

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE BALMASEDA

Diciembre 2023



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ANTECEDENTES	4
3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	5
4. PROCESO Y MÉTODO DE TRABAJO	6
5. V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	9
6. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL V PLAN	21

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Balmaseda aprobó su primer Plan de Igualdad en el 2000. Una propuesta pionera para un marco normativo que aún no había concebido las dos leyes que hoy siguen siendo la referencia a nivel estatal y autonómico:

- La *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, que establece la generalidad de las políticas públicas de España en este ámbito.
- La *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres* aprobada por el Parlamento Vasco y modificada en 2022.

Firme en su propósito por continuar planificando y desarrollando políticas públicas que garanticen la Igualdad real y efectiva en lo local, así como de asegurar unas vidas libres de violencia contra las mujeres, el Ayuntamiento de Balmaseda se ha embarcado en el diseño de su V Plan de Igualdad 2024-2028. No sin antes ofrecerle el espacio necesario a la evaluación del IV Plan.

Esta evaluación se ha contemplado como una medición del trabajo realizado, identificando el grado de cumplimiento tanto de las acciones directrices que constituyeron el IV Plan de Igualdad 2019-2023, como de aquellas más concretas que conformaron los cuatro Planes Operativos Anuales. Además, esta evaluación se ha erigido como el punto de partida más idóneo para hilvanar el nuevo plan, pues ofrece una valoración cualitativa tanto del proceso de implementación como de los resultados obtenidos, lo que ha contribuido a detectar retos y prioridades para la elaboración del V Plan.

Un plan que sigue la guía de los criterios establecidos en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y donde se han reflejado la estrategia y las acciones prioritarias para Balmaseda de los próximos cuatro años. Asimismo, este nuevo plan viene a complementar el III Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Enkarterri, estableciendo sinergias que multipliquen el impacto de las políticas públicas de Igualdad en la comarca. ¿El objetivo general? Provocar los cambios aún necesarios en una sociedad que sigue aflorando desigualdades, discriminaciones y múltiples formas de violencia contra las mujeres.

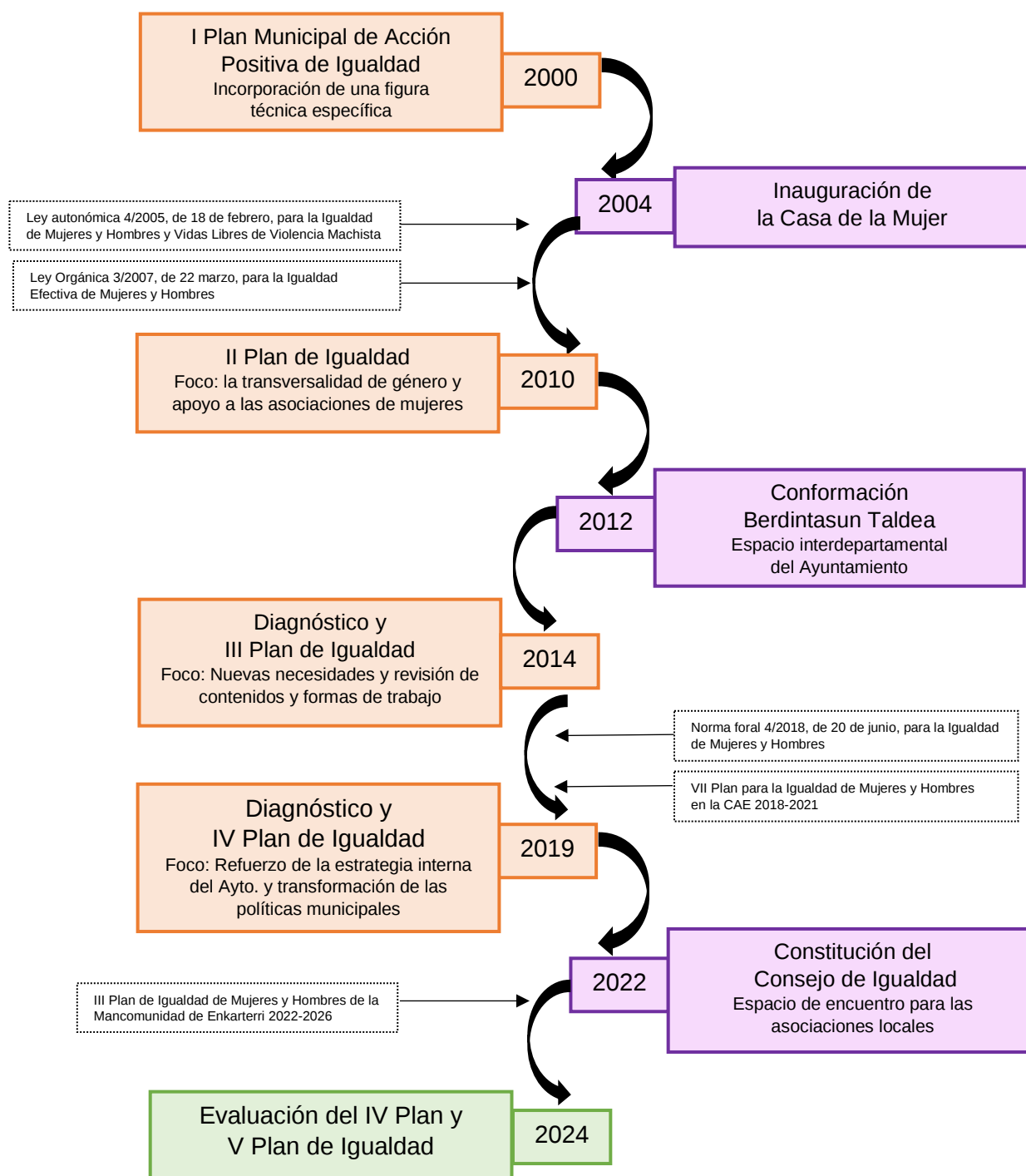
En este documento técnico se presenta el resultado de un proceso participativo en el que cabe reconocer el compromiso y la implicación de:

- La concejalía y el equipo del área de Igualdad;
- El personal técnico de referencia de las distintas áreas del Ayuntamiento;
- La plantilla municipal;
- Distintas figuras profesionales de referencia vinculadas a temáticas específicas (violencia machista, etc.);
- Las asociaciones que conforman el Consejo de Igualdad local;
- Y las ciudadanas y los ciudadanos de Balmaseda.

Sus aportaciones alumbran este V Plan de Igualdad 2024-2028, que pretende ajustarse más a la realidad, las necesidades, las opciones y las prioridades de Balmaseda, convirtiéndose en la referencia y la herramienta nuclear de las acciones que se implementen en los próximos cuatro años en este ámbito transversal e imprescindible.

2. ANTECEDENTES

El recorrido de las políticas públicas de Igualdad diseñadas y desarrolladas por el Ayuntamiento de Balmaseda se remonta al 2000. Por este motivo, se ha reflejado en una línea del tiempo los hitos del municipio en este ámbito, así como otros hitos estatales, autonómicos y comarcales que condicionan el desarrollo del V Plan de Igualdad de Balmaseda.



3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal y normativo específico que los organismos públicos de distinta naturaleza y nivel han impulsado para la consecución de los avances en materia de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Un marco en el que se inserta el V Plan de Igualdad de Balmaseda.

Marco internacional

- Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (revisión de los compromisos de Beijing 1995).
ONU, 15 de septiembre de 2015
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).
11 de mayo de 2011
- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.
30 de abril de 2008
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
6 de octubre de 1999
- Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing.
ONU, 4-15 de septiembre de 1995
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (CEDAW).
Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
18 de diciembre de 1979; ratificada por España: 16 de diciembre de 1983

Marco nacional

- Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
Diciembre 2017
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Marco autonómico

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE 2018-2021*
**En el momento de elaboración de este plan, aún no ha visto la luz la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, que se prevé publicar a lo largo de 2025.*

Marco foral y comarcal

- VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia 2021-2024.
- Norma foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Mancomunidad de Enkarterri 2022-2026.
- Protocolo de coordinación institucional para la atención a mujeres víctimas de violencia contra las mujeres.

4. PROCESO Y MÉTODO DE TRABAJO

El proceso de trabajo implementado tanto para la evaluación del IV Plan como para el diseño del V Plan de Igualdad de Balmaseda 2024-2028 ha consistido en técnicas cuantitativas y cualitativas que han fomentado la participación de agentes de diversa naturaleza. Concretamente:



A continuación, se detallan los pasos que se han dado y el método aplicado en cada uno de ellos para constituir el proceso de trabajo que ha posibilitado la evaluación del IV Plan y el diseño del V Plan de Igualdad de Balmaseda.



PRIMER PASO: ACORDAR EL PROCESO DE TRABAJO

Se ha constituido un Grupo Motor municipal con la concejalía y el área de Igualdad para acordar, contrastar y supervisar el proceso de trabajo. Éste ha sido el encargado de orientar el proyecto, de facilitar la documentación necesaria para su revisión, y de establecer los criterios para identificar a los diversos agentes, perfiles profesionales y personas que han participado en los distintos momentos de la evaluación y la elaboración del plan. El Grupo Motor también será el encargado de difundir e implementar el V Plan de Igualdad de Balmaseda 2024-2028, así como de realizar los Planes Operativos Anuales.

SEGUNDO PASO: EVALUACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD 2019-2023

Para poder evaluar el IV Plan de Igualdad 2019-2023 se ha realizado una revisión documental que permitiera conocer la realidad del municipio y el desarrollo de las políticas públicas de Igualdad en la última legislatura. A la revisión documental se le ha sumado la entrevista a las personas de referencia en materia de Igualdad del municipio, tanto a nivel político como técnico. De esta forma, se ha podido medir el trabajo realizado e

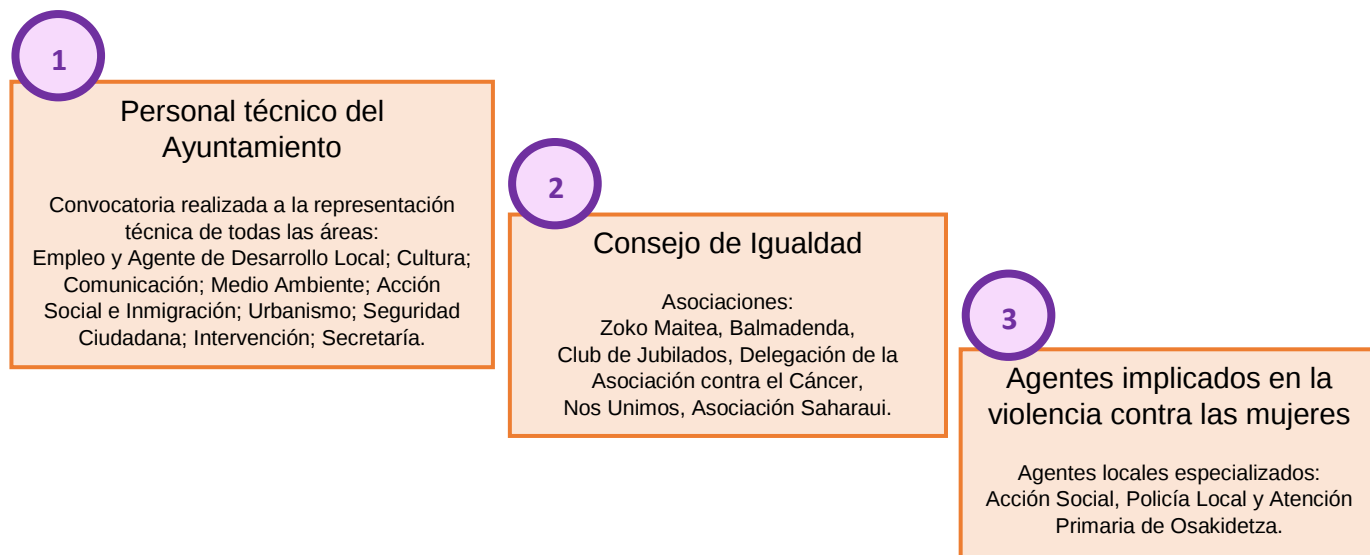
identificar el grado de cumplimiento tanto de las acciones directrices que constituyeron el IV Plan, como aquellas más concretas que conformaron los cuatro Planes Operativos Anuales. Asimismo, se ha realizado una valoración cualitativa, tanto del proceso de implementación como de los resultados obtenidos, que ha contribuido a detectar las dificultades y obstáculos que se han ido interponiendo en su ejecución. Esta información ha resultado imprescindible como diagnóstico y punto de partida para la elaboración del V Plan.

TERCER PASO: DISEÑO DEL V PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

El diseño del V Plan de Igualdad ha sido el paso más participativo del proceso.

La **ENTREVISTA A LAS PERSONAS DE REFERENCIA** en materia de Igualdad del municipio, tanto a nivel político como técnico, ha permitido conocer la estructura y los recursos con los que el Ayuntamiento cuenta actualmente en materia de igualdad; reflexionar sobre la realidad de Balmaseda (problemáticas, preocupaciones e intereses) e identificar los retos y acciones más prioritarias y significativas de cara al futuro.

También se han convocado **TRES GRUPOS DE TRABAJO**:



Los objetivos de los grupos de trabajo han sido:

- Conocer el grado de coordinación y comunicación en materia de Igualdad entre las distintas áreas del Ayuntamiento.
- Conocer la percepción sobre el despliegue de políticas internas en materia de igualdad, que propicien la aplicación del principio de igualdad y la perspectiva de género en las distintas áreas del Ayuntamiento.
- Conocer el funcionamiento operativo y la coordinación entre agentes de los distintos servicios implicados ante los casos de violencia contra las mujeres locales (y comarcales).
- Analizar el grado de sensibilización y compromiso con la igualdad tanto dentro del Ayuntamiento como en el propio municipio.
- Conocer las vivencias personales en torno a la desigualdad, la discriminación y los distintos tipos de violencia contra las mujeres que se pueden dar en el municipio.
- Identificar retos significativos y propuestas de mejora y actuación en materia de igualdad para incluirlas en el plan.

Por último, se han difundido dos tipos de **CUESTIONARIOS** de forma virtual:

Plantilla del Ayuntamiento Difundido por redes de comunicación interna	Ciudadanía Difundido por los canales de comunicación habituales del Ayto.
--	---

Los cuestionarios virtuales han facilitado:

- Conocer la opinión sobre las políticas en materia de Igualdad implementadas por el Ayuntamiento tanto interna como externamente.
- Conocer las percepciones existentes en torno a la desigualdad, la discriminación y los distintos tipos de violencia contra las mujeres que se dan tanto dentro del Ayuntamiento como en el municipio.
- Analizar el grado de sensibilización y compromiso con la igualdad tanto entre el personal del Ayuntamiento como entre la ciudadanía.
- Propiciar la recogida de propuestas en materia de Igualdad que pueda tener la ciudadanía para implementarlas en el V Plan.

Han participado un total de 15 personas en los tres grupos de trabajo, y se han recabado 11 respuestas del cuestionario dirigido a la plantilla del Ayuntamiento y 74 del difundido entre la ciudadanía.

Cabe destacar que los grupos de trabajo, más allá de proporcionar información para el análisis, también se han erigido como espacios estratégicos para la sensibilización, la transferencia de conocimiento y el encuentro. En el caso de los cuestionarios virtuales, estos han supuesto una herramienta muy eficaz para la socialización interna y externa del proceso de trabajo que el Ayuntamiento ha desarrollado en materia de igualdad, así como para amplificar las oportunidades en la libre participación.

Con toda la información recabada a través de estos espacios y herramientas de participación, y atendiendo a las directrices y la estructura del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, se ha diseñado el V Plan de Igualdad 2024-2028 para Balmaseda.

CUARTO PASO: DIFUSIÓN DEL DOCUMENTO

Una vez realizada la evaluación del IV Plan y diseñado el V Plan, se ha previsto presentar y socializar el presente documento y otros contenidos derivados que puedan resultar más prácticos y eficaces para la difusión por los medios habituales del Ayuntamiento: presentación pública en la Casa de la Mujer, página web, redes sociales, etc.

5. V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2024-2028 del Ayuntamiento de Balmaseda se enmarca en la ley que hoy sigue siendo referencia a nivel autonómico, y a la que se le incluyó una modificación en 2022: *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres*. Asimismo, ha seguido la guía de los criterios establecidos en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE¹.

Por eso, en su elaboración se han contemplado las siguientes premisas:

- La **transversalización** del enfoque de género, asumiendo que es una tarea de todas las áreas y servicios del Ayuntamiento.
- La **coordinación interdepartamental**, que favorece dicha transversalidad y fomenta estructuras de colaboración.
- La **implicación política y la participación del personal técnico**, a través de espacios de trabajo en los que compartir impresiones (sesiones de trabajo con el equipo político-técnico adscrito a la concejalía de Igualdad, grupo de trabajo con las personas de referencia técnica de las distintas áreas del Ayuntamiento, difusión del cuestionario entre la plantilla...).
- La **participación social** a lo largo del proceso, en especial de las asociaciones pertenecientes y susceptibles de incluirse a corto-medio plazo en el Consejo de Igualdad del municipio (que han participado en los grupos de trabajo) y de la ciudadanía en su conjunto (mediante el cuestionario difundido entre la ciudadanía).
- La **comunicación** tanto interna como externa, para informar sobre la puesta en marcha del plan, su proceso de elaboración y resultados (prensa local, web del Ayuntamiento, información directa a grupos de interés, presentación pública...).

Todas las actuaciones desplegadas en el proceso de trabajo y, en consecuencia, las aportaciones recabadas han alumbrado este V Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres, donde se reflejan las acciones prioritarias para Balmaseda en esta materia para los próximos cuatro años (2024-2028). Un plan cuya estrategia radica en ajustarse más a la realidad, las necesidades, las opciones y las prioridades de Balmaseda, convirtiéndose en la referencia y la herramienta nuclear de las acciones que se implementen en este ámbito transversal e imprescindible.

Cabe mencionar que las acciones se han identificado a través de los diferentes métodos expuestos en el apartado anterior ('Proceso y método de trabajo') se han clasificado atendiendo a las recomendaciones del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Por este motivo, antes de exponer las acciones del V Plan de Igualdad de Balmaseda, se clarifican los cuatro ejes en los que éstas se clasifican, junto a una breve descripción:

¹ En el momento de elaboración de este plan, aún no ha visto la luz el VIII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, que pasará a denominarse Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Sin embargo, se han identificado algunas acciones que previsiblemente se alineen con las propuestas que ofrezca esta Estrategia.

1. Buen Gobierno

Eje de carácter interno, se relaciona con el cambio organizacional, funcional y operativo de la propia Administración Pública. Las Administraciones Públicas como responsables de impulsar su propia reflexión y transformación interna, tanto para la integración del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como para la implementación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones. Gobiernos feministas cuya responsabilidad en esta materia va más allá del trabajo específico realizado a través del área de Igualdad, sino que también establecen directrices que afectan a su estructura y funcionamiento tanto macro como micro: acuerdos institucionales, asignaciones presupuestarias, cláusulas contractuales, subvenciones específicas, uso y difusión de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas...

2. Empoderamiento de las mujeres

Eje centrado en las mujeres, que trata de garantizar, promocionar e implementar acciones vinculadas con la (auto)conciencia feminista y el apoyo y el reconocimiento específico de éstas en las distintas dimensiones de la vida, tanto privada como pública. Sin el empoderamiento de las mujeres no hay una transformación real y efectiva hacia una sociedad igualitaria.

3. Transformación de las economías y la organización social para garantizar los derechos

Eje centrado en la dimensión socio-económica, trata de garantizar la implicación de agentes sociales, económicos y políticos para asegurar el cumplimiento igualitario de los derechos, así como propiciar la transformación del modelo socioeconómico hacia uno más feminista y sostenible, donde la vida y su cuidado sean el centro.

4. Vidas libres de violencia contra las mujeres

Eje centrado en la atención integral de las víctimas que han sufrido cualquier tipo de violencia específica por su condición de mujeres hasta su completa restitución. Abarca las actuaciones relacionadas con las distintas dimensiones de esta problemática: sensibilización, prevención, detección, intervención, atención, recuperación y reconocimiento, así como la imprescindible coordinación interinstitucional que debe darse en todas ellas.

A continuación, se recogen, atendiendo a dichos ejes, las 45 acciones identificadas, que, en su conjunto, configuran el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2024-2028 de Balmaseda. Se ha apostado por un plan viable, manejable y práctico, que sea fácilmente articulable y materializable en los Planes Operativos Anuales que guiarán su adecuada ejecución. Asimismo, más allá de las acciones, se señalan también las áreas, espacios de trabajo y/o figuras de referencia responsables de implementarlas; la relevancia otorgada (alta/media/baja); los indicadores que servirán tanto para monitorizar su ejecución como para realizar su evaluación; y el cronograma de referencia que ordene su desarrollo.

EJE 1: BUEN GOBIERNO

Acción	Responsable	Relevancia (baja/media/alta)	Indicadores de evaluación	Calendario			
				2024	2025	2026	2027
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO							
A.1.Aprobar y desarrollar el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como los Planes Operativos Anuales derivados.	Igualdad Equipo de Gobierno Pleno	Alta	-Aprobación del V Plan -Elaboración, aprobación y evaluación de los POA	X	X	X	X
A.2.Abrir un proceso de reflexión para ajustar paulatinamente los recursos personales, materiales, técnicos y económicos necesarios para el adecuado desarrollo del V Plan.	Equipo de Gobierno Igualdad Intervención	Alta	-Informe detallado sobre necesidades de recursos por año -Presupuestos anuales -Balance de previsión e inversión final	X	X	X	X
A.3. Elaborar el Plan para la Igualdad de las Administraciones Públicas, acorde a lo dispuesto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.	Equipo de Gobierno Igualdad	Alta	-Elaboración del Plan para la Igualdad		X	X	
A.4.Recuperar y mantener el espacio de reflexión, decisión y contraste interdepartamental Berdintasun Taldea; y definir de forma compartida las funciones que éste espacio puede asumir según las necesidades detectadas en materia de igualdad.	Igualdad Todas las áreas	Media	-n.º de convocatorias realizadas -n.º de áreas participantes -n.º de acuerdos alcanzados -n.º de medidas y/o actuaciones identificadas	X	X	X	X
A.5.Convocar y resolver las subvenciones de Igualdad para cada ejercicio.	Igualdad Secretaría	Alta	-Convocatorias realizadas y resueltas -n.º de subvenciones -Cuantía destinada	X	X	X	X
A.6.Mantener el compromiso y la implicación activa en las campañas del 8M y del 25N: declaración institucional, programación de actividades, etc.	Equipo de Gobierno Igualdad	Alta	-Aprobación de las declaraciones institucionales -n.º de actividades organizadas	X	X	X	X
A.7.Sistematizar el procedimiento para la difusión interna y externa de información y materiales en las dos campañas anuales promovidas por el Ayuntamiento: 8M y 25N.	Equipo de Gobierno Igualdad Comunicación	Media	-n.º reuniones de coordinación -n.º de mejoras identificadas e incorporadas -Documento procedimiento -Aplicación y valoración del procedimiento	X	X		

PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

A.8. Ofertar formación básica en materia de Igualdad tanto a la clase política como técnica, con especial incidencia en las áreas masculinizadas.	Corporación municipal Equipo de Gobierno Todas las áreas	Alta	-n.º de cursos impartidos -n.º de personas participantes -Valoración de los cursos -Grado de implementación de los conocimientos y prácticas	X		X	
--	--	------	---	---	--	---	--

PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

A.9. Definir los canales de comunicación internos para la difusión habitual de la información relativa a la igualdad, así como para trasladar los contenidos básicos en esta materia a las nuevas incorporaciones.	Igualdad Comunicación Personal	Media	-Identificación de canales y usos -Identificación de contenidos básicos -n.º de envíos -Grado de interés mostrado en las respuestas obtenidas	X	X		
A.10. Propiciar desde Igualdad las fórmulas de colaboración más adecuadas con la realidad y el trabajo de cada área, para que pueda avanzar en la mejora de la inclusión del principio de igualdad y la perspectiva de género.	Todas las áreas Igualdad Berdintasun Taldea	Media	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de medidas acordadas e implementadas -Valoración del avance alcanzado por área		X	X	X
A.11. Actualizar y difundir entre el personal del Ayuntamiento el manual para el uso adecuado del lenguaje inclusivo, así como del tratamiento no sexista de las imágenes.	Todas las áreas Comunicación Igualdad	Media	-n.º de trabajadores que cuentan con el manual -Grado de implementación por área de las indicaciones del manual		X	X	
A.12. Elaborar un breve decálogo operativo de buenas prácticas para favorecer la inclusión transversal del principio de Igualdad y la perspectiva de género en las decisiones, comunicaciones y actuaciones más cotidianas de todas las áreas.	Igualdad Berdintasun Taldea	Media	-Decálogo operativo de buenas prácticas -n.º de trabajadores que cuentan con el decálogo -Grado de implementación por área de las buenas prácticas			X	
A.13. Promover una programación cultural y festiva libre de estereotipos de género y sexista.	Igualdad Cultura Comisión de organización fiestas	Media	-n.º de reuniones de coordinación -Revisión de la programación cultural y festiva -n.º de contrastes -n.º de sugerencias y quejas	X	X	X	X
A.14. Diseñar una herramienta de medición y seguimiento que pueda visibilizar el grado de penetración e implementación del principio de Igualdad y la perspectiva de género en las distintas áreas.	Igualdad Berdintasun Taldea	Baja	-Herramienta de medición y seguimiento -n.º de indicadores seleccionados -Grado de implementación por área del principio de Igualdad y la perspectiva de género			X	X

PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

A.15. Establecer colaboraciones con los servicios públicos dependientes del Ayuntamiento (polideportivo, biblioteca, etc.), para explorar acciones que redunden en una mejor información e implicación ciudadana en materia de igualdad.	Igualdad Comunicación Servicios públicos dependientes Ayuntamiento	Baja	-n.º de colaboraciones -n.º de reuniones -n.º de acciones -Valoración del grado de disposición demostrado por los servicios			X	X
A.16. Reforzar la participación de la figura representante de Igualdad en el Ayuntamiento en las redes de trabajo externas donde se aborden cuestiones vinculadas a esta materia y/o se requiera de la mirada feminista.	Igualdad	Media	-n.º de redes en las que habitualmente se participa -n.º de redes nuevas en las que se ha empezado a participar -n.º de reuniones por red -Grado de transferencia de la información a otros profesionales -Grado de implementación de lo acordado en las redes	X	X	X	X

PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

A.17. Establecer mecanismos para que la comisión de organización de las fiestas municipales integre el principio de igualdad y se aplique de forma transversal; aumentar, especialmente, la presencia de mujeres artistas.	Igualdad Cultura Comisión de organización de fiestas	Media	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de acuerdos alcanzados -n.º de mecanismos establecidos -Valoración de los mecanismos implementados -Grado de implementación del principio de igualdad	X	X	X	X
---	--	-------	--	---	---	---	---

EJE 2: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Acción	Responsable	Relevancia (baja/media/alta)	Indicadores de evaluación	Calendario			
				2024	2025	2026	2027
PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES							
A.18.Mantener la apuesta de la Casa de la Mujer por la programación de actividades y formaciones que promueven el autoconocimiento, el empoderamiento, el desarrollo integral y la calidad de vida de las mujeres.	Igualdad	Alta	-n.º de actividades anuales -n.º de participantes totales -Grado de satisfacción de las personas participantes -n.º de propuestas de nuevas actividades -Valoración general de la programación	X	X	X	X
A.19.Reforzar la Casa de la Mujer como lugar de encuentro neurálgico para el municipio, sobre todo entre la ciudadanía no asociada, para que pueda aprovecharse como espacio para compartir visiones, experiencias y vivencias sobre temas vinculados con la igualdad.	Igualdad Comunicación Consejo de Igualdad	Media	-n.º de convocatorias -n.º de participantes que acuden por primera vez -n.º y título de temas abordados -n.º de nuevas propuestas identificadas e implementadas -Valoración del espacio de encuentro			X	X
PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES							
A.20.Consolidar el Consejo de Igualdad de Balmaseda, afianzando sus funciones, ampliando la periodicidad de las sesiones y fomentando la incorporación de nuevas asociaciones.	Igualdad Consejo de Igualdad	Alta	-n.º de convocatorias -n.º de reuniones -n.º de nuevas asociaciones -n.º de decisiones acordadas -n.º de acciones propuestas y/o desarrolladas -Grado de implementación de las decisiones y acciones -Valoración del Consejo por parte de las asociaciones participantes	X	X	X	X
A.21.Apoyar a las asociaciones y grupos de mujeres para facilitar la gestión y el desarrollo de su planificación, así como cederles infraestructuras y medios municipales para que puedan desarrollar sus actividades.	Igualdad	Alta	-n.º de asociaciones atendidas -n.º y tipología de actuaciones llevadas a cabo -n.º de cesiones de infraestructura y medios -Grado de satisfacción con el servicio ofrecido -Valoración del servicio ofrecido	X	X	X	X

A.22. Visibilizar, poner en valor y reconocer la presencia y contribución de las mujeres al funcionamiento del municipio en sus diferentes dimensiones: asociaciones, clubes deportivos, comercios, promoción de iniciativas ciudadanas...	Igualdad Consejo de Igualdad Otras asociaciones del municipio Clubes deportivos Grupos y movimientos ciudadanos sin asociar	Media	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de acciones implementadas -n.º de actos públicos de reconocimiento -Valoración de las acciones implementadas			X	X
A.23. Revisar el callejero e identificar mujeres que podrían ostentar el reconocimiento en el espacio público.	Igualdad Consejo de Igualdad Urbanismo	Baja	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de calles susceptibles de cambio -Listado de propuestas de mujeres para incorporaciones -n.º de cambios de calle realizados			X	X
A.24. Propiciar la colaboración con los centros educativos para incluir en el currículum la presencia de las historias de vida de mujeres de Balmaseda que tuvieron un impacto transformador para el municipio.	Igualdad Consejo de Igualdad Archivo y Biblioteca municipal Centros educativos municipales	Media	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de acuerdos alcanzados -n.º de mujeres identificadas -Contenido creado -Grado de implementación del contenido creado en el currículum -Valoración del contenido por parte del alumnado		X	X	
A.25. Fomentar la igualdad en la práctica física y deportiva, a través de la colaboración con agentes tanto públicos (polideportivos, profesores de educación física de centros educativos) como privados (clubes, gimnasios...) del municipio, para potenciar la participación y reducir los estereotipos de género y las discriminaciones.	Igualdad Polideportivo Clubes Centros educativos Gimnasios Asociaciones deportivas	Media	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de acuerdos alcanzados -n.º de acciones de sensibilización -Grado de implementación de acciones de sensibilización -Valoración del impacto de las acciones de sensibilización			X	X
A.26. Aprovechar los eventos multitudinarios organizados en el municipio para introducir una acción o iniciativa específica relacionada con la Igualdad.	Equipo de Gobierno Igualdad Consejo de Igualdad Clubes o asociaciones organizadoras de los eventos	Baja	-n.º de reuniones de coordinación -Eventos multitudinarios susceptibles de incorporar acción o iniciativa específica -Acciones/iniciativas tipo identificadas -Grado de implementación de acciones/iniciativas -Valoración de las acciones/iniciativas		X	X	X

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

Acción	Responsable	Relevancia (baja/media/alta)	Indicadores de evaluación	Calendario			
				2024	2025	2026	2027
PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA							
A.27.Promover que la calidad del acceso a la información y a los recursos no dependa de la zona del municipio en la que las mujeres residen (mejor o peor conectada con el centro y con los servicios públicos), para que esto no condicione sus derechos laborales y de participación sociopolítica.	Igualdad Comunicación Urbanismo	Media	-Mapa de puntos para la difusión física de la información -Mapa de recursos -n.º de acciones informativas -Alcance de las acciones informativas			X	X
A.28.Establecer y/o reforzar canales para favorecer la colaboración con otros servicios y profesionales de referencia para la ciudadanía no vinculados al Ayuntamiento, que de manera directa e indirecta están implicados en la consecución de la igualdad en el municipio (ambulatorio...).	Igualdad Servicios y profesionales de referencia en distintos ámbitos	Baja	-n.º de servicios y profesionales identificados -n.º de canales -Valoración del uso de los canales -Valoración de la colaboración establecida			X	X
A.29.Ofrecer a los establecimiento, comercios y a la pequeña-empresa local claves para la igualdad y propiciar así mayor sensibilidad y buenas prácticas.	Igualdad Comunicación Empleo y Agente de Desarrollo Local	Baja	-n.º de sesiones convocadas -n.º de participantes -n.º de acciones de sensibilización -Valoración de las claves ofrecidas -Grado de implementación de las claves y buenas prácticas			X	X
A.30.Fomentar el uso paritario de los espacios públicos cedidos por el Ayuntamiento (espacios al aire libre de los centros educativos y polideportivo, etc.).	Igualdad Urbanismo Centros educativos Polideportivos	Baja	-n.º de acciones de sensibilización -Criterios de paridad establecidos -n.º y tipología de usos -Registro de los colectivos a los que se les cede			X	X

PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

A.31. Promover la formación continua de las mujeres en la Casa de la Mujer, sobre todo en los campos donde los conocimientos y las habilidades pueden ser estratégicas para la mejora de la vida y del empleo, como aquellas que disminuyen la brecha digital.	Igualdad Empleo y Agente de Desarrollo Local Mancomunidad	Alta	-n.º de formaciones impartidas -n.º de personas participantes -Valoración de las formaciones -Grado de implementación de los conocimientos y prácticas	X	X	X	X
A.32. Sensibilizar a la pequeña-mediana empresa local y a establecimientos y comercios en la implementación de procesos de contratación que favorezcan la igualdad de oportunidades para todas las mujeres, independientemente de otras condiciones que pueden suponer una doble o triple discriminación: edad, origen, religión, orientación sexual...	Igualdad Empleo y Agente de Desarrollo Local Lanbide	Alta	-n.º de sesiones convocadas -n.º de participantes -n.º de acciones de sensibilización -Grado de implementación de las acciones -n.º de procesos de contratación impulsados desde esas claves -n.º de contrataciones	X	X	X	X
A.33. Promover un programa, proyecto o medida específica para el apoyo a mujeres en paro de larga duración, especialmente aquellas que tienen dificultades para integrarse en el mercado ordinario, como las madres solteras.	Igualdad Empleo y Agente de Desarrollo Local Lanbide	Media	-Programa, proyecto o medida específica -n.º de mujeres participantes -n.º de mujeres beneficiadas -Grado de mejora en las condiciones de vida de las mujeres beneficiadas			X	X
A.34. Revisar los criterios de las convocatorias de las ayudas ofertadas para contribuir a los gastos de las economías familiares, teniendo en cuenta no sólo el patrimonio y los ingresos, sino otros factores menos tangibles que agravan la vulnerabilidad (madres solteras, unidades convivenciales no familiares...).	Equipo de Gobierno Igualdad Acción social Secretaría Intervención	Alta	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de acuerdos alcanzados -n.º de convocatorias revisadas -Listado con los nuevos criterios implementados -n.º de nuevas personas beneficiadas -Grado de mejora de las condiciones de vida de las personas beneficiadas	X	X		

PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

A.35. Tratar de promocionar nuevas alternativas en servicios y recursos municipales que fomenten la conciliación, tanto en el caso de menores como de personas mayores al cargo.	Equipo de Gobierno Igualdad Berdintasun Taldea Consejo de Igualdad	Alta	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de acuerdos alcanzados -n.º de alternativas implementadas -n.º de personas beneficiadas -Grado de mejora experimentado -Valoración de los servicios y recursos implementados	X	X	X	X
---	---	------	--	---	---	---	---

A.36. Promocionar entre los hombres campañas, iniciativas y talleres relacionados con la conciencia hacia los cuidados y la corresponsabilidad.	Igualdad Comunicación Consejo de Igualdad Asociaciones municipales masculinizadas	Media	-n.º de campañas de sensibilización -n.º de talleres convocados -n.º de participantes -Grado de satisfacción con los talleres -Valoración del conjunto de las actuaciones desplegadas		X		X
--	--	-------	---	--	---	--	---

EJE 4: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Acción	Responsable	Relevancia (baja/media/alta)	Indicadores de evaluación	Calendario			
				2024	2025	2026	2027
PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN							
A.37.Elaborar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral dentro del Ayuntamiento, de acuerdo a lo dispuesto en la <i>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre</i> .	Equipo de Gobierno Secretaría Igualdad	Alta	-Elaboración Protocolo	X	X		
A.38.Impartir formación específica en materia de violencia machista a profesionales vinculados con la intervención y la atención en los servicios municipales del Ayuntamiento, así como al personal técnico y político.	Equipo de Gobierno Todas las áreas Igualdad	Alta	-n.º de cursos impartidos -n.º de personas participantes -Valoración de los cursos -Grado de implementación de los conocimientos y prácticas		X		X
A.39.Establecer un procedimiento municipal para garantizar unas fiestas y un ocio nocturno seguro para las mujeres, más allá de la carpa informativa Puntu Morea.	Equipo de Gobierno Mancomunidad Igualdad Seguridad Ciudadana	Alta	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de acuerdos alcanzados -n.º de medidas implementadas -Grado de implementación de las medidas -Valoración de la implementación de las medidas		X	X	X
A.40.Promover formaciones específicas en materia de violencia machista tanto en los centros educativos, como en la Casa de la Mujer, basadas en testimonios en primera persona.	Igualdad Centros educativos Mancomunidad	Alta	-n.º de formaciones -n.º de personas participantes -Valoración de las formaciones		X		X
A.41.Elaborar un decálogo de buenos tratos para difundir entre los agentes estratégicos del municipio, tales como servicios municipales y asociaciones.	Igualdad Comunicación Servicios municipales Consejo de Igualdad	Media	-n.º de reuniones de coordinación -Decálogo de buenos tratos -n.º de decálogos repartidos -Valoración del decálogo por parte de los servicios municipales y asociaciones		X	X	
A.42.Sensibilizar a agentes sociales del municipio, tales como responsables de establecimientos y comercios públicos, asociaciones, etc. para que detecten y actúen ante aquellos actos y comportamientos que exigen tolerancia 0.	Igualdad Consejo de Igualdad Agrupaciones de comerciantes y hosteleros locales	Media	-n.º de reuniones de coordinación -n.º de acciones de sensibilización -Valoración de las acciones de sensibilización -n.º de actuaciones			X	X

PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

A.43. Promover la identificación clara de los perfiles profesionales que cuentan con funciones específicas en materia de violencia machista, tanto dentro del Ayuntamiento como en los distintos servicios del municipio (Osakidetza, Ertzaintza...).	Igualdad Berdintasun Taldea Mancomunidad Comunicación	Alta	-n.º de profesionales identificados -n.º de acciones informativas de carácter interno y externo		X		
A.44. Fomentar que la Casa de la Mujer se refuerce como espacio seguro para la identificación de casos de violencia machista, así como para la defensa individual y colectiva de los derechos de la víctima.	Igualdad Acción social Mancomunidad	Media	-n.º de reuniones de coordinación -Procedimiento de detección y acompañamiento -n.º de casos detectados -n.º de actos de repulsa convocados	X	X	X	X

PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

A.45. Reforzar la presencia del Ayuntamiento en los espacios de participación y decisión de la mancomunidad donde se acuerda y diseña el Protocolo de actuación ante la violencia machista.	Mancomunidad Igualdad	Alta	-n.º de convocatorias -n.º de reuniones -n.º de propuestas realizadas por el Ayto. y aceptadas en el espacio de la mancomunidad -Valoración de la participación del Ayto. -Valoración del espacio de la mancomunidad	X	X	X	X
--	--------------------------	------	--	---	---	---	---

6. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL V PLAN

La **ejecución** del V Plan de Igualdad 2024-2028 será responsabilidad de la concejalía de Acción Social, Igualdad, Inmigración, Salud, OMIC, Prevención de Drogodependencia, Cooperación al Desarrollo y de las dos personas auxiliares socioculturales que, actualmente, desempeñan sus funciones en la Casa de la Mujer. En este punto, cabe recordar que una de las acciones directrices del V Plan, incluida en el eje de Buen Gobierno, es “Abrir un proceso de reflexión para ajustar paulatinamente los recursos personales, materiales, técnicos y económicos necesarios para el adecuado desarrollo del V Plan”. Sin el compromiso político y la implementación de esta acción, difícilmente el V Plan de Igualdad de Balmaseda podrá desarrollarse con integralidad y lograr los objetivos desde los que fue concebido.

En el plano técnico, el equipo al cargo realizará, como viene siendo habitual, un Plan Operativo Anual (POA). Este documento sirve para tratar de planificar, ordenar y concretar de año en año las acciones del V Plan. Por tanto, se recomienda incluir las acciones del V Plan en los cuatro POA, que se elaborarán en su periodo de vigencia (2024-2028), atendiendo a estos tres criterios:

- **Relevancia:** prioridad marcada por el Ayuntamiento para su implementación (alta/media/baja).
- **Viabilidad:** realizable en el tiempo prefijado con los recursos humanos, materiales y económicos de los que se puede disponer en ese momento.
- **Secuencialidad:** primero aquellas acciones que son necesarias para fijar las bases de otras que vendrán después.

Asimismo, se considera imprescindible realizar una evaluación de cada POA al final de cada año. Ésta determinará el grado de cumplimiento de las acciones previstas para su año de vigencia y contribuirá a elaborar el POA del año siguiente desde una visión más ajustada con las opciones reales, detectando desajustes y los puntos de refuerzo necesarios.

Otro de los aspectos reseñables de la ejecución del V Plan es que, más allá del equipo de igualdad (responsable primero y último del desarrollo del documento), cada una de las acciones cuenta con unas figuras de referencia que deben garantizar su implementación. Estas figuras varían dependiendo de la naturaleza de la acción y se identifican en el V Plan, junto al enunciado de cada acción.

En cuanto al **seguimiento** del V Plan, más allá de la organización interna que establezca para ello el equipo de referencia formado por la concejalía y el personal sociocultural encargado de la Casa de la Mujer, se prevé que existan también otros espacios que desempeñen esta función:

- Comisión de Igualdad, integrada en la Comisión de Ciudadanía.
- Espacio de reflexión, decisión y contraste interdepartamental en materia de igualdad (Berdintasun Taldea), que tiene intención de recuperarse en este V Plan y que tiene pendiente la redefinición de sus funciones.

- Consejo de Igualdad, conformado por asociaciones del municipio.

Cada uno de estos espacios, tendrá la responsabilidad de velar por el adecuado cumplimiento de la generalidad o la parcialidad del V Plan (y de los POA), según sea su naturaleza constitutiva, funcional y operativa, así como las dimensiones y, por tanto, las acciones que abarca. En todo caso, el seguimiento ha de favorecer e impulsar el desarrollo de las acciones establecidas y su evaluación continua, a fin de reconducir situaciones de desajuste o incumplimiento para que la evaluación final resulte lo más satisfactoria posible.

El V Plan tiene una vigencia de cuatro años, desde 2024 a 2028, por lo que la **evaluación** se organizará en dos niveles: una evaluación continua y otra final. Tanto para la evaluación continua como para la evaluación final son indispensables las herramientas que sirven para este fin: los indicadores. Estos son los que determinan, por un lado, si cada acción ha cumplido con sus pretensiones iniciales, es decir, para aquellas para las que fue diseñada e implementada; y, por otro, para medir el grado de ejecución y cumplimiento del plan.

En el V Plan, junto al enunciado de cada acción, se acompañan algunos indicadores, tanto de resultado como de proceso, que podrían servir de referencia al equipo de igualdad para la medición y valoración del grado de cumplimiento de la propia acción y del plan en su conjunto, ya sea en la evaluación continua como final. Estos indicadores también pueden utilizarse para la evaluación de cada POA. Por su parte, se recomienda utilizar los indicadores de impacto una vez ejecutado el V Plan, es decir, en la evaluación final, para poder valorar desde una perspectiva temporal el grado de transformación alcanzado en el periodo de vigencia (2024-2028).

Para realizar un correcto seguimiento y evaluación del V Plan, se recomienda generar una ficha por cada una de las acciones, de manera que esto ayude a sistematizar los claroscuros del proceso y los resultados alcanzados. Así, más allá de contar con un dato cuantitativo que señale el grado de cumplimiento de la acción y del plan, se podrán valorar otros elementos más cualitativos que interfieren en el proceso y que condicionan el resultado, ya sean facilitadores u obstaculizadores. Incluso puede completarse con las nuevas necesidades que se han ido detectando, lo que favorece, tras el cierre del V Plan, la creación de un VI Plan más ligado con la realidad que se pretende transformar. Pues una evaluación rigurosamente realizada supone un diagnóstico adecuado, que sirve de punto de partida de un futuro plan.

Por último, especial mención merece el sistema de **comunicación** empleado para la difusión del V Plan. La comunicación es un ejercicio que debería acompañar todo el proceso de implementación, tanto interna como externamente. Por este motivo, se recomienda que la figura de referencia de comunicación del Ayuntamiento de Balmaseda trabaje conjuntamente con el equipo de igualdad, para asegurar una adecuada difusión de los hitos identificados por los canales internos y externos más adecuados en cada caso: rueda de prensa, nota de prensa, contenido en redes sociales, actualización de la web municipal, correo electrónico, etc.