FEMINISTA					
ACCIONES	- Elaborar un informe en el que se analicen los recursos técnicos, personales y económicos necesarios para el desarrollo de la gobernanza feminista por áreas del Ayuntamiento en su conjunto, con el fin de conocer como adecuar los recursos. - Adecuar los recursos necesarios.					
RESPONSABLE	Gobierno Municipal					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
		X			X	
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Si se ha realizado o no el informe de análisis. - Número de recursos que se han incrementado.					

OBJETIVO 1.3:	Ajustar los recursos para el Área de Igualdad de acuerdo con la Ordenanza Municipal					
PROGRAMA:	A- COMPROMISOS Y PASOS PARA LA GOBERNANZA FEMINISTA					
ACCIONES	- Establecer en los presupuestos anuales, previo análisis de las necesidades y los recursos necesarios para el Área de Igualdad. - En 2026 y 2029 estudiar y en su caso proveer los recursos humanos necesarios al Área de Igualdad.					
RESPONSABLE	Gobierno Municipal					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
			X			X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Análisis o estudio. - Número de recursos incrementados.					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

OBJETIVO 1.4:	Organizar formación para la corporación municipal en políticas de igualdad al inicio de cada legislatura, adaptada a las responsabilidades políticas					
PROGRAMA:	A- COMPROMISOS Y PASOS PARA LA GOBERNANZA FEMINISTA					
ACCIONES	Organizar y realizar formación en políticas de igualdad para el conjunto de la corporación.					
RESPONSABLE	Personal político municipal					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X			X		
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Número de horas de formación organizadas para el conjunto de la corporación y número de participantes por sexo-género y partido.					

OBJETIVO 1.5:	Aprobar, desarrollar y difundir el V Plan para la Igualdad dentro y fuera del ayuntamiento					
PROGRAMA:	B- MEDIDAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Aprobar y desarrollar la programación anual. - Elaborar la memoria de la programación anual (básicamente cuantitativa). - Realizar una evaluación cualitativa en la mitad del Plan. - Dar a conocer el Plan de Igualdad mediante la página web municipal (en euskara y castellano). - Difundir o dar a conocer las acciones significativas desarrolladas.					
RESPONSABLE	Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X					X
COLABORACION	Todas las áreas municipales					
INDICADORES	Resultado de la evaluación cualitativa.					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

OBJETIVO 1.6:	Identificar, a través de las informaciones, datos y estadísticas que recoge el Ayuntamiento, las situaciones específicas de mujeres y hombres y otras necesidades sociales, con el fin de diseñar medidas para promover la igualdad en todos los ámbitos					
PROGRAMA:	B- MEDIDAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Recoger sistemáticamente la variable sexo-género y los indicadores de género. - Explotación de datos e identificación de discriminaciones. - Identificar y realizar las investigaciones específicas que requiere cada área. - Realizar anualmente un estudio específico por parte del Área de Igualdad.					
RESPONSABLE	Todos los Áreas Municipales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Nº de estudios publicados - Estudios específicos realizados por diferentes áreas municipales					

OBJETIVO 1.7:	Diseñar y desarrollar un “Plan interno para la igualdad” que incorpore la perspectiva de género en la gestión de personal del ayuntamiento, con el fin de afrontar los roles y estereotipos en la organización del trabajo, equiparar las oportunidades y condiciones de empleo de las mujeres, promover la conciliación de la vida laboral y el empleo y adoptar medidas para evitar el acoso machista, etc.					
PROGRAMA:	B- MEDIDAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Crear la comisión negociadora para la igualdad, teniendo en cuenta la diversidad de los empleos municipales, la perspectiva de género y otras diversidades. - Realizar un diagnóstico contextual de las relaciones laborales dentro del Ayuntamiento. - Aprobar y desarrollar un plan de igualdad interno en cada legislatura. - Incluir medidas en el plan interno para la igualdad en cuanto a tiempos, horarios y corresponsabilidad en la conciliación. - Disponer y adaptar, en su caso, el protocolo actualizado de actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y/o género y el acoso contra la identidad y diversidad afectivo-sexual.					
RESPONSABLE	Secretaría (RRHH) y sindicatos					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X			X	
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Diversidad de la composición de la Comisión - Aprobación del Plan Interno					

OBJETIVO 1.8:	Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión					
PROGRAMA:	B- MEDIDAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Valorar las posibilidades de garantizar la presencia de mujeres y hombres antes de la constitución de las Comisiones y Tribunales. - Antes de aprobar la composición de las Comisiones y Tribunales, contrastar con el Área de Igualdad.					
RESPONSABLE	Todos los Áreas Municipales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión.					

OBJETIVO 1.9:	Continuar promoviendo el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento					
PROGRAMA:	B- MEDIDAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Continuar trabajando la comunicación no sexista e inclusiva; las imágenes, el lenguaje y los pictogramas. - Al contratar la empresa de comunicación, solicitar expresamente el conocimiento en comunicación inclusiva y no sexista. - Ofrecer formación al menos cada dos años en esta materia.					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

RESPONSABLE	Todas las áreas municipales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X		X		X	
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Tipo y número de iniciativas llevadas a cabo para el fomento de este objetivo.					

OBJETIVO 1.10:	Adecuar y cumplir el procedimiento de evaluación previa de impacto de género en las ordenanzas municipales, procesos selectivos, Planes estratégicos y normas urbanísticas, entre otros					
PROGRAMA:	B- MEDIDAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Adaptar y renovar las instrucciones y procedimientos. - Organizar sesiones de trabajo entre el personal y responsables municipales para conocer y utilizar las instrucciones y herramientas. - Ofrecer formación al menos cada dos años en esta materia.					
RESPONSABLE	Todas las áreas municipales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Número de informes de impacto de género e informes de verificación realizados anualmente.					

OBJETIVO 1.11:	Planificar y desarrollar a lo largo de la legislatura la hoja de ruta para llegar a diseñar los presupuestos con perspectiva de género					
PROGRAMA:	B- MEDIDAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Organizar una formación específica en presupuestos con enfoque de género. - Creación de metodologías y herramienta de trabajo para Elorrio.					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

	- Analizar los programas presupuestarios de cada área municipal desde la perspectiva de género y fijar objetivos relacionados con la igualdad en los programas. - Incluir en la propuesta de presupuesto el informe de impacto de género y el informe de verificación del Área de Igualdad. - Adecuar las partidas de las acciones de promoción de la igualdad para el desarrollo del plan y alcanzar progresivamente el 1,5% del presupuesto total.					
RESPONSABLE	Intervención					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Todas las áreas municipales					
INDICADORES	Informe de impacto de género del presupuesto e informe de verificación de la propuesta presupuestaria en la propuesta para el año 2027 (es decir, 2026).					

OBJETIVO 1.12:	Fomentar la contratación y compra responsable a través de cláusulas de igualdad e incorporar la perspectiva de género en los proyectos subvencionados					
PROGRAMA:	B- ACCIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Disponer de material la intranet municipal para que facilite la incorporación de cláusulas de igualdad. - Asesorar desde el Área de Igualdad en la incorporación de cláusulas de igualdad por parte de las distintas áreas. - Justificar en el expediente las cláusulas de igualdad. - Seguimiento y ejecución de las cláusulas de igualdad. - Valorar anualmente en la mesa técnica de igualdad el proceso, posibilidades e incidencia de las Cláusulas de Igualdad.					
RESPONSABLE	Todas las áreas municipales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Valoración cualitativa de la mesa técnica					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

OBJETIVO 1.13:	Establecer pautas y ACCIONES para evitar la discriminación de género y promover la igualdad en los espacios públicos y en las instalaciones públicas					
PROGRAMA:	B- ACCIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Regulación del uso de los edificios públicos municipales mediante la incorporación de criterios de igualdad. - Elaborar la normativa del uso del espacio público incorporando los criterios de igualdad.					
RESPONSABLE	Todas las áreas municipales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Normativas aprobadas					

OBJETIVO 1.14:	Diseñar y desarrollar un plan de formación en materia de igualdad dirigido al personal municipal y con responsabilidad política, adaptado a sus respectivas funciones					
PROGRAMA:	B- ACCIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS					
ACCIONES	- Diseñar y ofertar cada dos años cursos básicos de igualdad para todo el personal municipal. - Diseñar y ofertar cada dos años formación para profundizar en la estrategia del mainstreaming. - Formar a los grupos de trabajo de cada política sectorial en la integración de la perspectiva de género.					
RESPONSABLE	Secretaría (RRHH)					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Datos de horas y materias de formación en materia de igualdad de cada empleado y político municipal según sexo.					

OBJETIVO 1.15:	Disponer de estructuras técnicas y políticas para la coordinación y evaluación de las políticas de igualdad dentro del Ayuntamiento (al menos política una vez al año, técnica tres veces al año)					
PROGRAMA:	C- ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

ACCIONES	- Realizar al menos una reunión anual con el personal político y técnico municipales para la planificación de las políticas de igualdad y el seguimiento del desarrollo de la Ordenanza. - Reunir a la mesa técnica de igualdad municipal al menos tres veces al año. - Elaborar Comisiones Informativas con representantes de todos los grupos políticos municipales sobre temas de igualdad.					
RESPONSABLE	Responsables políticos y técnicos de todas las áreas municipales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Número de reuniones anuales para la coordinación de las políticas de igualdad.					

OBJETIVO 1.16:	Participar en espacios de coordinación de políticas de igualdad con diferentes agentes/instituciones (Red Territorial de Bizkaia, Berdinsarea, Duranguesado, Mesa de gestión de casos de violencia machista, Mesa de Coeducación,...)					
PROGRAMA:	C- ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN					
ACCIONES	- Participar en las reuniones políticas y técnicas de Berdinsarea y de la Red Territorial de Bizkaia. - Participar en otros proyectos interinstitucionales, tanto públicos como sociales, que puedan ser de interés para las políticas de igualdad municipales.					
RESPONSABLE	Área de Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Número de reuniones anuales del Área de Igualdad fuera del Ayuntamiento. - Relación de agentes con los que se ha mantenido relación en el contexto de las políticas de igualdad.					

OBJETIVO 1.17:	Organizar espacios y momentos de trabajo con grupos de mujeres, agentes feministas y colectivo LGTBI+ que sean efectivos para la cooperación y la interlocución social a favor de la igualdad					
-----------------------	--	--	--	--	--	--

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

PROGRAMA:	C- ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN					
ACCIONES	• Convocar la Mesa de Igualdad, como mínimo, cuatro veces al año. • Contrastar el programa de trabajo anual en la Mesa de Igualdad. • Contrastar los programas municipales de empoderamiento de las mujeres, de cuidados o de violencia machista, entre otros.					
RESPONSABLE	Área de Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	• Número de veces realizadas anualmente y número de participantes en las mesas.					

2. EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

2.1 OBJETIVO:	Continuar promoviendo el empoderamiento de las mujeres a través de la Escuela de Empoderamiento, combinando temas básicos y más innovadores, para llegar a mujeres y disidentes de género, diferentes públicos y perfiles					
PROGRAMA:	A- CONCIENCIACIÓN SOBRE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO					
ACCIONES	- Planificar al menos 9 cursos anuales en el ámbito escolar, garantizando la elaboración de contenidos con una visión feminista e interseccional. - Ampliar y facilitar la programación y matriculación de la Escuela de Empoderamiento para acceder a otros perfiles. - Organizar presentaciones presenciales más personalizadas para llegar a perfiles más diversos. - Fortalecer las redes entre participantes para promover procesos de empoderamiento (individual, colectivo y social). - Dotar a la escuela de los recursos materiales y humanos, y también de espacios y para garantizar una dinámica estable y adecuada.					
RESPONSABLE	Área de Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Áreas de Cultura y Política Social					
INDICADORES	- Número de participantes matriculados y perfiles - Adecuación de la programación de la Escuela de Empoderamiento: Recursos, materias, duración, tipología.					

OBJETIVO 2.2:	Reconocer y poner en valor las aportaciones de las mujeres y las iniciativas a favor de la igualdad
PROGRAMA:	A- CONCIENCIACIÓN SOBRE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

ACCIONES	- Recuperar la aportación histórica y actual de las mujeres de Elorrio y aumentar su visibilidad y valoración. (político, social, cultural, económico, deportivo...) - Analizar y difundir la genealogía feminista del movimiento de mujeres de Elorrio. - Realizar un encuentro anual con mujeres que trabajan y/o promueven la igualdad. - Fomentar el conocimiento, la cooperación y las alianzas de las luchas feministas a nivel internacional.					
RESPONSABLE	Área de Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Área de Cultura y Urbanismo					
INDICADORES	Tipos y número de acciones realizadas.					

2.3 OBJETIVO:	Reforzar la colaboración con el resto de las áreas municipales para que el área de igualdad llegue a más mujeres					
PROGRAMA:	A- CONCIENCIACIÓN SOBRE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO					
ACCIONES	- Realizar estudios sectoriales para conocer la realidad de las mujeres de Elorrio. - Diseñar y desarrollar una campaña comunicativa para dar a conocer las políticas de Igualdad de Elorrio, el Área de Igualdad y los programas y servicios asociados. - Impulsar la conciencia sobre las desigualdades de género con agentes sociales, culturales, económicos, sanitarios, deportivos, etc. del municipio. - Mejorar los canales de comunicación que tiene el Área de Igualdad para difundir su dinámica.					
RESPONSABLE	Área de Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Todas las áreas municipales					
INDICADORES	- Nº de estudios sectoriales realizados - Valoración de la campaña de comunicación					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• N° de proyectos conjuntos |
|--|---|

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

OBJETIVO 2.4:	Organizar iniciativas que impulsen la presencia de las mujeres y de las aportaciones feministas en el espacio y paisaje público					
PROGRAMA:	B- REFORZAR LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES Y EL MOVIMIENTO FEMINISTA					
ACCIONES	• Actualizar el “Mapa Morado” del pueblo. • Poner en valor a las mujeres y sus aportaciones a través de los nombramientos de las plazas y parques. • Elaborar propuestas para mejorar la seguridad y la convivencia en los espacios públicos desde la perspectiva de género.					
RESPONSABLE	Urbanismo e Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Todas las áreas municipales					
INDICADORES	• Número y valoración de las iniciativas emprendidas con el urbanismo					

OBJETIVO 2.5:	Fomentar la participación sociopolítica de las mujeres y géneros disidentes, promoviendo la defensa de los derechos de estos colectivos					
PROGRAMA:	B- REFORZAR LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES Y EL MOVIMIENTO FEMINISTA					
ACCIONES	• Reforzar los canales de comunicación y escucha para fomentar la participación de las mujeres y los géneros disidentes en las políticas públicas de Elorrio. • Desarrollar iniciativas de colaboración con asociaciones de mujeres y grupos feministas. • Apoyar los procesos de alianzas feministas en Elorrio. • Subvencionar proyectos que tengan por objeto la promoción de la igualdad de mujeres y hombres y/o el feminismo. • Reflexionar y promover medidas de fomento de liderazgos feministas con las áreas municipales y especialmente con el área de participación.					
RESPONSABLE	Área de Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Participación					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

INDICADORES	- Número y tipos de iniciativas realizadas en colaboración con agentes feministas locales y géneros disidentes - Número de iniciativas realizadas con el Área de Participación
-------------	---

2.6 OBJETIVO:	Crear un espacio feminista en el pueblo para el “Empoderamiento de las mujeres”, que aumente la referencialidad de la Escuela de Empoderamiento y sea también un recurso para reforzar el movimiento feminista					
PROGRAMA:	B- REFORZAR LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES Y EL MOVIMIENTO FEMINISTA					
ACCIONES	Crear un espacio feminista (casa de las mujeres) donde se realicen acciones de igualdad y de empoderamiento para las mujeres del municipio, a través de un proceso participativo y proveerla de recursos.					
RESPONSABLE	Área de Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
		X	X			
COLABORACION	Área de participación					
INDICADORES	- Datos cuantitativos y cualitativos de la participación en el proceso participativo - Tener el espacio definido					

OBJETIVO 2.7:	Dar respuesta a las discriminaciones de las mujeres y atender las necesidades, intereses y deseos de colectivos específicos de mujeres					
PROGRAMA:	C- MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES					
ACCIONES	- Adoptar medidas para promover la autonomía y la calidad de vida de las mujeres en los ámbitos de la sexualidad, la pobreza, el empleo, la salud, etc. - Realizar acciones específicas dirigidas a las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad, y a los diferentes colectivos que persigan la autonomía y calidad de vida de las mujeres: jóvenes, mayores, niñas, migradas, con diversidad funcional, etc.. - Generar y tramitar recursos y/o proyectos para mujeres en situación de vulnerabilidad.					
RESPONSABLE	Área de Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

COLABORACION	Todas las áreas municipales
INDICADORES	- Número de medidas realizadas para fomentar la autonomía y las mejores condiciones de vida por áreas municipales - Número de iniciativas organizadas según necesidades y colectivos de mujeres

3. EJE: MUNICIPIO QUE CUIDA

OBJETIVO 3.1:	Concienciar a la población sobre la importancia de los cuidados y contribuir al empoderamiento de las personas cuidadoras					
PROGRAMA:	A-PROMOCIÓN DEL PUEBLO COMUNITARIO					
ACCIONES	- Aumentar la sensibilización sobre las condiciones de empleo en los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados, para contribuir a la difusión social de las reivindicaciones de mejora de las condiciones de trabajo. - Ofrecer en la Escuela de Empoderamiento cursos para cuidadoras. - Crear y/o impulsar espacios y redes de mujeres cuidadoras para compartir experiencias y preocupaciones. - Ofrecer formación sobre enfermedades y situaciones de dependencia a los y las familiares cuidadoras. - Fomentar el cambio de valores entre la población para incorporar la diversidad funcional en nuestro día a día y fomentar la formación del personal dedicado al ocio y al tiempo libre.					
RESPONSABLE	Política Social e Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Mancomunidad de Durangaldea					
INDICADORES	Nº de iniciativas dirigidas a cuidadoras no profesionales y datos de participación					

OBJETIVO 3.2:	Favorecer la redistribución de las tareas de cuidado a través de programas de envejecimiento activo entre hombres y mujeres, entre la administración y la comunidad					
PROGRAMA:	A-PROMOCIÓN DEL PUEBLO COMUNITARIO					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

ACCIONES	- Difundir propuestas para una mejor distribución del cuidado en el ámbito familiar. - Extender los avances de la nueva ley familiar a la conciliación, pero también a la redistribución de la responsabilidad de hombres y mujeres. - Estabilizar los programas, tipo “Herri lagunkoia”, “Comedor de mayores” y “Cuidado popular ante la soledad no deseada” e incorporar la perspectiva feminista e interseccional. - Trabajar el tema de la feminización del voluntariado, sobre todo en temas de cuidado, en los programas de envejecimiento activo.					
RESPONSABLE	Políticas Sociales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Valoración cuantitativa y cualitativa de los programas de cuidados					

OBJETIVO 3.3:	Establecer medidas para distribuir las tareas de cuidado de forma más equitativa en las familias y/o en las unidades de convivencia					
PROGRAMA:	B-REDISTRIBUCIÓN DE CUIDADOS EN EL HOGAR					
ACCIONES	- Poner en marcha proyectos para afrontar la carga de trabajo femenino y los roles y estereotipos de género: formación y sensibilización - Promover el proyecto “Hazigune” y fomentar la participación de los hombres en el mismo. - Realizar un diagnóstico sobre la sostenibilidad de la vida tanto en las familias de Elorrio como en las unidades de convivencia.					
RESPONSABLE	Políticas Sociales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Número de hombres que han participado en iniciativas relacionadas con el cuidado y su perfil					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

OBJETIVO 3.4:	Promover medidas de fomento de la conciliación entre el empleo y la vida personal en el ámbito municipal y a través de la contratación pública municipal					
PROGRAMA:	B-REDISTRIBUCIÓN DE CUIDADOS EN EL HOGAR					
ACCIONES	- Difundir información sobre las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar, informar sobre los derechos y obligaciones. - Realizar iniciativas para visibilizar y reconocer el sector de los cuidados para ponerla en valor.					
RESPONSABLE	Políticas Sociales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Datos de participación en espacios para cuidadoras profesionales					

OBJETIVO 3.5:	Promover medidas para dignificar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores profesionales de hogar y de cuidado					
PROGRAMA:	C-EMPLEO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS					
ACCIONES	- Estabilizar el Servicio de Información y Asesoramiento para el trabajo de hogar y de cuidados, aumentando su visibilidad y adaptándolo a las necesidades. - Participar, promover y dotar de los recursos necesarios en el proyecto comunitario “No hay vida sin cuidados”. - Realizar campañas de visibilización y puesta en valor de las tareas domésticas y de cuidados remunerados. - Servir de soporte comunitario para informar de los derechos y obligaciones de esta área de trabajo y difundirlos a nivel local, sobre todo a las personas que contratan dichos servicios. - Fomentar y reforzar los procesos de participación con las trabajadoras, con el fin de crear apoyo entre ellas, con procesos concretos o simplemente ofreciendo actividades de disfrute personal. - Mejorar la coordinación institucional entre las diferentes áreas como la intervención social, la educación y la gestión del cuidado.					
RESPONSABLE	Políticas Sociales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

INDICADORES	- Número de usuarios y satisfacción del servicio de asesoramiento - Nº de mujeres que han participado “¡No hay vida sin cuidado!” y valoración del proyecto - Número y valoración de los agentes implicados en la coordinación institucional
-------------	--

OBJETIVO 3.6:	Continuar mejorando el Servicio de Ayuda a domicilio para llegar a ser un servicio público universal como alternativa a los modelos de cuidados que perpetúan los roles de género y empobrecen a las mujeres					
PROGRAMA:	D-AMPLIACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS					
ACCIONES	- Realizar un análisis para conocer mejor la situación y necesidades de las personas usuarias del Servicio de Ayuda a Domicilio en Elorrio. - Proponer en los pliegos de contratación propuestas de mejora del servicio a domicilio. - Realizar propuestas para ampliar el alcance del servicio.					
RESPONSABLE	Políticas Sociales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Número de usuarios del servicio, perfil, necesidades y su satisfacción.					

OBJETIVO 3.7:	Impulsar iniciativas para que el Centro de Día sea accesible, ampliándolo a las diferentes necesidades y usos					
PROGRAMA:	D-AMPLIACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS					
ACCIONES	- Continuar impulsando el trabajo de centro de día de la comarca, con actividades atractivas para personas con diversidad funcional y personas mayores. - En caso de necesitar plaza en el Centro de Día, subvencionar.					
RESPONSABLE	Políticas Sociales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

COLABORACION	Igualdad
INDICADORES	Número de plazas, personas usuarias por sexo-género y número de plazas subvencionadas

4. EJE: MUNICIPIO A FAVOR DE LA IGUALDAD

5.

OBJETIVO 4.1:	Potenciar un pueblo igualitario con la comunidad educativa, es decir, deconstruir roles y estereotipos de género, promover el empoderamiento de las niñas, poner en valor las aportaciones de las mujeres en el currículo y trabajar con el objetivo de compartir espacios y ocio igualitario					
PROGRAMA:	A-UN PUEBLO COEDUCADOR E INCLUSIVO					
ACCIONES	- Mantener, y si es necesario actualizar, el Programa de Coeducación. - El programa de coeducación y la mesa de seguimiento se reúnen cuatro veces al año. - Prestar especial atención a las AMPAS y a la oferta de ocio juvenil dentro del programa de coeducación. - Realizar evaluaciones puntuales en profundidad del programa de coeducación para responder adecuadamente a las necesidades que la situación requiera. - Visibilizar referentes para el empoderamiento de las niñas jóvenes desde el punto de vista de la interseccionalidad. - Organizar con jóvenes referentes iniciativas para mejorar la actitud de los chicos hacia los temas de igualdad. - Trabajar la diversidad sexual y de género, y la orientación sexual en coordinación con agentes educativos. - Garantizar una visión feminista del proyecto intergeneracional					
RESPONSABLE	Educación y Juventud					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Número de centros, alumnado, profesorado, padres y madres y agentes que participan en el programa Coeducación, según sexo-género. - Grado de satisfacción y valoración de las personas participantes en el programa de Coeducación.					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

OBJETIVO 4.2:	Impulsar la identidad y la orientación sexual libres en el pueblo, fomentando la inclusión y visibilización de las personas LGBTI+ y la adopción de ACCIONES contra agresiones o discriminaciones hacia estos colectivos					
PROGRAMA:	A-UN PUEBLO COEDUCADOR E INCLUSIVO					
ACCIONES	- Organizar iniciativas para visibilizar las discriminaciones de las personas del colectivo LGBTI+ de la localidad y fomentar la reflexión sobre sus derechos. - Organizar actividades seguras entre iguales para promover la red ciudadana del colectivo LGBTI+. - Difundir y completar la genealogía, historia y aportaciones de los colectivos LGBTI+, así como personas y hechos referentes. - Denunciar las agresiones a las personas del colectivo LGBTI+.					
RESPONSABLE	Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Juventud, Deporte, Cultura.					
INDICADORES	Número de iniciativas y participación específicamente dirigidas al colectivo LGBTI+ (teniendo en cuenta las variables de participación).					

OBJETIVO 4.3:	Promover, a través de las políticas de juventud, relaciones más igualitarias entre niñas y niños, fomentando el empoderamiento de las niñas y la masculinidad crítica de los chicos					
PROGRAMA:	A-UN PUEBLO COEDUCADOR E INCLUSIVO					
ACCIONES	- Analizar el ocio de las personas jóvenes desde una perspectiva visual, medir las actividades masculinizadas y feminizadas y realizar un análisis de su valoración social. - Llevar a cabo medidas correctoras para deconstruir los roles y estereotipos de género. - Dar a conocer a las personas referentes en materia de igualdad entre la juventud. - Realizar iniciativas para que la juventud valore los logros alcanzados en materia de igualdad. - Promover una sexualidad libre, positiva y saludable entre la juventud mediante la puesta en marcha de campañas, talleres y/o servicio de asesoramiento. - Continuar trabajando la transversalidad de género en las políticas de juventud					
RESPONSABLE	Juventud					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Si se ha realizado un diagnóstico que analiza el ocio juvenil desde una perspectiva de género - Número de iniciativas de promoción de la igualdad llevadas a cabo en el área de juventud					

4.4 OBJETIVO:	Impulsar la participación de las mujeres migradas en el plan de interculturalidad y prevenir iniciativas para dar respuesta a sus situaciones específicas					
PROGRAMA:	B-CULTURA Y CONVIVENCIA					
ACCIONES	- Realizar entrevistas específicas con mujeres de diferentes orígenes y recoger datos desagregados por sexo-género en el diagnóstico. - Recoger expresamente en el Plan de Multiculturalidad iniciativas para mejorar la situación de las mujeres de distintos orígenes. - Analizar, además de la cultura, la diversidad lingüística y la influencia de los procesos migratorios. - Realizar propuestas para mejorar las condiciones de vida y las relaciones entre mujeres de diferentes orígenes y autóctonas en el plan de la diversidad cultural. - Incluir acciones específicas para mujeres recién llegadas en el diseño del plan de acogida municipal. - Dar a conocer las aportaciones de las mujeres migradas en el municipio.					
RESPONSABLE	Políticas Sociales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Número de mujeres que han participado en el proceso de diseño del plan de diversidad cultural, según edad y procedencia. - Número de iniciativas puestas en marcha para mejorar la situación de las mujeres en relación al plan de diversidad cultural					

OBJETIVO 4.5:	Colaborar con los agentes locales en la promoción de la igualdad; en las fiestas, el ocio, la memoria histórica, la cultura vasca, el deporte, etc.					
PROGRAMA:	B-CULTURA Y CONVIVENCIA					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

ACCIONES	- En las reuniones abiertas con la ciudadanía, recoger los datos de por sexo-género, edad y procedencia, siempre que sea posible; en los procesos de participación, consejos o programas de participación. - Incluir cláusulas de igualdad en los convenios con las asociaciones locales, crear mecanismos de ejecución y medir el impacto para que la colaboración que se promueva se dé desde la perspectiva de género. - Promuevan de forma indirecta la igualdad a través de sus proyectos de participación ciudadana. - Promover y hacer cumplir los criterios de igualdad para la organización de las fiestas populares.					
RESPONSABLE	Todas las áreas municipales					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad y Participación					
INDICADORES	- Número de participantes en cada reunión con la ciudadanía organizada por el Ayuntamiento de Elorrio según sexo - Número de iniciativas organizadas por las diferentes áreas municipales junto con los movimientos sociales, y en qué medida se ha tenido en cuenta la promoción de la igualdad.					

OBJETIVO 4.6:	Revisar la programación y los recursos del área de cultura desde el punto de vista de la interseccionalidad y poner en marcha nuevas propuestas					
PROGRAMA:	B-CULTURA Y CONVIVENCIA					
ACCIONES	- Incorporar un enfoque interseccional en las políticas culturales municipales. - Aumentar la visibilidad de las mujeres productoras de cultura en Elorrio. - Incrementar las formas y los canales de convocatoria de la cultura y de la biblioteca con el objetivo de llegar a ciudadanos y ciudadanas de diferentes culturas, poniendo en práctica una comunicación inclusiva y no sexista. - Para impulsar la interseccionalidad, promover la lectura y acciones de conta-cuentos innovadores: para conocer las culturas del mundo, la diversidad de las lenguas (en lengua de signos o en lenguas minorizadas, o no europeas, por ejemplo). - Elaborar un cuestionario que permita, de forma presencial, incrementar las relaciones y confianzas entre los y las ciudadanas de diferentes orígenes, en torno a lo que la biblioteca puede ofrecer. - La apertura del fondo bibliotecario atendiendo a los conocimientos adquiridos.					
RESPONSABLE	Cultura y Biblioteca					
	2025	2026	2027	2028	2029	2030

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

AÑO(S) DE DESARROLLO	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Utilización de la biblioteca por parte de ciudadanos de diferentes nacionalidades según el sexo. - Número de iniciativas dirigidas a aumentar la visibilidad de las mujeres creativas de cultura.					

OBJETIVO 4.7:	Promover la igualdad en la actividad física y el deporte (promoción de modalidades y disciplinas deportivas no estereotipadas; fomento de la práctica continuada en niñas y mujeres adultas; y eliminación de las discriminaciones)					
PROGRAMA:	B-CULTURA Y CONVIVENCIA					
ACCIONES	- Analizar los recursos que se ofrecen a las modalidades deportivas y a los deportes de mujeres y hombres para distribuir los recursos de forma más justa (nuevo material, instalaciones, espacios públicos, horarios, subvenciones...) - Adecuar la oferta deportiva para fomentar el deporte entre las mujeres y las niñas y para aumentar las modalidades deportivas entre los niños y los hombres. - Trabajar la igualdad con las instituciones deportivas (clubes o asociaciones): para aumentar las posibilidades del deporte femenino, para promover referentes deportivos que rompan los roles de estereotipos de género de las chicas. - Organizar una iniciativa para la reutilización de la ropa deportiva, fomentando la colaboración entre las diferentes modalidades deportivas y la compartición de espacios entre los grupos de chicas y chicos, y garantizando que la ropa responde a las diferentes fisionomías, a las mujeres y a los diferentes cuerpos.					
RESPONSABLE	Deporte					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Utilización de los recursos deportivos de todo el pueblo por sexo-género (análisis de los recursos) - Número de acciones realizadas para adecuar la oferta deportiva					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

OBJETIVO 4.8:	Incorporar el análisis de la situación y necesidades específicas de mujeres y hombres en la planificación de la normalización del euskera en todas sus fases					
PROGRAMA:	B-CULTURA Y CONVIVENCIA					
ACCIONES	- Conocer los ejercicios realizados para incorporar la perspectiva de género en la nueva planificación del euskera (como la de Abadiño). - Determinar previamente los indicadores que se van a recoger en la renovación del diagnóstico y analizar si la herramienta de recogida de datos permite hacerlo. - Definir acciones para promover la igualdad en el período de planificación del euskera, basado en el diagnóstico. - Realizar iniciativas que combinen la euskaldunización y el empoderamiento de las mujeres.					
RESPONSABLE	Lengua Vasca					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Recoger datos por sexo-género en el diagnóstico sobre la situación del euskera. - Número de iniciativas organizadas para la eliminación de los roles y estereotipos de género en las iniciativas de promoción del uso del euskera o para trabajar indirectamente el empoderamiento de las mujeres					

OBJETIVO 4.9:	Acercar a hombres y niños a los temas de igualdad, concienciando sobre los privilegios de la masculinidad y promoviendo actitudes a favor de la igualdad y contra la violencia machista					
PROGRAMA:	B-CULTURA Y CONVIVENCIA					
ACCIONES	- Organizar reflexiones entre hombres para cuestionar los privilegios de la masculinidad. - Organizar iniciativas dirigidas específicamente a los hombres en temas de igualdad, feminismo y violencia machista. - Promover iniciativas dirigidas específicamente a los chicos jóvenes. - Realización de campañas de comunicación dirigidas a los hombres.					
RESPONSABLE	Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Juventud, Deporte, Cultura					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

INDICADORES	Número de actividades dirigidas espacialmente a chicos y a hombres y número de participantes en las mismas.					
OBJETIVO 4.10:	Elaborar acciones específicas para incorporar la perspectiva de género en la ordenación del territorio y espacios públicos, a través de un proceso de formación y de actuación, especialmente en el diseño del PGOU					
PROGRAMA:	C-TERRITORIO SOSTENIBLE					
ACCIONES	- En el diseño del PGOU realizar un ejercicio específico de escucha de las mujeres (diferentes perfiles de mujeres) para conocer sus necesidades y percepciones. - Definir el modelo urbano, la movilidad, los espacios libres, los equipamientos, la vivienda y la economía de la actividad, así como tener en cuenta en la metodología de diseño del PGOU: (1) <i>Promoción de la seguridad y protección</i>, (2) <i>promoción de la accesibilidad y autonomía (discapacidad, infancia, o personas mayores, entre otros)</i>, (3) <i>promoción de la salud y el bienestar</i>, (4) <i>visibilización y facilitación de las tareas de cuidado</i>, (5) <i>reducción de distancias y tiempos para conciliar el ocio vital y el empleo</i>, (6) <i>visibilización y reconocimiento de las mujeres y de otros colectivos poco valorados</i>. - Incluir en el desarrollo del PGOU la visión de los planes parciales y fichas concretas atendiendo a los parámetros mencionados. - Cuando se contraten planes parciales u otros, exigir la capacidad para realizar evaluaciones previas de impacto en función del género a los y las licitadoras. - Adoptar medidas para responder a las situaciones específicas de las mujeres y las agricultoras que viven en zonas rurales.					
RESPONSABLE	Urbanismo					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	- Número de sesiones con mujeres para hablar de temas de urbanismo. - Medir el número de veces que aparece la palabra "Persona" y la palabra "género" en el documento del PGOU y el número de apartados y fichas que aparecen.					

OBJETIVO 4.11:	Promover la participación equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en las políticas de medio ambiente y emergencia climática y promover iniciativas para conocer las aportaciones del ecofeminismo.					
PROGRAMA:	C-TERRITORIO SOSTENIBLE					
ACCIONES	- Recepción de datos de las personas que participan en los procesos relacionados con el medio ambiente y la energía según sexo-género. - Búsqueda y difusión de mujeres expertas y referentes en energía y medio ambiente. - Organizar reflexiones e iniciativas orientadas a sensibilizar sobre las aportaciones de la economía feminista y/o el ecofeminismo en el cuidado del planeta.					
RESPONSABLE	Medio Ambiente					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Número de mujeres expertas referentes (en temas ambientales generales) y acciones realizadas para conocer las aportaciones del ecofeminismo					

5. EJE: MUNICIPIO SIN VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVO 5.1:	Sensibilizar a la población sobre la dimensión y el impacto de la violencia machista; ya que pone en grave peligro e incide en la calidad de vida de las mujeres, la infancia, las mujeres trans, el colectivo LGBTI+, sus familiares y entorno					
PROGRAMA:	A-SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN					
ACCIONES	- Realizar estudios y memorias específicas para disponer de datos actualizados y reales sobre violencia machista en Elorrio. - Realizar campañas de sensibilización orientadas a la lucha contra la violencia machista el 17 de mayo, el 25 de noviembre o cuando sea necesario. - Adecuar las campañas de sensibilización y prevención a los perfiles de las mujeres: edad, origen, lengua, competencia, etc. - Realizar campañas contra las violencias machistas dirigidas a los jóvenes. - Sensibilizar sobre las manifestaciones y consecuencias de la violencia machista menos visible (violencia sexual, violencia vicaria, violencia económica, acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia digital y en redes sociales, entre otros).					
RESPONSABLE	Igualdad,					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Juventud					
INDICADORES	- Nº de iniciativas y presupuestos destinados a la prevención de la violencia machista - Listado de colectivos específicos que han realizado acciones de prevención y sus características.					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

5.2 OBJETIVO:	Formar en materia de violencia machista, de manera continua y obligatoria, a todo el personal dedicado a la detección, atención y protección de las que lo han sufrido, así como al personal que trabaja con infancia y juventud					
PROGRAMA:	A-SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN					
ACCIONES	- Ofrecer al menos un curso anual a los y las profesionales de Elorrio que vayan a atender casos de violencia. - Formar a los y las profesionales que trabajan con niños y jóvenes o dar a conocer los cursos que organizan otras instituciones.					
RESPONSABLE	Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Recursos Humanos, Policías Locales, Juventud, Políticas Sociales					
INDICADORES	Nº de formaciones, nº de participantes (según sexo) y nº de horas					

5.3 OBJETIVO:	Como consecuencia de la nueva normativa de las políticas de igualdad y de protección a la infancia, elaborar protocolos de actuación en asociaciones y equipamientos deportivos, de ocio y educativos					
PROGRAMA:	A-SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN					
ACCIONES	- Ofrecer y elaborar recursos (formación, guías, colaboración...) para la elaboración de protocolos con clubes deportivos, grupos de tiempo libre y responsables de proyectos municipales (Gozagune, Hazigune, Sesiones de refuerzo, <i>Uztaila Opar</i>...). - Fomentar en la biblioteca materiales y proyectos para niños y niñas para prevenir la violencia machista. - Difundir proyectos similares promovidos por Beldur Barik u otras instituciones.					
RESPONSABLE	Juventud / Biblioteca / Educación / Deporte					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

INDICADORES	Nº de protocolos específicos aprobados					
OBJETIVO 5.4:	Evaluar la atención prestada en cada caso y realizar labores de difusión de los canales de detección con las áreas municipales y agentes relacionados					
PROGRAMA:	B-DETECCIÓN Y ATENCIÓN					
ACCIONES	- Identificar los tipos de violencia con las áreas municipales y con agentes públicos y crear mecanismos de detección de situaciones de riesgo en las que las personas puedan estar viviendo. - Ofrecer recursos para la detección precoz de la violencia en las asociaciones y entidades locales. - Disponer de recursos para garantizar en Elorrio el acceso de las que han sufrido cualquier manifestación de violencia machista a una atención prioritaria, personalizada, integral, especializada, gratuita, accesible y de calidad (psicológica, protección policial, social, asistencia en servicios sociales, asesoría jurídica, sanitaria...) - Difundir información y, en su caso, ofrecer orientación especializada sobre los derechos y recursos de las que han sufrido la violencia machista.					
RESPONSABLE	Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Políticas Sociales / Policía Local / Participación / Deporte					
INDICADORES	Nº de recursos para la gestión de casos de violencia machista y datos de su uso					

OBJETIVO 5.5:	Continuar mejorando la coordinación entre las áreas municipales y las distintas administraciones para ofrecer un apoyo integral a las que han sufrido violencia machista, realizando el seguimiento de los casos y garantizando una reunión de coordinación anual					
PROGRAMA:	C- COORDINACIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL					
ACCIONES	Mantener la coordinación y adaptación a las nuevas necesidades de los servicios de atención municipal en los casos de violencia.					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

RESPONSABLE	Policía Local / Políticas Sociales / Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Número de reuniones celebradas a lo largo del año, número de instituciones participantes y valoración del espacio de trabajo					

OBJETIVO 5.6:	Actualizar los protocolos contra casos de violencia machista en colaboración con el movimiento feminista teniendo en cuenta la diversidad de casos (agresiones contra niños, niñas o mujeres adultas, agresiones LGTBIfóbicas, agresiones xenófobas y racistas ...)					
PROGRAMA:	D- DENUNCIA, RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN					
ACCIONES	- Incluir en el Protocolo de actuación y coordinación en los casos que se dan en el Duranguesado los nuevos preceptos legales actuales. - Elaborar, actualizar y consensuar protocolos de fiestas con el movimiento feminista y agentes festivos.					
RESPONSABLE	Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Número de casos gestionados juntamente con el movimiento feminista y valoración cualitativa					

OBJETIVO 5.7:	Desarrollar las medidas de reparación establecidas en el protocolo de actuación frente a la violencia contra las mujeres del Duranguesado, como la adopción de medidas de empoderamiento económico y de derecho a la vivienda, la adopción de acciones específicas para mujeres con diversidad funcional, el impulso de redes de apoyo de mujeres y otras medidas de reparación de vidas de las que lo han sufrido					
PROGRAMA:	D- DENUNCIA, RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN					

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE ELORRIO

ACCIONES	- Reservar una partida económica para la reparación en las subvenciones extraordinarias del Ayuntamiento de Elorrio. - Priorizar las personas que han sufrido violencia machista en la adjudicación de la vivienda cuando se construyan viviendas sociales en Elorrio. - Poner en marcha proyectos de reparación social y comunitaria para proteger a los agredidos, favorecer el empoderamiento y mejorar la calidad de vida, contribuir a su completa recuperación.					
RESPONSABLE	Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Igualdad					
INDICADORES	Datos de participación y valoración cualitativa del grupo de apoyo a las mujeres					

OBJETIVO 5.8:	Promover y coordinar la respuesta pública a la violencia machista del pueblo, para mostrar el posicionamiento de la ciudadanía y de las personas con responsabilidad política en las calles					
PROGRAMA:	D- DENUNCIA, RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN					
ACCIONES	- Mantener la coordinación y colaboración entre las instituciones del Duranguesado en el marco del Protocolo III, con el fin de mantener la atención, la actuación y las directrices conjuntas. - Crear, en su caso, espacios de coordinación y colaboración con otras instituciones, grupos y/o agentes.					
RESPONSABLE	Igualdad					
AÑO(S) DE DESARROLLO	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X	X	X
COLABORACION	Políticas sociales, Gobierno Municipal.					
INDICADORES	- Número de iniciativas organizadas en el marco del protocolo a lo largo del año. - Valoración cualitativa de las iniciativas - Número de denuncias					

