

V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ABANTO ZIERBENA 2024-2027

Subvenciona:



1. ÍNDICE

0. Presentación.....	1
1. Introducción.....	2
2. Marco Normativo.....	3
3. Proceso de elaboración.....	6
3.1. Antecedentes.....	6
3.2. Metodología.....	7
3.3. Desarrollo del Plan.....	9
4. Principios rectores.....	10
5. Diagnóstico. Análisis y reflexiones clave sobre la desigualdad y la violencia machista en Abanto Zierbena.....	12
5.1 Datos demográficos.....	13
5.2 Empleo	15
5.3. Corresponsabilidad.....	19
5.4. Enfoque interseccional.....	19
5.5. Agenda 2030.....	20
5.6. Violencia contra las mujeres.....	21
5.7. Colectivos específicos.....	22
5.8. Evaluación del IV Plan.....	25
5.9. Bibliografía.....	26
5.10. Análisis de resultados. Encuestas Adizmi.....	27
5.11. Análisis de resultados. Centros Escolares de Abanto Zierbena.....	39
5.11.1. Análisis de las encuestas de 1º a 4º de primaria.....	43
5.11.2 Análisis de las encuestas de 5º a 6º de primaria.....	50
5.11.3 Análisis de las encuestas de E.S.O y Bachiller.....	60
5.11.4. Conclusiones.....	67
6. Estructura del Plan.....	82
6.1 Buen Gobierno.....	85
6.2 Eje 1. Empoderamiento de las Mujeres	97
6.3. Eje 2. Transformar las Economías y la Organización Social para Garantizar Derechos.....	104
6.4. Eje 3. Vidas libres de violencia contra las mujeres.....	108
7. Sistemas del gestión.....	115
6.1 Estructura de gestión.....	115
6.2 Sistema de seguimiento y evaluación.....	119
6.3. Comunicación.....	123
6.4. Presupuesto.....	124
8. Anexo: Incorporación de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Abanto Zierbena.....	126

0 PRESENTACIÓN

Presentamos el V Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Abanto Zierbena, con el compromiso renovado por la igualdad de género. Este nuevo plan se enmarca como una continuidad y consolidación de los avances logrados en los planes anteriores, pero también como un catalizador de transformaciones en nuestro municipio.

El camino recorrido en las últimas décadas ha sido largo, pero insuficiente. A pesar a los avances legales y sociales, la discriminación y las desigualdades estructurales que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo siguen vigentes. La violencia machista, la brecha salarial, la precariedad laboral femenina, la falta de corresponsabilidad o los estereotipos sexistas son lacras que debemos desterrar.

Este nuevo Plan nace con la vocación de ser ambicioso, integral y con una amplia participación política y social. Solo con el compromiso conjunto de instituciones, empresas y ciudadanía lograremos que Abanto Zierbena sea un municipio diversificado, inclusivo y socialmente justo. El Plan se fundamenta en la experiencia previa y se nutre de nuevas contribuciones, fruto del diálogo y el contraste de diferentes agentes sociales, a quienes agradecemos sinceramente su aportación.

El V Plan para la Igualdad refleja el compromiso institucional y la evolución en el enfoque de las políticas de igualdad en el municipio. Este nuevo plan, que abarcará el periodo de 2024 a 2027, busca fortalecer un modelo de gobernanza que oriente la actuación de los poderes públicos locales y consolide la transversalidad del enfoque de género e interseccional en todas las actividades municipales.

Cada una de nosotras y nosotros tiene un papel fundamental en la construcción de una sociedad más igualitaria a través de nuestras acciones y actitudes diarias. Desde la alcaldía, os animamos a sumaros a este proceso de cambio para construir un municipio donde la igualdad de género sea una realidad palpable en todas las esferas de la vida. El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Abanto Zierbena es nuestro mapa de ruta para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva.

1 INTRODUCCIÓN

Entre los principales aspectos abordados por el V Plan, destacamos que el plan incluye medidas para promover la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales a través de la transversalidad, e incorpora la perspectiva de género en la acción municipal generando las condiciones necesarias para que el Ayuntamiento pueda incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en sus procesos de trabajo. También se reconoce la interseccionalidad como un principio fundamental, considerando que existen otros ejes de opresión que interactúan con el género, generando nuevas situaciones de desigualdad. Se busca aplicar esta perspectiva en todas las prácticas y políticas municipales.

Además, el V Plan refleja los aprendizajes de los últimos años y aborda desafíos emergentes y prioridades de la acción municipal, como la sostenibilidad de la vida, y prioriza colectivos específicos en las medidas propuestas

El presente documento consta de 9 secciones y contiene la propuesta de contenidos que sustenta la redacción del documento final del V Plan.

La primera sección presenta el marco normativo, el proceso de elaboración y los principios rectores que sustentan el V Plan.

La segunda sección muestra el diagnóstico sobre la situación de la igualdad de género y violencia machista en el municipio.

A lo largo del análisis, se han examinado detalladamente distintos aspectos sociodemográficos y laborales, así como problemáticas específicas relacionadas con la corresponsabilidad, el enfoque interseccional, la Agenda 2030, la violencia machista y la situación de colectivos específicos que requieren una atención especial, como mujeres mayores, mujeres con discapacidad, infancia y juventud, colectivo LGTBI+ y el análisis de nuevas masculinidades. Cada una de estas secciones ha permitido identificar desafíos y oportunidades específicas para promover la igualdad de género en cada uno de estos grupos.

Este informe, asimismo, incluye un resumen de la evaluación del IV Plan, que ha permitido identificar tanto los logros alcanzados como las áreas que requieren una mayor atención y esfuerzo. Además, se ha complementado el diagnóstico con el análisis de las encuestas sobre discapacidad intelectual y centros escolares, que enriquecen y respaldan el análisis realizado en este documento.

La tercera sección detalla las líneas estratégicas, programas y objetivos del V Plan, así como la programación concreta de acciones.

En la cuarta sección se expone el sistema de gestión del V Plan.

Por último, se incorpora como anexo la guía "Incorporación de la Perspectiva de Género en el Ayuntamiento de Abanto Zierbena" que se facilitó al personal técnico y político como herramienta previa a la elaboración de las acciones.

2 MARCO NORMATIVO

ÁMBITO GLOBAL

ONU

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que establece la igualdad entre hombres y mujeres.
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW 1979), que obliga a los Estados a adoptar políticas contra la discriminación.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), que reconoce la violencia contra las mujeres como violación de derechos humanos.
- La Declaración y Programa de Acción de Viena. 1993.
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que establece la transversalidad de género en todas las políticas y acciones.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966.
- La Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, hito fundamental en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos.
- Principios de Yogyakarta. 2006. Pautas sobre la implementación de normativas internacionales de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género y Yogyakarta plus 10 (YP+10) centrados en la defensa y promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI+.
- La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. 2006.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, que incluyen la igualdad de género como objetivo específico (ODS 5) y de forma transversal en otros ODS.

ÁMBITO EUROPEO

UNIÓN EUROPEA

- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 1957.
- Carta de Derechos Fundamentales de la UE (2000), que prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006), que busca promover la igualdad de género en el ámbito local.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- El Pacto por la Igualdad de Género 2011-2020 adoptado por el Consejo Europeo de 7 de marzo de 2011.
- La Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012, relativa a los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.
- Estrategia para la Igualdad de Género (2020-2025).
- Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ (2020-2025).
- Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad (2021-2030).

CONSEJO EUROPEA

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950.
- Carta Social Europea de 1961 que establece el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en materia de empleo.
- Protocolo Adicional a la Carta Social Europea de 1988.
- Protocolo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 2000 .
- Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia). 2005.
- Recomendación del Comité de Ministros, de 7 de octubre de 1998, sobre mainstreaming de género.
- Recomendación del Comité de Ministros, de 19 de mayo de 2000, sobre la actuación contra el tráfico de seres humanos para su explotación sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros, de 30 de abril de 2002, sobre protección de las mujeres contra la violencia.
- Recomendación del Comité de Ministros, de 12 de marzo de 2003 sobre participación equilibrada entre mujeres y hombres en política y en la toma de decisiones públicas.
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul). 2011.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa y III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022 - 2025).

ÁMBITO ESTATAL

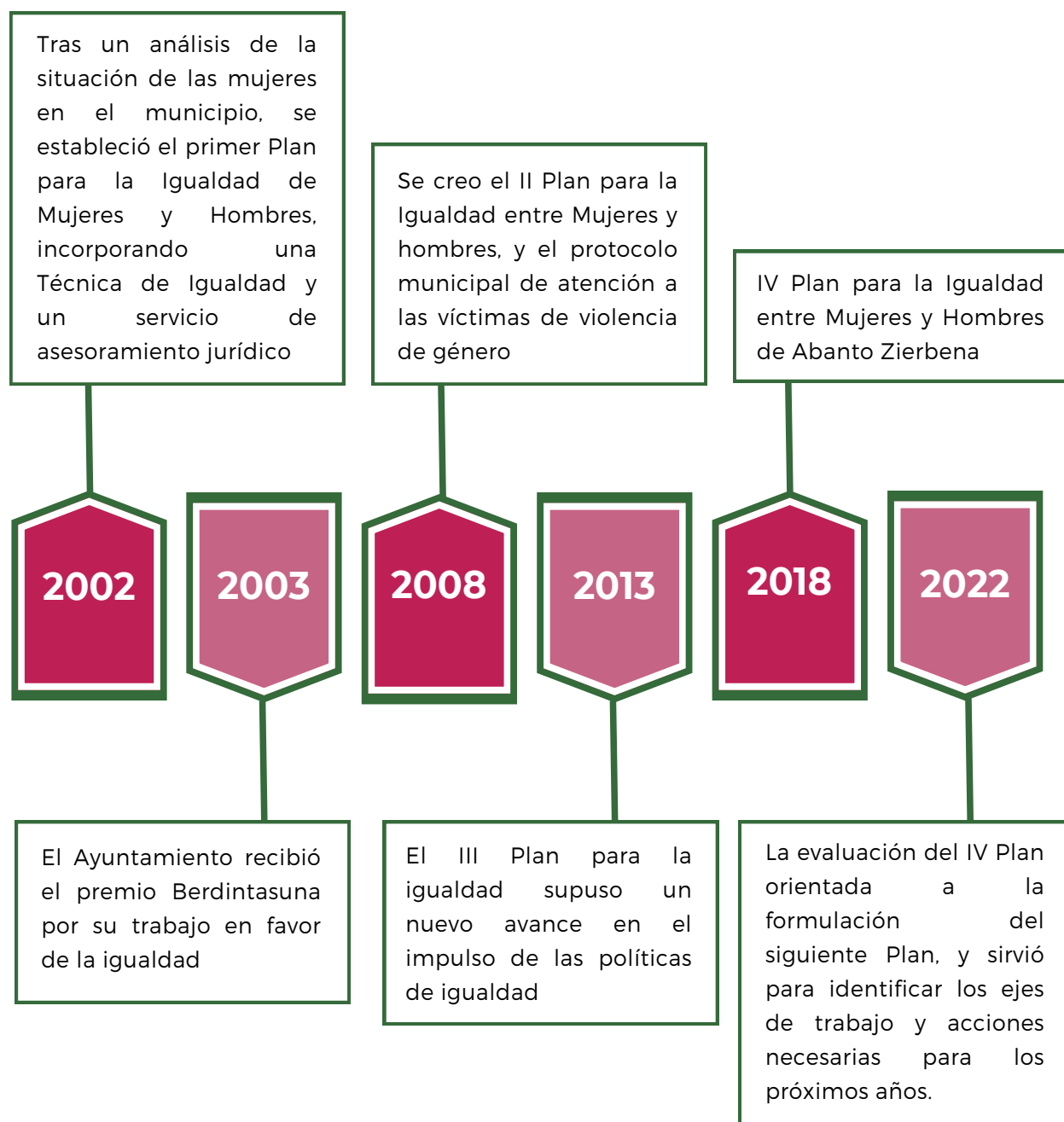
- Constitución Española. 1978.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Pacto de Estado en materia de Violencia de Género 2017.
- Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025)
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no Discriminación
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

CAPV

- Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco.
- Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del "Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea".
- VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley 14/2012, de No Discriminación por Motivos de Identidad de Género y de Reconocimiento de los Derechos de las Personas Transexuales.
- Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.
- Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Diputación Foral de Bizkaia.
- III Acuerdo interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAPV.
- Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.
- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

3 PROCESO DE ELABORACIÓN

3.1. ANTECEDENTES



3.2. METODOLOGÍA

El plan se definió durante el 2023 mediante un proceso de reflexión en el que participó el personal técnico y político, asociaciones feministas y de apoyo a la igualdad, ADIZMI y 5 Centros Escolares del municipio. Para su elaboración se empleó una metodología mixta y participativa que combinó técnicas cuantitativas y cualitativas, con el fin de recabar información desde diferentes fuentes y obtener una visión integral de la situación. Esta metodología ha sido clave para elaborar un diagnóstico completo de la situación y construir un Plan pertinente y adaptado a las necesidades del municipio

- **Guía formativa para la aplicación de la perspectiva de género:** Previo al inicio del proceso de elaboración del Plan, se llevó a cabo la elaboración de una guía metodológica sobre la incorporación de la perspectiva de género en el Ayuntamiento con un doble objetivo:

1. Capacitar al personal municipal para identificar la pertinencia de género en sus respectivas áreas de trabajo, promoviendo la integración efectiva del principio de transversalidad en los programas, servicios y actividades desarrollados desde el Ayuntamiento.
2. Proveer una herramienta que facilite la detección de necesidades y problemas de género en sus ámbitos de competencia, de cara a la posterior definición y selección de medidas y acciones específicas para incorporar en el V Plan.

Revisión de fuentes secundarias: Información sobre los antecedentes, el contexto normativo y la situación de partida en materia de igualdad de género.

- A nivel municipal se analizó el Informe de Evaluación del IV Plan y el análisis DAFO, y las memorias del área municipal correspondiente.
- A nivel institucional se examinaron documentos de planificación en políticas de igualdad del Gobierno Vasco, Emakunde, Observatorio de la Violencia Machista de Bizkaia, Ertzaintza y Diputación Foral de Bizkaia. El marco de referencia fundamental fue el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, el Plan para la XII Legislatura de Emakunde y el VI Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres. También se consultaron las normas jurídicas más relevantes en el ámbito autonómico, estatal, europeo y global.

Técnicas cualitativas

Paralelamente, se implementaron técnicas cualitativas como entrevistas semiestructuradas a informantes clave del Ayuntamiento y del tejido asociativo local, y reuniones de trabajo con personal técnico municipal.

Las técnicas cualitativas permitieron complementar la información secundaria con las vivencias, opiniones y propuestas de los colectivos implicados.

Técnicas cuantitativas

Asimismo, se llevaron a cabo encuestas cuantitativas dirigidas a diferentes grupos poblacionales del municipio con el objetivo de recabar datos estadísticos relevantes para dimensionar de manera precisa los principales problemas y necesidades existentes. El objetivo de estas encuestas fue recabar las opiniones y propuestas para la priorización y selección de las acciones a incluir en el V Plan para la Igualdad.

Encuestas en centros escolares

Alumnado de primaria y secundaria de los 5 centros educativos del municipio, con preguntas adaptadas a cada franja de edad que indagaban en cuestiones como estereotipos de género, roles, percepción de la desigualdad y violencia machista.

Se elaboraron encuestas diferenciadas para los siguientes niveles educativos:

Alumnado de 1º a 4º de primaria, alumnado de 5º y 6º de primaria de los centros escolares de Gallarta, CEIP Buenos Aires, CEIP El Casal y CEIP Etorkizuna Ikastola y el CEIP de Las Carreras, Askartza Isusi

Alumnado de ESO y Bachillerato del IES Dolores Ibarruri de Gallarta

Encuestas al personal municipal (técnico y político) y a representantes de las asociaciones locales de mujeres:

Emelka de Las Carreras, Asociación de Mujeres de Sanfuentes y Asociación de Mujeres de Gallarta. Se indagó en la valoración de los logros y limitaciones del anterior Plan de Igualdad, y sobre los ejes de trabajo y líneas de acción que desde su perspectiva debían considerarse prioritarias durante los próximos años.

Encuestas a las usuarias de la Asociación de Familiares de la Zona Minera a favor de la Discapacidad Intelectual, ADIZMI.

La participación directa del personal municipal y del tejido asociativo posibilitó que sus visiones y propuestas pudieran integrarse en la planificación, dotando al diagnóstico y a la selección de acciones de mayor pertinencia, legitimidad y viabilidad.

Encuestas a la ciudadanía:

Se elaboraron encuestas diferenciadas para mujeres, para hombres y para personas de otro género. Sin embargo, la muestra resultante de personas fue demasiado pequeña para poder extraer resultados significativos, por lo que finalmente no pudieron considerarse en el diagnóstico.

Sistematización y análisis

Toda la información recabada fue sistematizada y analizada de forma integrada, contrastando los datos cuantitativos y cualitativos. Esto permitió obtener una comprensión global de la realidad local y sustentar adecuadamente el proceso de planificación.

3.3. DESARROLLO DEL PLAN

El proceso de elaboración del V Plan para la Igualdad se ha desarrollado entre los meses de enero de 2023 y abril del 2024, siguiendo las siguientes fases:

Fase 0 (enero)

Elaboración de la guía sobre la incorporación de la perspectiva de género en el Ayuntamiento

Fase 1 (febrero-abril):

- Revisión de fuentes documentales:

Se analizaron planes previos, evaluaciones, memorias e informes municipales relevantes. La evaluación del plan anterior fue realizada por la misma empresa consultora, aprovechando las entrevistas realizadas entonces a todo el personal técnico y político municipal.

- Elaboración de encuestas dirigidas a centros escolares, ciudadanía general, asociaciones y personal técnico y político municipal:

Se crearon para esta fase un total de 7 tipos de encuestas con un enfoque semiestructurado.

- Tres reuniones con el equipo promotor del Plan para concretar la metodología y calendario de trabajo.

Fase 2 (mayo-agosto):

- Envío de las encuestas a todos los centros escolares y a la asociación ADIZMI, coordinándolo a través de llamadas telefónicas y visitas presenciales a cada centro educativo.

- Realización del diagnóstico a partir del análisis estadístico tanto de los resultados de las encuestas como de las fuentes secundarias consultadas previamente.

- Reunión con el grupo técnico interdepartamental para exponer la línea de trabajo y recoger aportaciones iniciales, identificación de las principales necesidades, problemas y áreas prioritarias de actuación, a partir de los datos cualitativos y cuantitativos recopilados en la fase de diagnóstico.

- Reuniones con personal técnico y tejido asociativo para recabar aportaciones. Elaboración del primer borrador.

Fase 3 (septiembre-octubre):

- Desarrollo de propuestas de contenidos, estructura y líneas de acción para el nuevo Plan, con dos sesiones de trabajo con el personal del área de igualdad.

Fase 4 (noviembre 2023-abril 2024):

- Contraste del borrador con el equipo interdepartamental y político del Ayuntamiento.

- Recopilación de aportaciones y elaboración del documento final.

- Definición de compromisos políticos para la implementación.

- Aprobación del documento final.

4 PRINCIPIOS RECTORES



1. ENFOQUE DE GÉNERO Y NO NEUTRALIDAD

El enfoque de género y la no neutralidad guiarán el diseño e implementación de este plan, reconociendo la desigualdad estructural que afecta la vida de mujeres y hombres, y que debe orientar nuestro actuar como administración pública.

Implica una comprensión integral que exige integrar la estrategia de transversalización, reorganizando nuestras rutinas de trabajo para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas. Esta estrategia nos permite abordar las múltiples dimensiones de la desigualdad y fomentar la equidad en todas las políticas y programas.

Nuestras acciones como administración impactan en la sociedad y reconocemos que la gestión pública no es aséptica, pues se sustenta en valores androcéntricos y patriarcales arraigados socialmente, que condicionan los efectos desiguales de las políticas para mujeres y hombres. Nuestra intervención intencional busca transformar esta realidad y eliminar la discriminación presente.

2. TRANSVERSALIDAD

La transversalidad o mainstreaming de género implica integrar la perspectiva de igualdad de forma activa en todos los niveles y etapas de las políticas locales, tanto en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de todas las áreas de actuación municipal.

Adoptar la transversalidad significa promover un cambio estructural en el funcionamiento interno del ayuntamiento para asegurar que tanto las instancias políticas como administrativas lo incorporen. Este principio estratégico trata de garantizar que la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación se asuman como tareas de todo el ayuntamiento, creando procesos sostenibles para eliminar las brechas de género en todos los ámbitos de intervención local.

3. PARADIGMA FEMINISTA

Reconocemos la necesidad de abordar las desigualdades de género desde sus raíces. Nos comprometemos a desafiar y superar las normas de género opresivas y promover relaciones igualitarias, equitativas y respetuosas entre todos los miembros de la sociedad.

4. INTERSECCIONALIDAD

Admitimos que las experiencias de opresión y discriminación están entrelazadas y se ven influenciadas por factores interseccionales como la raza, la etnia, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género y la discapacidad. Nuestro plan de igualdad aborda estas intersecciones, garantizando que las políticas y acciones consideren y respondan a las múltiples dimensiones de la desigualdad.

5. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Nos comprometemos a promover su participación activa y significativa en la toma de decisiones, tanto a nivel político como comunitario, impulsando recursos que fortalezcan sus habilidades, promuevan la igualdad de oportunidades y faciliten su liderazgo.

6. DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

Nuestro plan de igualdad reconoce la interdependencia entre la igualdad de género y el desarrollo sostenible. El empoderamiento de las mujeres contribuye directamente al bienestar general cuando tienen acceso a educación, atención médica, empleo decente y representación política. Invertir en mujeres y niñas tiene efectos multiplicadores, impulsando el crecimiento económico y rompiendo ciclos de pobreza. La participación en igualdad de las mujeres en la fuerza laboral mejora la productividad y cerrar brechas de género podría impulsar significativamente las economías. El plan de igualdad busca transformar normas y prácticas para eliminar estereotipos, violencia y discriminación, razón por la que integraremos la perspectiva de género en las políticas de desarrollo local, fomentando la sostenibilidad y el equilibrio entre las dimensiones social, económica y ambiental.

5 DIAGNÓSTICO



Análisis y reflexiones acerca de la desigualdad de género y la violencia machista en Abanto Zierbena



El diagnóstico proporciona una visión integral de la situación actual del municipio en lo que respecta a la igualdad y la violencia machista. Para lograr esto, se llevó a cabo una labor inicial que consistió, por un lado, en la recopilación y presentación de datos cuantitativos que abordan diversas facetas de la vida de Abanto Zierbena y ámbito autonómico, y las realizaciones de encuestas en los centros escolares y la Asociación Adizmi con el objetivo de conocer la realidad social del municipio desde un punto de vista de género.

A continuación, se presenta un resumen de la información recopilada en esta fase que sienta las bases y justifica los objetivos que busca alcanzar el V Plan, así como las acciones que se implementarán en los próximos años.

5.1. DATOS DEMOGRÁFICOS

Dado que la información fundamental para el análisis se deriva del registro municipal, que categoriza los datos en función del género binario, en esta sección se proporcionará principalmente datos y enfoques basados en esta perspectiva. Sin embargo, es importante destacar que esta limitación dificulta la comprensión de las condiciones y la situación que enfrenta la comunidad LGTBI+.

También es importante tener en cuenta, que el análisis se limita a la información proporcionada y no abarca otros aspectos relevantes, como características socioeconómicas, ubicación geográfica u otros factores demográficos específicos. Para obtener un análisis más completo y preciso de las diferencias entre hombres y mujeres, sería necesario considerar otra información adicional más allá de los datos demográficos proporcionados en las tablas.

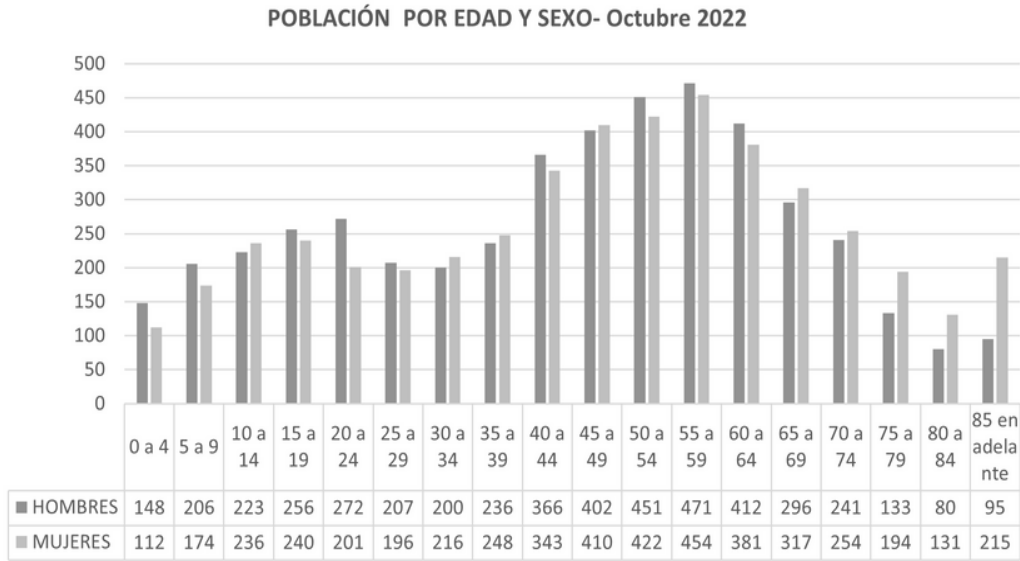
Los datos muestran un perfil demográfico con tendencias esperables como una población envejecida, con bajo peso de la población infantil y joven, y un progresivo envejecimiento a partir de los 40, especialmente acusado en las mujeres. Del total poblacional de 9.439 personas, 4.695 son hombres y 4.744 mujeres.

Se observa por tanto un índice de feminidad ligeramente superior debido sobre todo a la concentración de mujeres a partir de los 65 años (con una diferencia de 266 mujeres más).

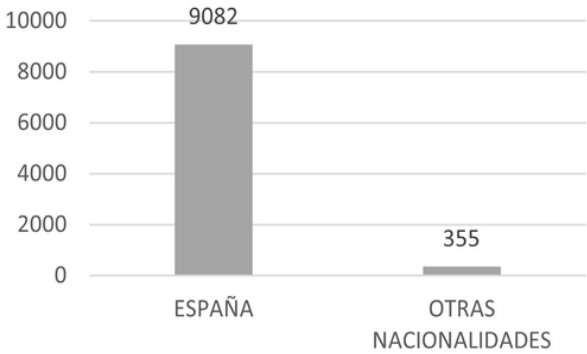
Los grupos tradicionalmente considerados como población joven (0 a 24 años) representan un porcentaje reducido del total: 1.105 hombres y 963 mujeres, y el grupo de edad más numeroso es el de 55 a 59 años, tanto en hombres (471) como en mujeres (454).

Este progresivo envejecimiento puede tener consecuencias negativas para las mujeres, especialmente en lo que respecta a las tareas de cuidados, ya que estas tareas recaen principalmente en ellas. Esto conlleva una sobrecarga física y mental para estas cuidadoras, que además tienen sus propias necesidades por la edad, pudiendo ocasionar problemas de salud, aislamiento social, pérdida de oportunidades laborales y empobrecimiento.

Otras posibles consecuencias pueden ser riesgo de pobreza en la vejez, por menores pensiones contributivas, problemas de soledad no deseada por la mayor longevidad respecto a los hombres, o necesidades específicas de atención sociosanitaria. Por estos motivos el envejecimiento demográfico supone retos importantes para garantizar los derechos de las mujeres mayores y su calidad de vida en el municipio



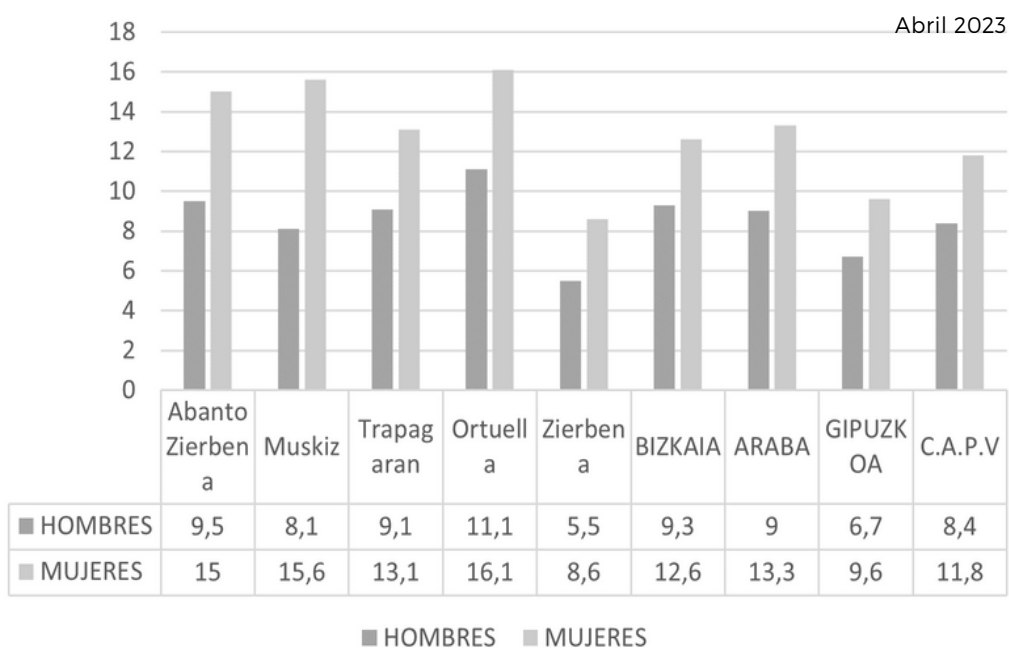
En lo que respecta a la diversidad de nacionalidades, los datos revelan la presencia de 355 individuos de nacionalidades distintas a la española. Entre las más destacadas se encuentran Marruecos, Colombia, Brasil y Nicaragua



5.2. EMPLEO

5.2.1 Demandantes de empleo parados registrados en LANBIDE por sexo.

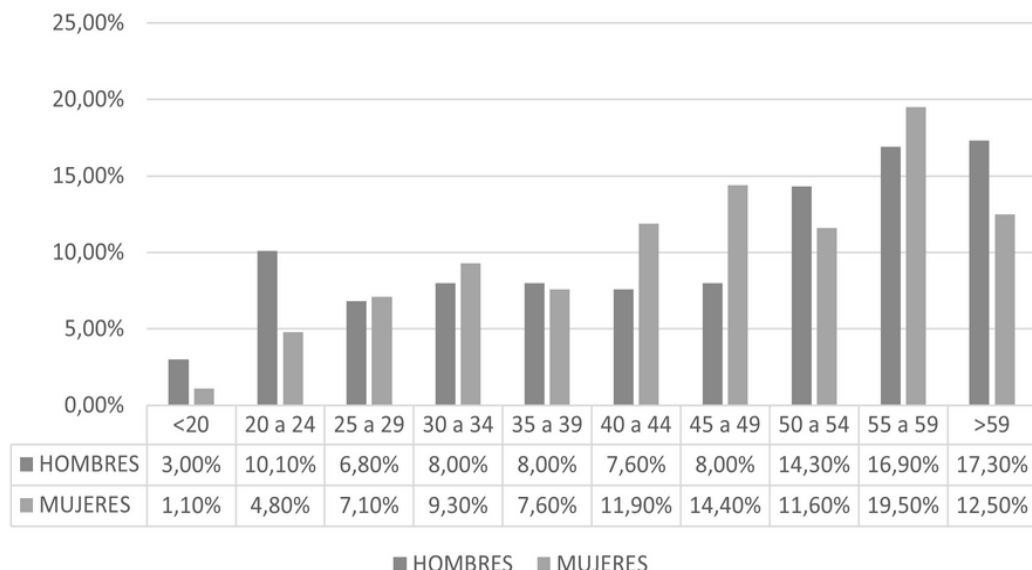
Los últimos datos registrados en Abanto Zierbena en abril del 2023 muestran una tasa de paro femenina del 15%, significativamente superior a la masculina del 9,5%. Esta brecha de género en el desempleo se repite en los otros municipios comparados de la zona minera y en el resto de la CAPV con tasas de paro femenino que superan entre 3 y 7 puntos porcentuales a las de los hombres.



5.2.2 Demandantes de empleo parados registrados en LANBIDE por intervalo de edad y sexo.

Un análisis de los datos revela que la tasa de desempleo entre los hombres menores de 24 años supera al de las mujeres en este mismo grupo demográfico. A primera vista, podría atribuirse esta diferencia a la suposición de un mayor abandono escolar entre los hombres, ya que los datos demuestran que, en el conjunto del Estado, son los hombres quienes presentan tasas de abandono escolar más elevadas. Sin embargo, hay otros datos que podrían influir como es el aumento significativo en las colocaciones laborales, con un aumento de empleos en el sector de los servicios durante el último cuatrimestre de 2022 hasta la actualidad. En este sector las mujeres representan una parte sustancial de la fuerza laboral, que a menudo se caracteriza por la presencia predominante de empleos a tiempo parcial, condiciones laborales precarias y remuneraciones inferiores en comparación con otros sectores. Este fenómeno subraya la necesidad de examinar más de cerca la calidad de los empleos en ese sector, particularmente aquellos que están disponibles para las mujeres.

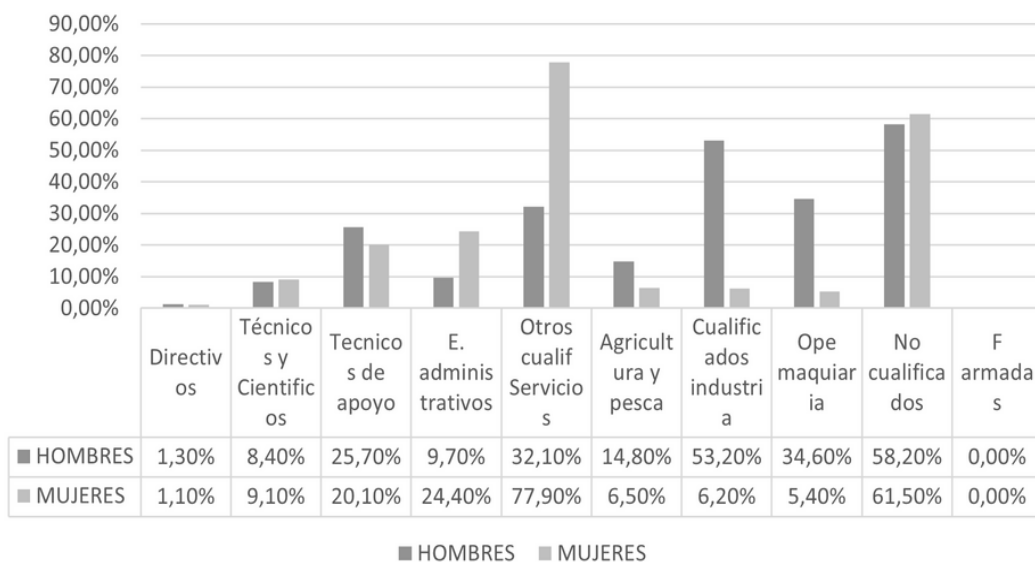
A partir de los 30 años la situación se invierte, y se observa un aumento progresivo del índice de mujeres paradas respecto a los hombres, excepto en el grupo etario de 35 a 39 años y de 59 años en adelante. Esto puede indicar que las mujeres sufren más el desempleo de larga duración en la segunda mitad de su vida laboral. Las posibles causas apuntan a la maternidad, las dificultades de conciliación, y la segregación ocupacional horizontal y vertical.



5.2.3 Demandantes de empleo parados registrados en LANBIDE por ocupación demandada y sexo.

Como hemos mencionado destaca la elevada presencia de mujeres demandantes de ocupaciones cualificadas de servicios (77,9% frente al 32,10% de hombres)

En cambio, en trabajos del sector industria, operarios y técnicos donde se concentran los demandantes hombres confirmando la segregación horizontal con trabajos feminizados y masculinizados. Las mujeres suelen estar más presentes en el sector servicios, sanidad, educación, labores administrativas o auxiliares, mientras que en los trabajos industriales o puestos técnicos especializados de maquinaria predominan los hombres.



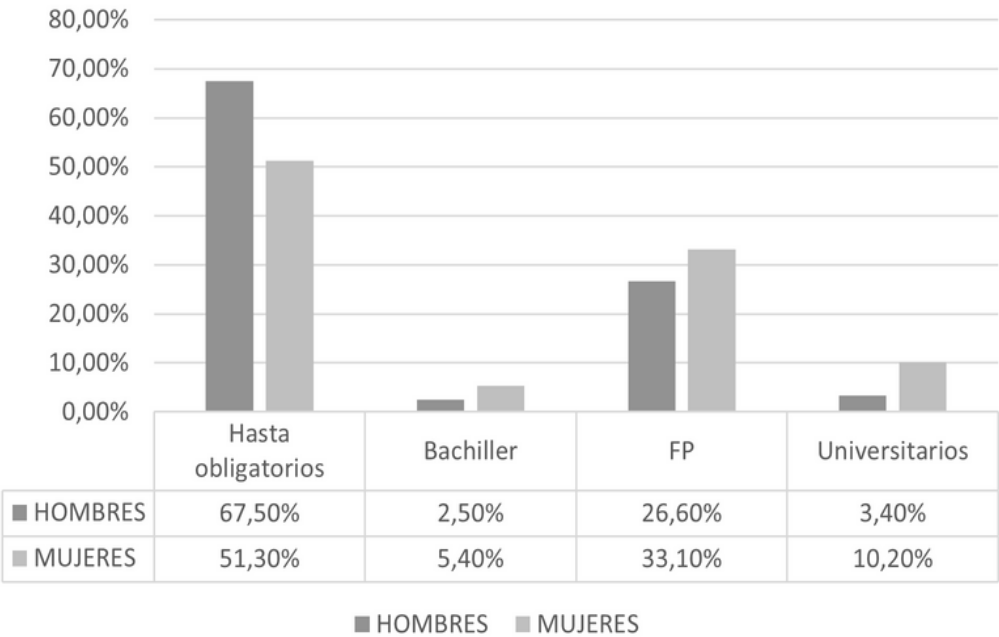
En lo que respecta al empleo, es importante destacar que muchas mujeres no están activamente buscando empleo debido a que están asumiendo responsabilidades de cuidado de menores, personas adultas con discapacidad o personas mayores, así como otras obligaciones familiares y personales. Esto significa que están involucradas en un trabajo fundamental, pero a menudo este trabajo no es reconocido ni valorado adecuadamente. En lugar de ser consideradas como participantes "inactivas", estas personas están contribuyendo significativamente al bienestar de sus familias y comunidades al proporcionar cuidados esenciales. Es necesario comprender que este tipo de trabajo de cuidados desempeña un papel crítico en nuestra sociedad y debe ser reconocido y valorado en su justa medida, en lugar de ser subestimado o ignorado.

En el contexto de una ciudadanía envejecida, también es importante destacar que las mujeres son las principales usuarias en las residencias de mayores y también las empleadas de los servicios de cuidado. Además, muchas mujeres también trabajan en empleos relacionados con el cuidado, como empleadas del hogar y asistentes de cuidado personal. En el sector de empleadas del hogar, por ejemplo, más del 90% de las personas trabajadoras son mujeres. La mayoría de estos trabajos son a tiempo parcial, lo que resulta en una falta de estabilidad económica. La sobrecarga laboral y la falta de beneficios también son problemas comunes en estos empleos.

5.2.4 Demandantes de empleo parados registrados en LANBIDE por nivel académico y sexo.

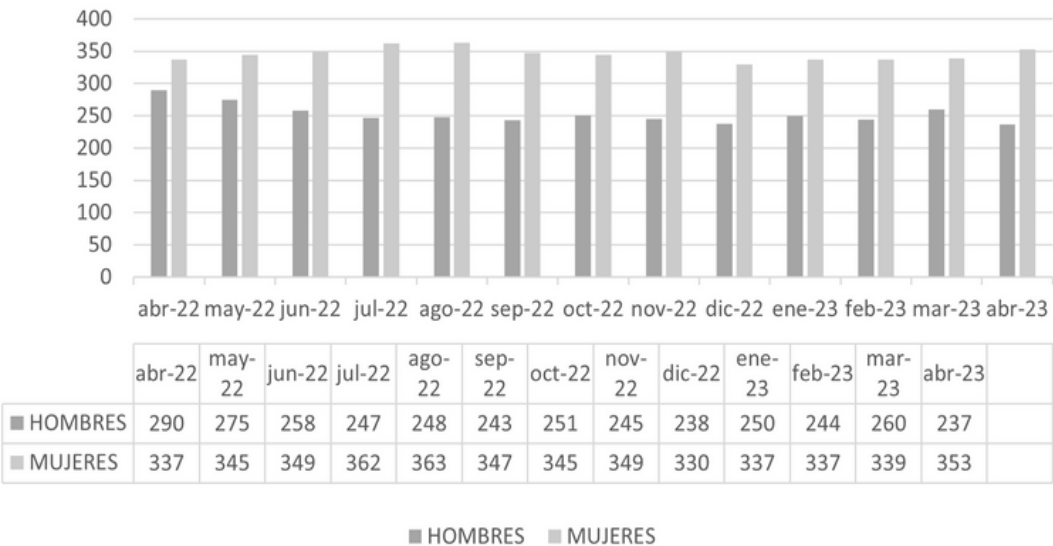
Se observa que hay más mujeres que hombres demandantes de empleo con estudios técnicos y superiores que los hombres. En un sistema ideal, el nivel de educación debería estar positivamente relacionado con las oportunidades de empleo. Sin embargo, en la realidad, existen varios factores complejos que pueden explicar esta discrepancia entre el nivel educativo y la demanda de empleo de las mujeres. A pesar de su educación, las mujeres se enfrentan a:

- Discriminación en el mercado laboral.
- Las expectativas sociales y culturales sobre los roles de género pueden influir en sus decisiones de empleo.
- Pueden tener necesidades económicas más apremiantes que los hombres debido a la brecha salarial de género, las responsabilidades de cuidado no remuneradas y otras desigualdades económicas. Esto podría llevarlas a buscar empleo de manera más activa, incluso si tienen educación superior.
- La segregación ocupacional, y la presencia de barreras como el "techo de cristal" limitan el avance de las mujeres en puestos directivos.
- El término "suelo pegajoso" describe la situación en la que las mujeres se encuentran atrapadas en empleos precarios o de baja calidad, lo que dificulta su movilidad laboral y su acceso a oportunidades de empleo mejor remuneradas o más estables.



5.2.5 Evolución del número de personas desempleadas por sexo

Se confirma cada mes que hay sustancialmente más mujeres que hombres en situación de desempleo en el municipio. En abril de 2022 había 337 mujeres paradas frente a 290 hombres. Un año después, en abril 2023, son 353 mujeres desempleadas frente a 237 hombres. Esto corrobora, que la recuperación posterior a la pandemia está beneficiando en mayor medida a los hombres.



5.2.6 La crisis del COVID-19

La crisis del COVID-19 ha generado un escenario único para evaluar cómo las crisis económicas impactan en el mercado laboral, con una perspectiva de género especialmente reveladora. En primer lugar, la crisis tuvo un impacto significativo en el sector de servicios, donde muchas mujeres se vieron afectadas por despidos, reducciones de jornada, y otras medidas adversas. En segundo lugar, la desigualdad de género existente en la sociedad se tradujo en una carga adicional de trabajo no remunerado para ellas, lo que afectó negativamente a su capacidad para mantener empleos remunerados y a su poder adquisitivo. En tercer lugar, la falta de medidas de flexibilidad en el mercado laboral obligó a algunas personas, en su mayoría mujeres, a abandonar sus trabajos para cuidar de sus hogares. Todo esto puso a las mujeres en desventaja en términos de empleo y desarrollo profesional.



5.3. CORRESPONSABILIDAD

El trabajo de cuidados no remunerado abarca una amplia gama de actividades realizadas en el hogar y trabajos de voluntariado en la comunidad. Esto incluye tanto el cuidado directo, como acompañar, ayudar y atender, como el cuidado indirecto, que engloba tareas domésticas como cocinar y limpiar. Este tipo de trabajo tiene un valor económico significativo, las mujeres aportan un 63% de las actividades productivas que no están en el mercado, por un 37% de aportación de los hombres. Esta actividad representaría el 46% del PIB y, en caso de incorporar esta actividad al PIB, las mujeres pasarían a representar más del 51% de todo el PIB a nivel estatal.

La desigual distribución de los tiempos entre hombres y mujeres se ve agravada en este contexto de envejecimiento poblacional. Mientras que las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidados, incrementadas por la mayor dependencia, los hombres destinan más tiempo al ocio y actividades extralaborales. Esta diferencia en los usos del tiempo perpetúa el llamado "absentismo doméstico" de los hombres y dificulta la incorporación de las mujeres al ámbito laboral y público en general, reforzando su sobrecarga de trabajo no remunerado y reduciendo sus oportunidades de desarrollo personal y social.

La doble jornada, que implica trabajar en el empleo remunerado y llevar a cabo tareas de cuidado y domésticas, es una realidad para muchas mujeres, y las dificultades de conciliación son un desafío importante que debería abordar el V Plan promoviendo la participación activa de los hombres en estas tareas y facilitando la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El programa nº5 "Economía feminista de los cuidados" del VII Plan de Igualdad de la CAE, menciona la importancia de reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida y establece que las instituciones públicas deben reconocer la importancia de los cuidados en la vida de las personas de su comunidad, y la distribución de esa responsabilidad de forma injusta sobre las mujeres

5.4. ENFOQUE INTERSECCIONAL

La interseccionalidad resulta una perspectiva de trabajo imprescindible, ya que permite analizar de forma más profunda y ajustada la realidad de las mujeres en su diversidad. Hace referencia a la forma en que las múltiples discriminaciones se entrecruzan, interactúan y se potencian entre sí. El sexismo no actúa de forma aislada, sino que se articula con otras opresiones. Esta visión compleja es necesaria para comprender las formas específicas en que las desigualdades y la violencia machista afectan a ciertos grupos de mujeres en mayor medida.

Por ejemplo, las mujeres racializadas, migrantes, con discapacidad, del colectivo LGTBI+, en situación de pobreza u otros ejes de opresión enfrentan mayores obstáculos en ámbitos como el acceso al empleo, la educación, la participación política, el pleno ejercicio de derechos, o pueden sufrir formas agravadas de violencia machista, con mayores dificultades para denunciar y acceder a los recursos.

Incorporar la interseccionalidad en los diagnósticos u otras fases de trabajo permitiría, por un lado, analizar desigualdades que de otro modo pasarían desapercibidas y, por otro, ajustar las necesidades específicas de estas mujeres.

La interseccionalidad también implica analizar las masculinidades desde una perspectiva compleja, entendiendo cómo los hombres también sufren las expectativas del patriarcado y el sistema binario de género.

5.5. AGENDA 2030

El Objetivo 5 se centra específicamente en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, e incluye metas como:

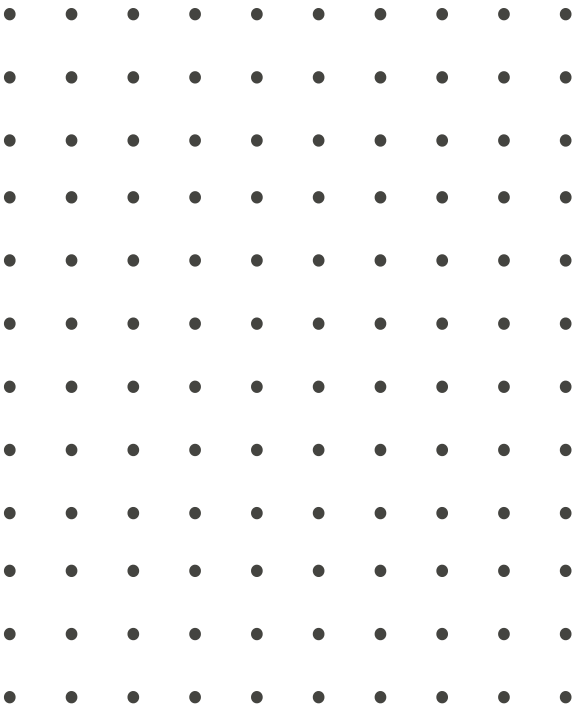
- Acabar con toda expresión de discriminación.
- Eliminar todas las formas de violencia.
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados.
- Asegurar la participación plena de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas para la igualdad de género.

Aunque se han producido avances en los últimos años, persisten importantes brechas de género y retos pendientes que se alinean con las metas de este Objetivo, por ejemplo:

- La incorporación incompleta de las mujeres al mercado laboral, la feminización de la pobreza y el desempleo, la segregación ocupacional horizontal y vertical, así como la brecha salarial de género, dificultan el logro de la meta 5.1 sobre poner fin a la discriminación.
- La prevalencia de la violencia machista, principalmente por parte de parejas o ex parejas, evidencia los desafíos para alcanzar la meta 5.2 sobre eliminar la violencia machista..

- La desigual distribución de las tareas de cuidado y domésticas entre mujeres y hombres del municipio constituye un obstáculo para la meta 5.4 sobre reconocer, reducir y redistribuir los trabajos de cuidados. El envejecimiento demográfico también está suponiendo una sobrecarga de cuidados para las mujeres mayores que requiere medidas acordes a la meta 5.4.

A través de la implementación de un Plan de Igualdad, con perspectiva interseccional, se pueden impulsar políticas transformadoras que permitan avanzar localmente en el Objetivo 5 y la igualdad de género real.



5.6. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Los últimos datos disponibles muestran que la violencia machista sigue siendo un grave problema en la sociedad vasca, con un incremento continuo de las denuncias y casos registrados en los últimos años.

A nivel general, la evolución de los datos de victimizaciones por violencia machista contra las mujeres muestra una tendencia creciente en los últimos años, a excepción del descenso constatado en 2020 como consecuencia de la pandemia mundial de la COVID-19. Este ascenso también puede relacionarse en gran medida con el hecho de que cada vez un mayor número de mujeres que sufren violencia decide acudir a las instituciones a pedir ayuda.

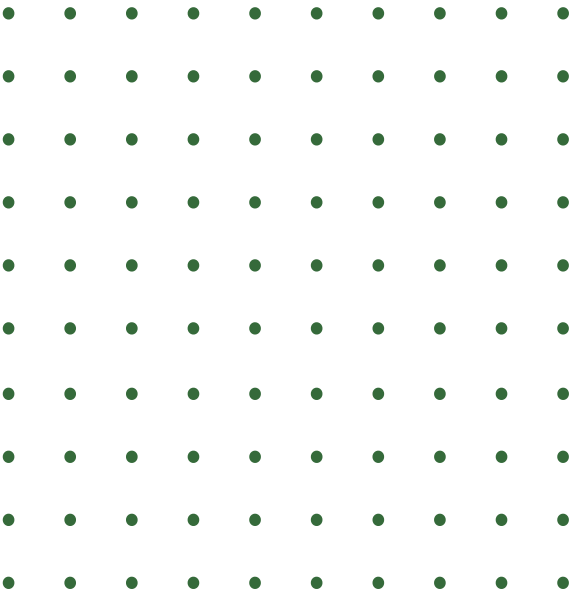
De acuerdo a las estadísticas de la Ertzaintza, entre enero y septiembre del 2022 se produjeron 4.591 delitos de violencia contra las mujeres en Euskadi, lo que supone un aumento del 14,6% respecto al año anterior. La mayoría corresponden a violencia en el ámbito de la pareja o expareja, con 3.327 denuncias, un 17,2% más que en 2021.

La elevada incidencia de la violencia machista en el municipio pone de manifiesto la necesidad urgente de reforzar las medidas de prevención, detección y atención a las víctimas.

Los recursos de competencia municipal en Abanto Zierbena se centran en proporcionar servicios especializados que incluyen diversos programas y recursos especializados, que ofrecen asesoramiento, información y apoyo a mujeres víctimas de violencia y a su círculo cercano.

Entre estos recursos, se encuentra un alojamiento temporal con capacidad para alojar hasta 5 personas. Este recurso ha estado en funcionamiento desde el año 2010 y ofrece una gama de servicios que abarcan asesoramiento jurídico y apoyo social de base, además de facilitar el acceso a otros recursos sociales esenciales. En cuanto a los recursos policiales, el municipio cuenta con la colaboración de la policía municipal, y también se beneficia de las instalaciones sanitarias proporcionadas por el Centro de Salud de Gallarta y el Consultorio de Las Carreras.

Las medidas adoptadas por el conjunto institucional de Euskadi resultan insuficientes, y se hace urgente reforzar las campañas de sensibilización y prevención, especialmente entre la juventud, así como ampliar los recursos de seguimiento a las víctimas, y mejorar la coordinación institucional para la detección precoz de casos de violencia machista en el municipio y su derivación a recursos especializados.



5.7. COLECTIVOS ESPECÍFICOS

5.7.1. Mujeres Mayores

La violencia contra las mujeres mayores constituye una realidad silenciada que requiere visibilización. Las mujeres de 65 años y más que sufren violencia de género presentan una victimización singular, resultado de la interacción entre el género, la edad y el tipo de violencia que padecen. Sin embargo, su situación se ha mantenido históricamente invisible para la sociedad y las instituciones. Estas mujeres mayores pertenecen a una generación que ha vivido la violencia machista de forma cronicada y normalizada desde su juventud. En la vejez se enfrentan a nuevos obstáculos para romper con la situación de violencia, por su dependencia económica, falta de apoyo familiar o responsabilidad de cuidados.

La sociedad y las políticas públicas tienen una deuda con ellas, visibilizando sus experiencias y atendiendo a sus demandas. Esto requiere respuestas específicas acordes a las características de este colectivo para avanzar hacia una vejez libre de desigualdades y de violencia machista.

Por otro lado, el envejecimiento de la población también está suponiendo que muchas abuelas se vean obligadas a asumir el rol de "niñeras" de sus nietos y nietas, ante las dificultades de conciliación de sus hijos e hijas en edad laboral activa. Tradicionalmente, las abuelas han cumplido un papel crucial en el cuidado, pero la intensificación de esta función de cuidadoras acarrear consecuencias negativas como sobrecarga física y mental, teniendo

ellas mismas necesidades propias de la edad, pérdida de tiempo personal de ocio, desarrollo y autocuidado, aislamiento social y perpetuación de roles de género, al recaer esta demanda sobre las abuelas de forma casi exclusiva.

Algunas acciones viables para avanzar en la visibilización, sensibilización, prevención y atención de esta problemática podrían ser:

- Realizar campañas de sensibilización social sobre la violencia machista en mujeres mayores, para visibilizar esta realidad oculta.
- Realizar campañas para la utilización de canales de difusión adecuados a la realidad de las personas mayores
- Integrar en el enfoque gerontológico el enfoque de género, en el diseño de los recursos dirigidos a este colectivo.
- Incorporar un enfoque particular en los protocolos de actuación a este colectivo, considerando las características y necesidades específicas, que difieren de las mujeres más jóvenes.

5.7.2. Mujeres con discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad visibiliza y denuncia la situación de vulnerabilidad y discriminación que padecen las mujeres y niñas con discapacidad, exponiéndolas en mayor medida a la violencia machista en sus diversas formas. Se incluye el art.6 donde se reconoce que están sujetas a múltiples formas de discriminación, y el art.16 sobre la protección contra la explotación, la violencia, el abuso y los aspectos relacionados con el género.

Siguiendo las recomendaciones de la Fundación CERMI y los hallazgos obtenidos a través de cuestionarios aplicados a mujeres de Adizmi (ver anexo 1), se expone su percepción sobre discriminación y la violencia machista. Además, se destaca que estas mujeres enfrentan una intersección de discriminaciones debido a su género y su discapacidad.

Este plan representa una oportunidad para visibilizar su situación, promover su inclusión social y el ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad. Asimismo, permite aplicar de forma efectiva la perspectiva de género de manera interseccional y atender sus demandas específicas.

5.7.3. Infancia y Juventud

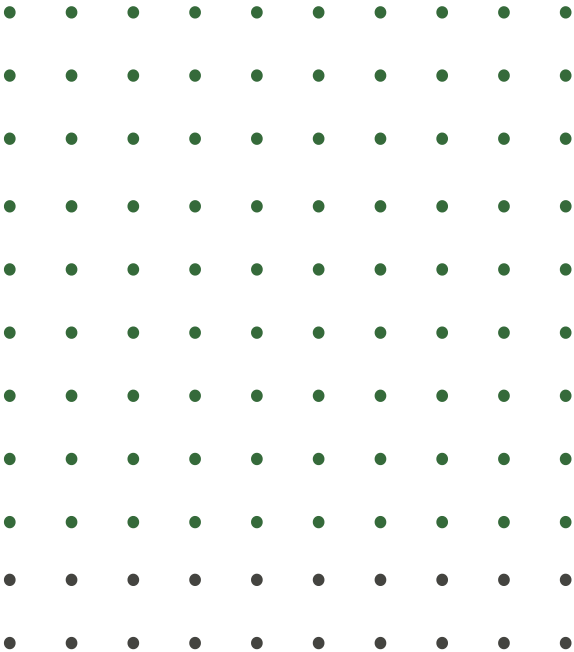
Con el objetivo de conocer las percepciones y actitudes de la población infantil y juvenil de Abanto Zierbena en torno a la igualdad y las relaciones de género, se ha llevado a cabo una encuesta en los centros educativos del municipio dirigida al alumnado de primaria, ESO y bachillerato (anexo 2).

La etapa educativa es clave para la configuración de valores, creencias y comportamientos futuros relacionados con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por esta razón, es esencial comprender los estereotipos, roles y actitudes de género presentes en este colectivo, así como sus percepciones sobre la desigualdad o la violencia machista. La realización de cuestionarios en los centros educativos no solo arroja luz sobre estos aspectos, también da voz al alumnado ofreciendo una plataforma para que expresen sus experiencias, percepciones y necesidades.

El análisis de las encuestas nos ha permitido:

- La identificación de desigualdades sutiles permitiendo identificar áreas que podrían pasar desapercibidas en una evaluación superficial.
- Detección de estereotipos de género arraigados o situaciones de discriminación en las aulas y el entorno escolar.
- Evaluación de la efectividad de políticas y programas existentes: para ajustar y mejorar las estrategias existentes.
- Diseño de intervenciones centradas en el alumnado que se adapten a las necesidades y expectativas específicas.
- Compromiso y empoderamiento involucrando al alumnado y fomentando su participación.

Los resultados de esta encuesta aportan información esencial para establecer medidas educativas transformadoras que fomenten la igualdad real y la prevención de la violencia en etapas decisivas del desarrollo personal. Incorporar estas medidas en el Plan de Igualdad tendrá un impacto significativo para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva en el presente y futuro de la comunidad local.



5.7.4. Colectivo LGTBI+

Realizar un diagnóstico sobre la realidad de la población LGTBI+ se enfrenta a ciertas limitaciones:

- La falta de un censo oficial de personas LGTBI+ o estadísticas precisas que permitan determinar cuántas personas conforman este colectivo.
- La escasez de estadísticas y literatura especializada
- La invisibilidad del colectivo LGTBI+ y su diversidad,

Sin embargo, desde la perspectiva feminista es importante tener en cuenta a este colectivo para poder identificar las opresiones experimentadas por el colectivo LGTBI+ en relación con el género y el sexo, donde subyacen a todas las "fobias". Además, el plan pretende adoptar una mirada interseccional, reconociendo que todas las personas están atravesadas por múltiples discriminaciones y que las opresiones de género están interconectadas con otras formas de opresión.

5.7.5. Nuevas masculinidades

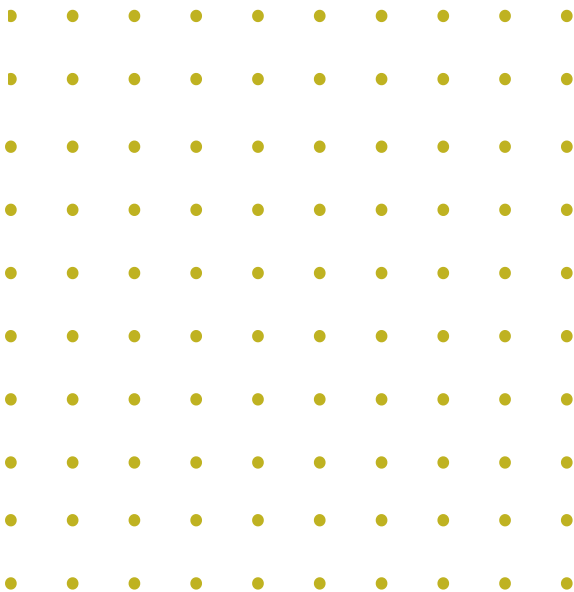
La implicación de los hombres como agentes proactivos del cambio es imprescindible para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Tradicionalmente, las políticas de igualdad se han centrado en el empoderamiento, reivindicación y garantía de los derechos de las mujeres y niñas. Si bien esto sigue siendo crucial, resulta insuficiente para transformar las relaciones de género de manera integral en beneficio de toda la sociedad. Mientras no se cuestionen los privilegios, roles, estereotipos y mandatos asociados a la masculinidad hegemónica, que perpetúan históricamente dinámicas de poder desiguales, la discriminación y la

violencia machista seguirán prevaleciendo. Por ello, es necesario repensar y redefinir la masculinidad tradicional para avanzar como sociedad igualitaria.

Incorporar la perspectiva y las necesidades específicas de los hombres y niños desde un enfoque constructivo, inclusivo y libre de culpas, fomentando la auto-reflexión y el compromiso activo con la agenda feminista, puede generar cambios significativos. Su participación es crucial en ámbitos como la corresponsabilidad en el hogar (ellos solo dedican 1/3 del tiempo a tareas domésticas y cuidado según datos oficiales), las nuevas paternidades, la salud integral, la prevención de violencias, la educación en igualdad desde edades tempranas, y en definitiva, el avance hacia relaciones más igualitarias y satisfactorias.

Dado que la igualdad requiere una alianza estratégica entre mujeres y hombres, trabajando juntos para deconstruir el sistema patriarcal hegemónico en beneficio de unas relaciones más justas y libres de violencia, se podrá conseguir una sociedad donde tanto mujeres como hombres sean iguales en dignidad y derechos.



5.8. EVALUACIÓN DEL IV PLAN

La Evaluación del IV Plan finalizada en diciembre del 2022 y expone las siguientes recomendaciones:

- Promover la formación y sensibilización sobre igualdad de género de todo el personal político y técnico, que garanticen los conocimientos en materia de igualdad y las herramientas que tienen a su alcance para la realización de los acuerdos establecidos. Es fundamental que todas las personas implicadas en la ejecución del plan de igualdad tengan un compromiso claro y trabajen de manera coordinada para lograr los objetivos previstos. Si esto no se cumple, es posible que se retrase la ejecución de algunas de las acciones previstas. Para ello es necesario asegurar la transversalidad en la implementación del plan. Se recomienda un enfoque estratégico para establecer mecanismos de coordinación y colaboración que promuevan la participación activa de todo el personal técnico y político, para avanzar en la promoción de la igualdad y abordar de manera responsable y efectiva las desigualdades existentes. En la actualidad, se realizan acciones que contribuyen a la igualdad sin ser conscientes de ello que facilitan este objetivo. Es necesario identificar la pertinencia de género en el análisis de los programas, proyectos y actividades que se realicen en todas las áreas.
- Establecer un sistema de indicadores fiables y apropiados. Este sistema debe ser adecuado a las necesidades y características del Ayuntamiento y permitir evaluar el impacto del Plan. Es necesario un sistema de indicadores mixtos (cuantitativos y cualitativos) sobre cuánto, como y que se prevé hacer. Utilizar instrumentos de medición precisos para lograr indicadores numéricos (encuestas y registros estadísticos) y percepciones o indicadores cualitativos (entrevistas, grupos de discusión, etc.)
- Establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación periódica y mejorar el sistema de gestión de datos y de la información de las áreas municipales. Es fundamental que haya una persona o un grupo de personas encargadas de coordinar la implementación del plan de igualdad, y de realizar las labores de seguimiento para detectar posibles problemas o retrasos y tomar medidas para solucionarlos. También, para garantizar la comunicación a todas las personas implicadas.
- Contar con los procesos de trabajos de cada área para facilitar el trabajo de las acciones previstas, y en lo posible, articular el plan con otros planes municipales.
- Se recomiendan guías o documentos ampliados que faciliten la consecución de las acciones en todas las áreas. También la adaptación de los sistemas de recogida de información.
- Evitar medidas confusas y números excesivos de objetivos operativos y acciones. Es importante formular las acciones de manera clara y precisa para evitar confusiones y asegurar que sean alcanzables y medibles.
- Adecuar el plan a los recursos existentes: Es posible que el V Plan de igualdad no cuente con los recursos necesarios (humanos, técnicos o económicos) para llevar a cabo las acciones previstas en el plazo previsto.

- Realizar diagnósticos ciudadanos para valorar en qué medida la realidad va cambiando, así como reforzar los canales de comunicación para conseguir datos cuantitativos sobre el número de consultas y descargas realizadas del Plan de Igualdad y otros documentos de interés desde la Web municipal, entre otras medidas.
- En cuanto al área de medioambiente, se recomienda tenerlo en cuenta para la realización del próximo plan. Las mujeres son las principales gestoras y usuarias de los recursos naturales y no se las suele tener en cuenta a la hora de participar en la toma de decisiones respecto a la gestión medioambiental. También se recomienda averiguar su participación y fomentar su incorporación.
- Se recomienda adecuarse paulatinamente a un sistema de presupuestos que tengan en cuenta cómo las políticas públicas y los recursos financieros afectan de manera desigual a hombres y mujeres, y que busquen promover la igualdad de género.
- Se recomienda impulsar el reconocimiento social de los cuidados y tener en cuenta al colectivo de los hombres y jóvenes en las acciones de sensibilización, en la prevención de la violencia machista y la educación afectivo-sexual en la juventud. También abordar la interseccionalidad, así como las necesidades del colectivo LGTBI+.
- Se considera recomendable el planteamiento de una Comisión de Igualdad
- Es necesario avanzar en la implementación de evaluaciones de impacto de género, y se considera que para este proceso se debe dotar de una metodología propia y específica.

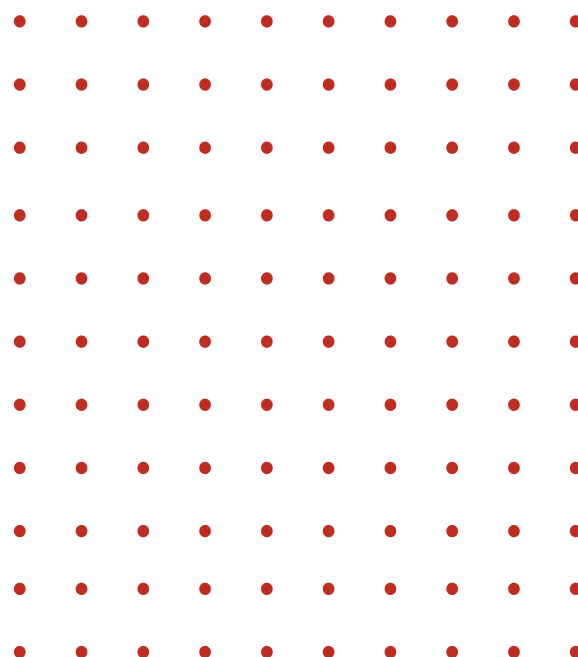
5.9. BIBLIOGRAFÍA

Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. (2021). Violencia de género y mujeres mayores en la Comunidad Autónoma de Euskadi: visibilizando una vulnerabilidad opaca (Beca 2021/3)

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Eustat. (2022). Mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi [PDF]. Recuperado de https://www.eustat.eus/elementos/ele0019500/mujeres-y-hombres-en-la-ca-de-euskadi/inf0019576_c.pdf

PIMEC. (s.f.). Estudio sobre formación y competencias en Cataluña y España [PDF]. Recuperado de https://www.pimec.org/sites/default/files/documentos_pagines/estudio_castellano_ok_0.pdf





5.10. ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTAS ADIZMI,

Asociación de Familiares
de la Zona Minera a favor
de las Personas con
Discapacidad



1. INTRODUCCIÓN

La presente encuesta se llevó a cabo para visibilizar las experiencias y necesidades de las mujeres con discapacidad intelectual en el municipio, reconociendo que enfrentan múltiples brechas de género que se intersectan con estereotipos que las retratan como eternas niñas, dependientes o asexuales, limitando sus oportunidades y autonomía como mujeres adultas.

No existen cifras desagregadas específicamente para mujeres con discapacidad intelectual. Es una limitación importante, dado que este grupo puede tener mayor vulnerabilidad y factores particulares de riesgo frente a la violencia machista. Los últimos datos recogidos por CERMI señalan un riesgo 2 a 5 veces mayor de violencia sexual en mujeres con discapacidad intelectual, pero no dejan de ser una estimación, no una cifra precisa de prevalencia.

Es fundamental que el ayuntamiento adopte una perspectiva interseccional, que atienda las formas agravadas de discriminación que viven estas mujeres por motivos entrecruzados. Esta encuesta busca aportar evidencia para informar ese enfoque inclusivo.

El cuestionario abordó diversas dimensiones como educación, empleo, violencia machista, derechos, participación comunitaria y autonomía personal. Los resultados aportan una mirada imprescindible desde sus propias vivencias para comprender dónde radican las principales barreras, cómo enfrentar la interseccionalidad entre género y discapacidad, y qué acciones se requieren para avanzar en sus derechos.

2. OBJETIVOS

Objetivo general:

- Analizar las respuestas de la encuesta para identificar desafíos, demandas y propuestas en materia de igualdad de género desde la perspectiva de las mujeres con discapacidad intelectual del municipio.

Objetivos específicos:

- Recabar recomendaciones y soluciones potenciales expresadas directamente por las mujeres para superar la desigualdad.
- Generar conocimiento y concientización sobre la situación de interseccionalidad entre género y discapacidad intelectual.

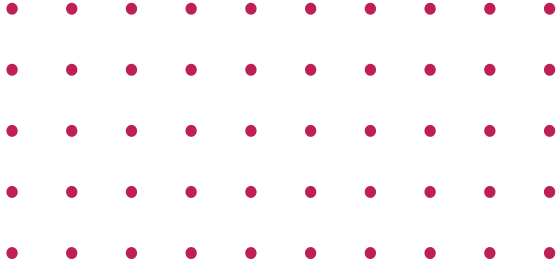
3. METODOLOGÍA

La encuesta fue realizada a 10 mujeres integrantes de la asociación ADIZMI del municipio.

Se utilizó un cuestionario semiestructurado de 27 preguntas, con ítems cerrados de opción múltiple y preguntas abiertas para recabar datos cualitativos. Las dimensiones abordadas fueron:

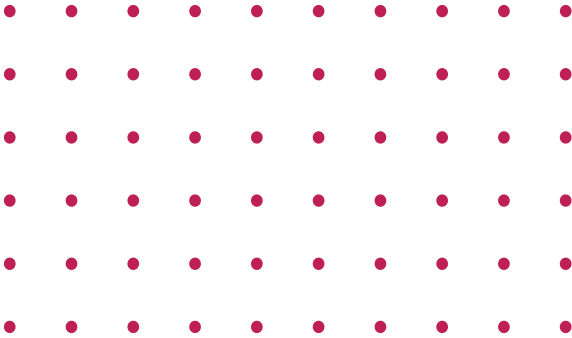
- Percepciones sobre feminismo e igualdad de género.
- Conocimiento y ejercicio de derechos como mujeres.
- Educación y capacitación en temas de género.
- Violencia machista.
- Derechos sexuales y reproductivos.
- Participación social y política.
- Autonomía personal y capacidad de decisión.

La encuesta fue aplicada en las instalaciones de la asociación en un ambiente cómodo y confidencial. Se contó con el apoyo de una educadora para resolver dudas y garantizar la comprensión de las preguntas.



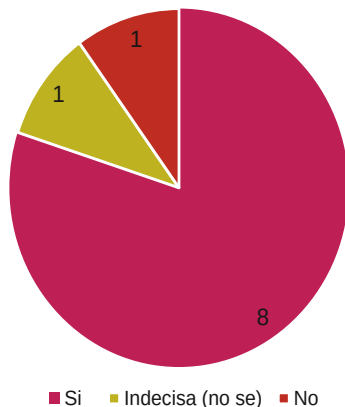
4. INDICADORES

- **Conocimiento sobre igualdad de género:** Evaluar el conocimiento y la comprensión en relación con el concepto de igualdad de género.
- **Acceso a oportunidades:** Indagar sobre el acceso a oportunidades educativas, laborales, de participación comunitaria y de toma de decisiones, comparándolo con el acceso de los hombres con discapacidad.
- **Experiencia de discriminación:** Si las mujeres han experimentado discriminación o trato por ser mujer, tanto en su entorno familiar como en la sociedad en general.
- **Violencia de género:** Recopilar información sobre las experiencias y percepciones de las mujeres en este aspecto.
- **Acceso a recursos y servicios:** Analizar el conocimiento y acceso de las mujeres a servicios de apoyo y recursos relacionados con la igualdad de género
- **Autonomía y toma de decisiones:** Evaluar el grado de autonomía y capacidad de tomar decisiones propias en diferentes aspectos de la vida, como la educación, la salud, las relaciones personales y la participación social.



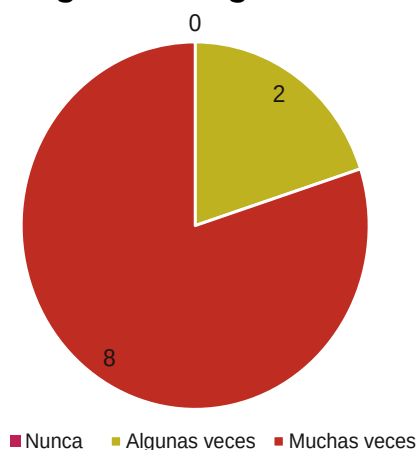
5. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

5.1 ¿Eres feminista?

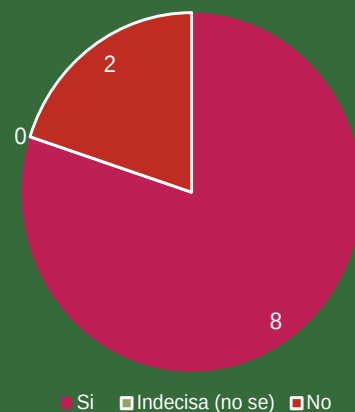


Los resultados muestran un dato positivo acerca de la conciencia de las mujeres, ya que 8 de ellas se consideran feministas. Aunque este hallazgo es alentador, no debemos generar dicotomías simplistas, pues una mujer no se identifica con el feminismo y otra se muestra indecisa. Para una comprensión más completa, sería necesario realizar una investigación cualitativa más detallada.

5.3. ¿Has participado en talleres o actividades que te hayan enseñado sobre la igualdad de género?



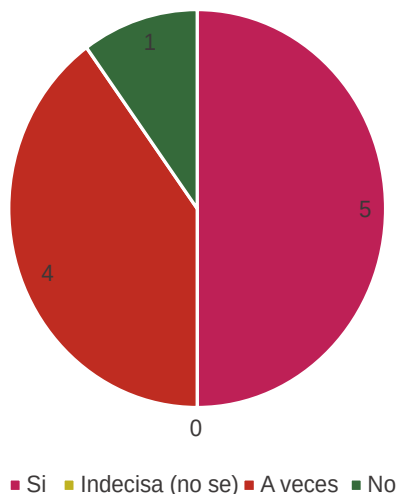
5.2. ¿Conoces tus derechos como mujer o has recibido información sobre ello alguna vez?



8 mujeres afirman conocer sus derechos o haber recibido información al respecto, mientras que 2 respondieron que no. Es positivo que la mayoría declare tener conocimiento sobre sus derechos. Esto puede deberse al trabajo de la asociación y redes de apoyo. Pero se requieren mayores esfuerzos para que la información sobre sus derechos llegue a todas por igual.

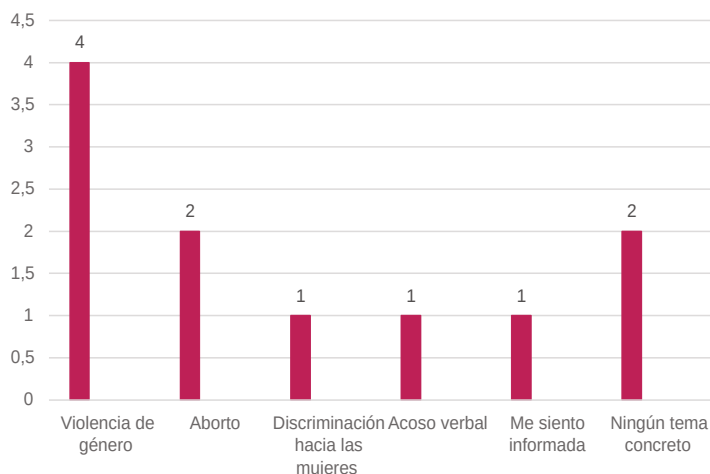
8 mujeres afirman haber participado muchas veces, y 2 de ellas solo algunas veces. Esto sería un dato positivo que también se relaciona con el conocimiento declarado sobre sus derechos.

5.4. ¿Te sientes segura para expresar tu opinión sobre la igualdad de género?



5 mujeres respondieron sentirse seguras para expresar su opinión. Otras 4 en cambio, manifestaron que solo a veces, mientras 1 señala que no se siente segura. Aunque la mayoría tiene cierto nivel de seguridad para expresarse sobre estos temas, es preocupante que algunas tengan dudas o inseguridad, lo cual puede indicar barreras internas o externas para manifestar sus ideas y experiencias con libertad.

5.5. ¿Hay algún tema concreto sobre el que te gustaría informarte?



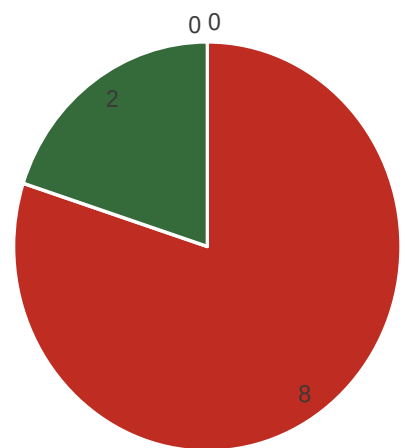
En esta pregunta abierta se observa que:

- La violencia machista es mencionada por 4 mujeres, indicando la necesidad de más información para prevenir y enfrentar este problema.
- El aborto es nombrado por 2 de ellas.
- También se hace referencia a la discriminación y el acoso verbal, reflejando el deseo de comprender estos fenómenos que afectan a sus vidas.
- Una mujer señala sentirse informada en todo y dos no expresan temas específicos.

Se evidencian demandas de conocimiento sobre problemáticas que las afectan, como violencia y discriminación. Es vital diseñar acciones formativas sobre estos tópicos, considerando necesidades e intereses que ellas mismas expresan.

5.6. ¿Has tenido oportunidad de recibir formación según tus intereses?

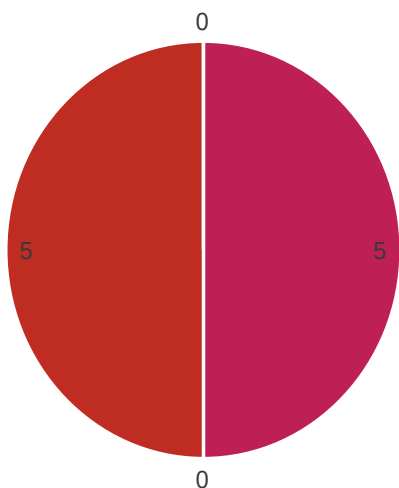
8 indican que solo a veces han podido formarse en temas de su interés, mientras 2 responden que no han tenido esa oportunidad, lo que evidencia una brecha en el acceso a la formación. Sus voces y preferencias formativas parecen no estar suficientemente consideradas.



■ Si ■ Indecisa (no se) ■ A veces ■ No

5.7. ¿Sientes que tienes las mismas oportunidades que los hombres de tu entorno (asociación, trabajo, etc)?

5 de las mujeres perciben tener las mismas oportunidades que los hombres en sus entornos. La otra mitad (5) considera que solo a veces tiene esas mismas oportunidades. Esto refleja cierta percepción de igualdad en algunos espacios. Pero el hecho de que la mitad sienta que no se da siempre es un indicio de que persisten brechas.

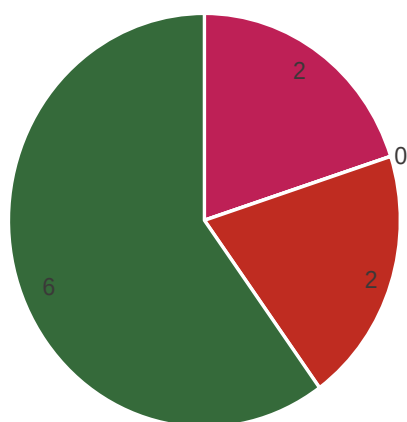


■ Si ■ Indecisa (no se) ■ A veces ■ No

5.8. ¿Crees que se valora y se respeta tu opinión en los espacios sociales y comunitarios de tu municipio (supermercado, bares, actividades que realiza el ayuntamiento, etc)?

La mayoría de las mujeres (6) percibe que su opinión no se valora ni se respeta en espacios sociales y comunitarios del municipio. 2 creen que a veces se valora, y solo 2 que siempre se respeta su opinión.

Esto es un indicio preocupante de exclusión y falta de reconocimiento en la vida social del municipio.



■ Si ■ Indecisa (no se) ■ A veces ■ No

5.9. Si contestas que no o contestas que a veces, ¿podrías compartir algunas situaciones en las que no se haya tenido en cuenta tu opinión?

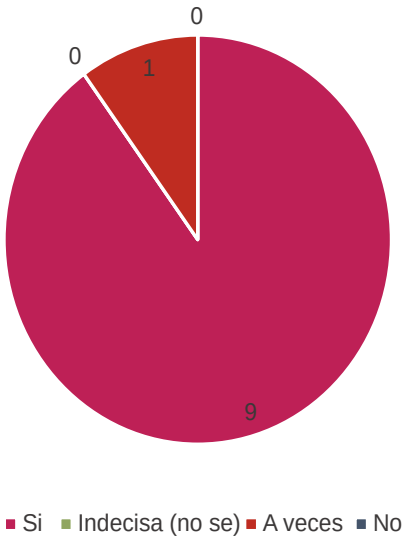
Los testimonios de las mujeres nos proporcionan ejemplos concretos de cómo intersectan el machismo y el capacitismo en sus vidas. Frases como "A veces nos sentimos discriminadas por ejemplo, sobre el maltrato a las mujeres" y "Me siento discriminada por ser discapacitada" evidencian situaciones en las que ellas sienten que no se tienen en cuenta sus perspectivas y experiencias, tanto por ser mujeres como por tener una discapacidad intelectual.

- 4 de las mujeres manifiestan directamente discriminación por ser mujeres. Una más, expone que se descarta su opinión cuando expresa enojo. No reconocer el enojo como una respuesta válida y legítima puede tener origen en el supuesto de que las mujeres con discapacidad son "eternas niñas" sin control de impulsos, por lo que sus expresiones de enojo son infantilizadas e ignoradas.
- Otras 4 mujeres relacionan directamente la discriminación con ser mujeres discapacitadas, y otra simplemente por ser mujer.

5.10. ¿Alguna vez has sido tratada de manera injusta por ser mujer?

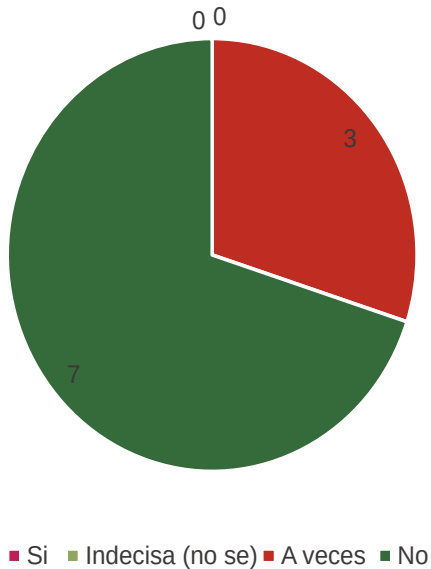
9 de las 10 mujeres afirman haber sido tratadas injustamente por ser mujeres. 1 señala que solo a veces.

Prácticamente, todas han experimentado trato desigual por el solo hecho de ser mujer.



5.11. ¿Sientes que tus opiniones y decisiones son tomadas en cuenta de la misma manera que las de los hombres?

la gran mayoría (7 de 10) de las mujeres señala que sus opiniones y decisiones no son tomadas en cuenta al mismo nivel que las de los hombres y 3 indican que solo a veces son consideradas igual. Esto refleja una clara percepción de desigualdad.



5.12. ¿Has enfrentado obstáculos o barreras diferentes por ser mujer y tener discapacidad intelectual?

La totalidad de las mujeres reconoce haber enfrentado obstáculos o barreras por la intersección entre su género y su discapacidad intelectual, y evidencia la discriminación múltiple que sufren estas mujeres.

5.13. ¿Sabes dónde acudir en caso de sufrir violencia machista?

Todas las mujeres afirman saber dónde acudir en caso de sufrir violencia machista. Esto es un indicador positivo de que están informadas sobre los recursos disponibles de ayuda y denuncia en situaciones de violencia machista.

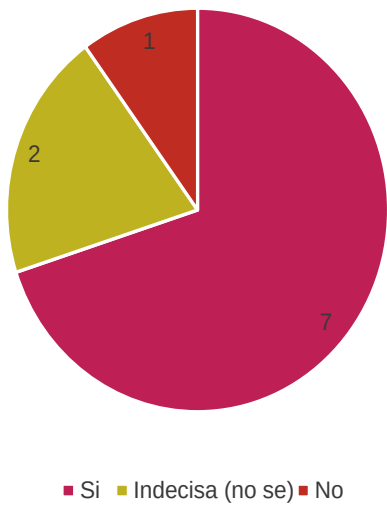
Sin embargo, es clave verificar, que esta información sea efectiva y puedan acceder realmente a los apoyos. Se debe corroborar si los servicios son accesibles, adaptados a sus requerimientos y libres de barreras.

5.14. ¿Has recibido información sobre qué es la violencia machista y cómo identificarla?

Todas señalan haber recibido información muchas veces sobre qué es la violencia machista y cómo identificarla, un dato muy positivo, que refleja esfuerzos importantes desde las asociaciones y redes de apoyo para abordar la formación

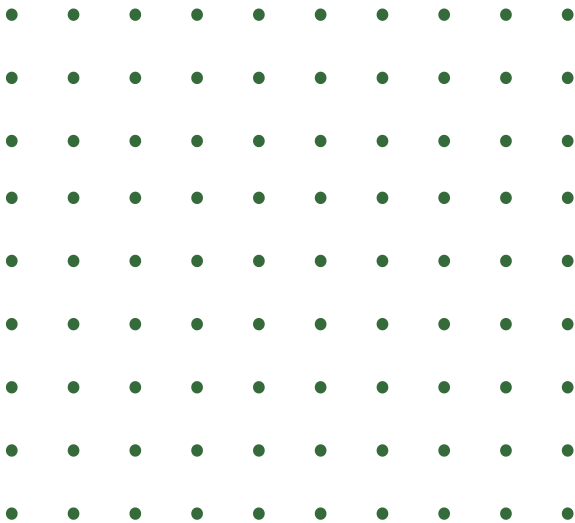
5.15. ¿Te sientes insegura en algún lugar de tu pueblo?

7 mujeres expresan sentirse inseguras en algunos lugares del municipio. 2 están indecisas y solamente 1 dice no sentirse insegura. Esto revela una percepción mayoritaria de inseguridad en determinados espacios.



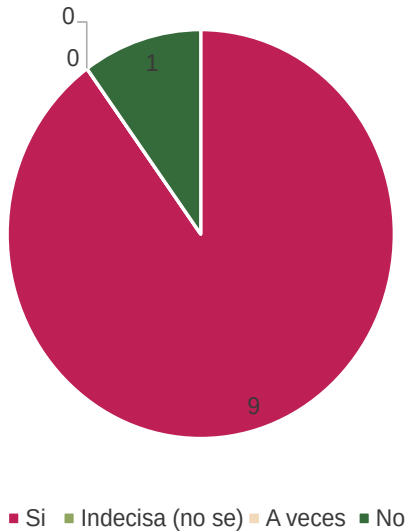
5.16. Indica cuál si contestas que si

El transporte público, especialmente el tren y la estación, es señalado por 5 de las 7 mujeres como espacio donde se sienten vulnerables. Otra menciona sentir inseguridad generalizada en el pueblo. Habría que explorar más esta percepción. Una mujer relata situaciones de acoso verbal en Santurtzi.



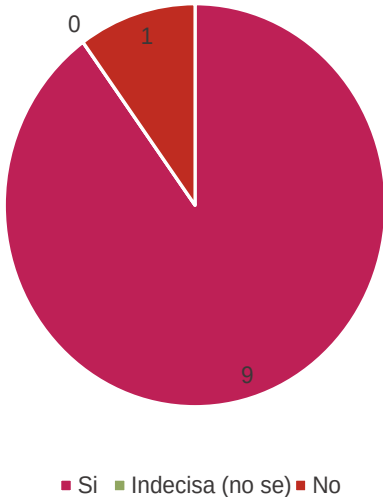
5.17. ¿Has sentido miedo en el último mes por ti, o por una chica (familiar o amiga) por salir sola a la calle?

9 mujeres expresan haber sentido miedo en el último mes por ellas mismas o alguna conocida al salir solas a la calle, y sólo 1 responde que no han sentido ese temor. Revela una percepción mayoritaria de inseguridad y vulnerabilidad en los espacios públicos.



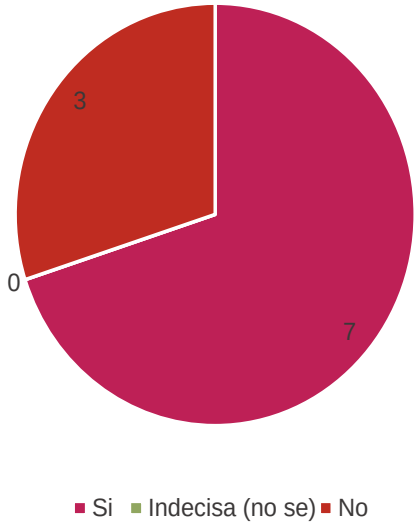
5.18. ¿Te sientes apoyada emocionalmente por tu entorno en caso de enfrentar situaciones difíciles de violencia machista?

9 mujeres expresan sentirse apoyadas emocionalmente por su entorno ante situaciones de violencia machista, y solo 1 no lo siente así.



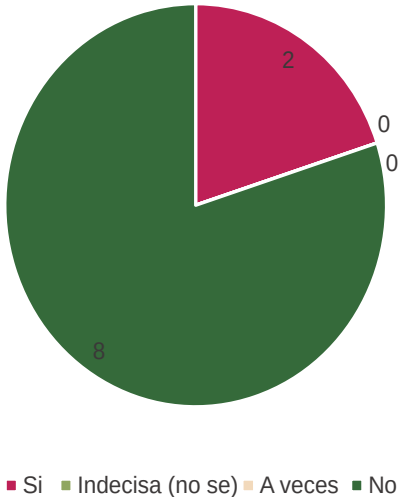
5.19. ¿Conoces tus derechos sexuales y cómo reconocer y evitar situaciones de abuso?

Hay 7 mujeres que responden conocer sus derechos sexuales y cómo prevenir abusos, pero 3 indican desconocimiento. Se evidencia cierta brecha en el acceso a información sobre sexualidad, derechos y herramientas frente al abuso sexual.



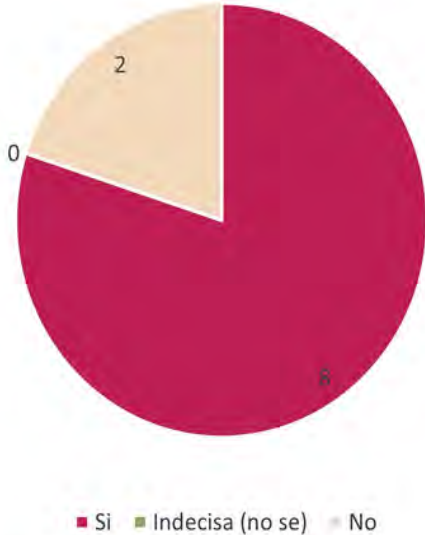
5.20. ¿Sientes que tienes la capacidad de tomar decisiones financieras y administrar tus propios recursos económicos?

La mayoría de las mujeres (8 de 10) responde no sentir capacidad de tomar decisiones financieras ni administrar sus propios recursos económicos. 2 en cambio, afirman que sí se sienten capaces, lo que refleja una percepción mayoritaria de falta de habilidades y/o falta de oportunidades para desarrollar autonomía en el manejo del dinero.



5.21. ¿Has sido víctima de acoso, intimidación o abuso a través de internet o móvil?

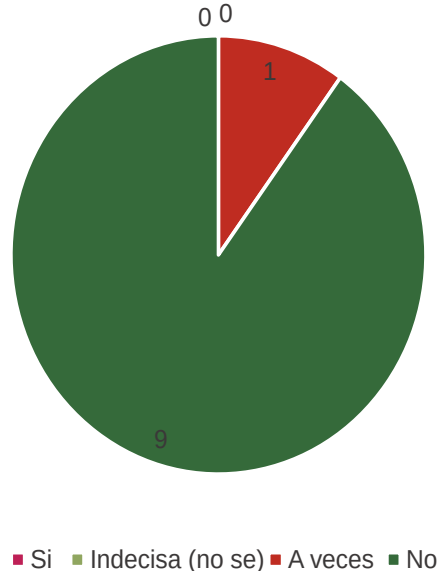
En este caso es preocupante que 2 mujeres indiquen que han vivido situaciones de violencia digital, a pesar de que 8 mujeres respondan no haberlo sufrido.



5.22. ¿Has participado alguna vez en actividades de empoderamiento para impulsar cambios positivos en tu vida?

9 mujeres señalan no haber participado nunca en actividades de empoderamiento, y 1 indica que ha participado a veces.

Esto es un indicador preocupante de falta de oportunidades para el desarrollo personal y el fortalecimiento de sus capacidades.



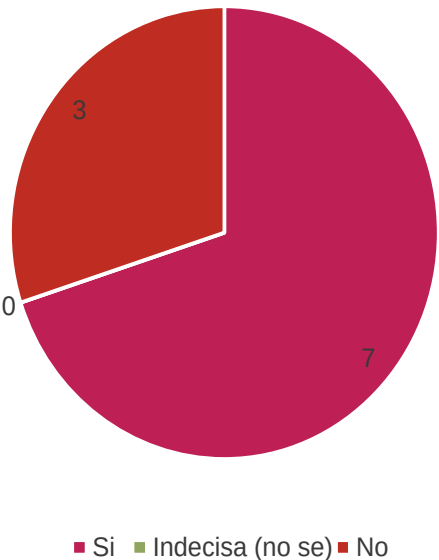
5.23. ¿Sientes que los servicios y recursos relacionados con la igualdad de género son accesibles y comprensibles para ti?

La totalidad de las mujeres responden que los servicios y recursos sobre igualdad de género no son accesibles ni comprensibles para ellas.

Este es un indicador crítico de las barreras existentes en el acceso a información, apoyos y participación en todo lo relacionado con políticas de género.

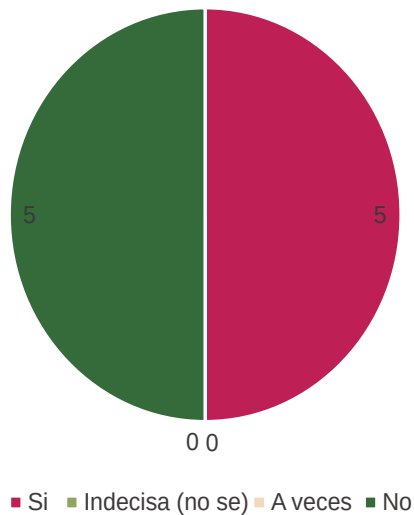
5.24. ¿Sientes que tienes la capacidad de tomar decisiones sobre tu vida diaria, como la ropa que usas o las actividades en las que participas?

Hay 7 mujeres responden positivamente, sin embargo, 3 indican que no se sienten con esa capacidad. Sería importante poner el foco en estas últimas situaciones en las que no cuentan con esa autodeterminación sobre decisiones propias, ya que pueden ser motivo de mayor discriminación.



5.25. ¿Has tenido la oportunidad de tomar decisiones sobre tu educación y formación?

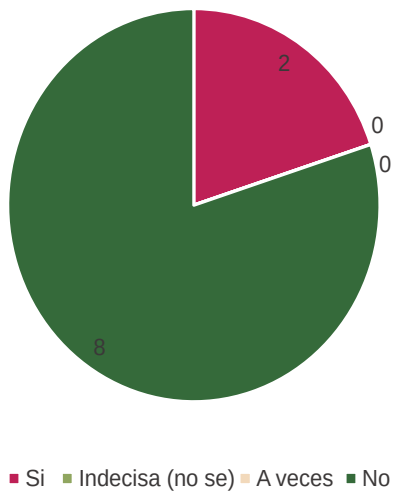
5 mujeres señalan que sí, mientras que otras 5 consideran que no han tenido esa oportunidad, reflejando la disparidad de experiencias.



5.26. ¿Sientes que tienes el control sobre tu salud y bienestar, incluyendo decisiones sobre visitas médicas y cuidado personal?

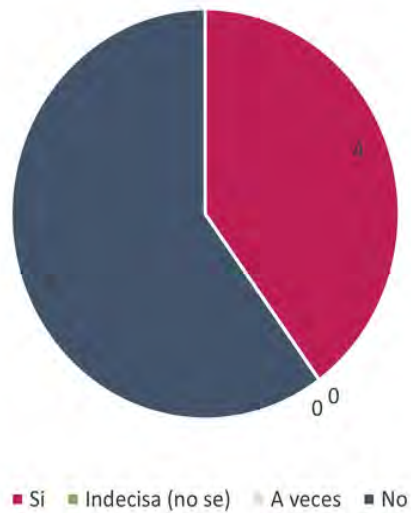
La gran mayoría de mujeres (8 de 10) expresa no tener control sobre su salud y bienestar, incluyendo decisiones médicas y cuidado personal. Solo 2 señalan que sí tienen ese control.

La salud es un ámbito fundamental donde aún queda mucho por avanzar para que estas mujeres dejen de ser invisibilizadas y puedan ejercer su derecho a decidir sobre sus cuerpos y bienestar.



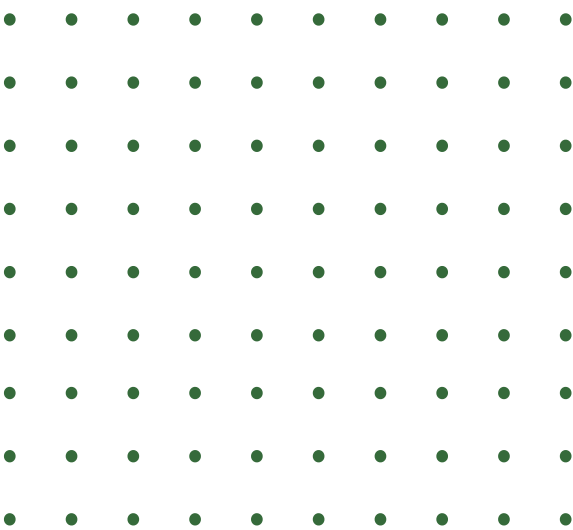
5.27. ¿Te sientes segura y capaz de expresar tus preferencias y deseos?

6 mujeres no se sienten seguras y otras 4 señalan que sí. Existe un número importante que no cuenta con esa confianza y libertad personal para su empoderamiento.



5.28. ¿Tienes alguna idea para que el Ayuntamiento de Abanto Zierbena pueda trabajar la igualdad de género y la eliminación de la violencia machista?

No ha surgido ninguna propuesta por parte de las participantes



6. CONCLUSIONES

Los resultados de la encuesta reflejan la compleja situación de interseccionalidad que viven las mujeres con discapacidad intelectual. A pesar de los avances, siguen enfrentando discriminación múltiple por el cruce entre los roles y mandatos de género tradicionales sobre la mujer y los prejuicios capacitistas sobre la discapacidad.

Persisten brechas en el acceso a la información sobre sus derechos, la participación comunitaria y la capacidad de tomar decisiones sobre sus propias vidas, como lo son el acceso a información comprensible, una educación sexual integral o la capacidad de decidir sobre algunos aspectos como su economía o su salud.

También existe una aparente contradicción entre las respuestas que indican interés y participación en talleres sobre género, pero ninguna ha podido formarse según sus propios intereses. Esta divergencia podría explicarse porque la formación recibida no necesariamente cubre todos los temas que a ellas les interesaría profundizar, como la violencia machista y el aborto que específicamente mencionan. Podría haber limitaciones metodológicas o de recursos que no permiten personalizar completamente los contenidos de la formación. Por este motivo, sería importante mapear detalladamente los intereses formativos de las mujeres a través de metodologías propias y destinar recursos para diseñar contenidos a la medida de estas inquietudes.

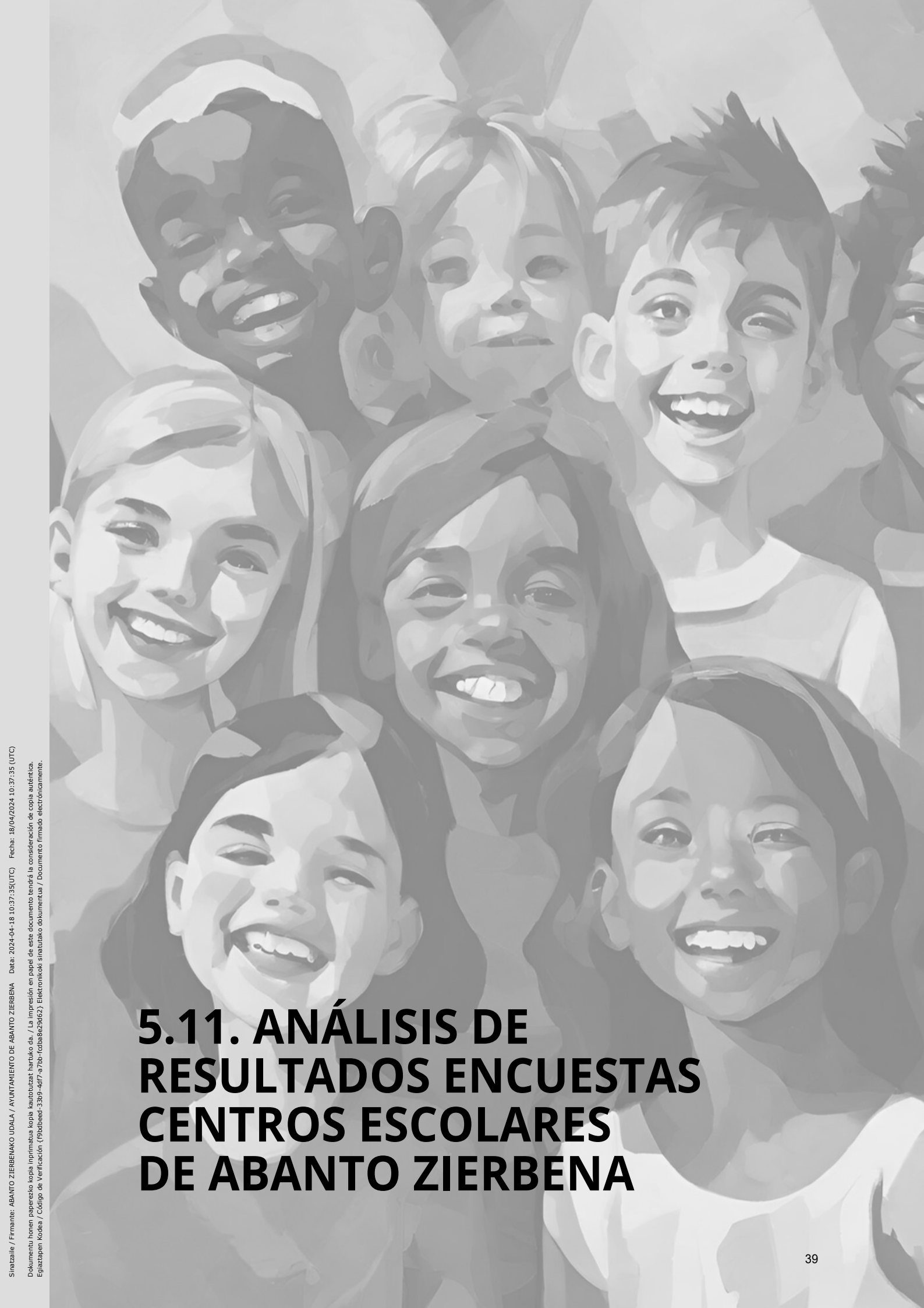
Los testimonios de las mujeres evidencian la necesidad de implementar iniciativas accesibles de prevención y atención frente a la violencia machista, diseñar programas de empoderamiento y crear espacios participativos para reconocer y fortalecer su participación comunitaria. Es importante tenerlas en cuenta en los

mecanismos de igualdad de género locales. Su consulta fortalecerá la inclusión y efectividad de las políticas. Otra necesidad clave es garantizar una educación sexual integral, no solamente sobre prevención de la violencia de género sino para vivir la sexualidad de manera plena. Se requiere superar ideas estereotipadas sobre asexualidad o eterna inocencia que obstaculizan el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.

Uno de los resultados que enciende una alerta es que 2 de las mujeres han sido víctimas de violencia digital, a pesar de que 8 no reportan haberla sufrido. Esto apunta a una necesidad de reforzar procesos de capacitación en acceso seguro a entornos virtuales. Las habilidades para detectar y denunciar la violencia virtual deben ser parte de una educación integral para su empoderamiento. Las propias mujeres deben estar empoderadas para identificar y denunciar situaciones de machismo.

Otras medidas para abordar los problemas identificados podrían ser:

- Adaptar los materiales dirigidos a la ciudadanía utilizando lectura fácil, apoyos visuales, lenguaje claro y sencillo, entre otras estrategias de accesibilidad cognitiva, o realizar material de información dirigido específicamente a este colectivo.
- Fomentar su participación en el diseño e implementación de programas, servicios de apoyo, actividades, etc.
- Tener en cuenta a este colectivo en la capacitación del personal técnico, político y policía municipal sobre sus derechos y necesidades
- Desarrollar campañas contra estereotipos de género y discapacidad, incluyéndolas en las campañas de sensibilización.

A high-contrast, black and white photograph of a diverse group of children, likely of school age, smiling and looking towards the camera. The children are of various ethnicities, including Black, White, and Hispanic. The image has a stylized, almost graphic quality with strong highlights and shadows.

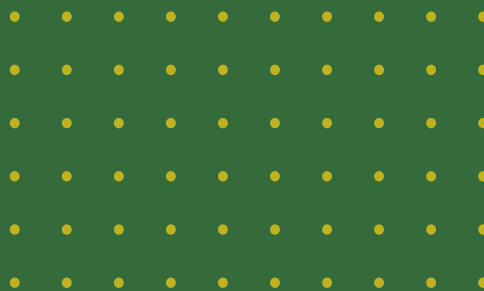
5.11. ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTAS CENTROS ESCOLARES DE ABANTO ZIERBENA



1. INTRODUCCIÓN

El presente informe se enmarca en la iniciativa de investigación que forma parte del diagnóstico realizado como parte del V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Abanto Zierbena. El objetivo de este diagnóstico es analizar la percepción de igualdad de género entre el alumnado de Primaria, ESO y Bachiller en los centros escolares de Abanto Zierbena. Mediante una encuesta anónima al alumnado, se recogió información por sexo y género sobre presencia de estereotipos, corresponsabilidad en el hogar y situaciones de discriminación o violencia machista. Los resultados obtenidos ofrecen un diagnóstico que permite identificar fortalezas y áreas de mejora en términos de igualdad de género en el ámbito educativo local.

Mediante la aplicación de las encuestas, se ha buscado obtener información relevante sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad de género, tales como la distribución del sexo y género, el tipo de familia en el que se desenvuelven, la corresponsabilidad, la prevalencia de estereotipos de género, la elección de actividades recreativas, las expectativas académicas y la percepción de la violencia machista o la diversidad sexual.



2. OBJETIVOS

Objetivo general:

Evaluar la situación de igualdad entre niñas, niños y adolescentes en los centros escolares del municipio, identificando las áreas de fortaleza y debilidad en términos de igualdad.

Objetivos específicos:

- Analizar la distribución del sexo y género en los diferentes niveles educativos.
- Evaluar la presencia de estereotipos de género en las preferencias sobre juegos, disfraces, tareas domésticas, o elecciones de profesiones futuras, con el fin de identificar los roles predominantes y su influencia en la construcción de identidades.
- Investigar la corresponsabilidad en el hogar, identificando posibles desigualdades en la distribución de responsabilidades según el género.
- Analizar la presencia de situaciones de violencia machista o discriminación.

3. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este diagnóstico, se ha realizado una investigación cuantitativa a través de encuestas en diferentes niveles educativos, abarcando en Primaria desde 1º a 4º curso y de 5º a 6º curso en 5 centros escolares (CEIP Buenos Aires, CEIP El Casal, CEIP Askartza Isusi y CEIP Etorkizuna Ikastola), y uno de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Bachillerato (IES Dolores Ibarruri).

La aplicación de la encuesta anónima se realizó a 557 participantes en total, 382 de primaria, y 175 del instituto. Los cuestionarios mixtos fueron adaptados a cada grupo etario (5-9 años, 9-12 años y 12-15 años) que se distribuyó en la dirección de los centros.

Los tres cuestionarios compartieron una estructura y ejes temáticos similares, incluyendo preguntas sobre estereotipos

de género y distribución de tareas domésticas, con redacción y opciones de respuesta adecuadas a cada nivel de desarrollo cognitivo. Esta aplicación ha generado datos comparables y de utilidad para el diseño de acciones y ha permitido recabar información complementaria para tener una visión integral.

El procesamiento de los datos se realizó calculando frecuencias y porcentajes de respuesta para cada opción según sexo y género.

Si bien la encuesta ofreció opciones de respuesta no binarias, la proporción de quienes se definieron dentro de esta categoría «otro género» fue muy minoritaria (menos del 2% del total). Dado este reducido tamaño muestral, no se realizaron comparaciones estadísticas ni análisis tan pormenorizados de estas respuestas como con las categorías mayoritarias de chicos y chicas. No obstante, se decidió presentar los datos de otros géneros, por su valor cualitativo para visibilizar la existencia y necesidades de identidades de género no binarias dentro del alumnado, a pesar de su baja representación como valor estadístico en determinadas respuestas.

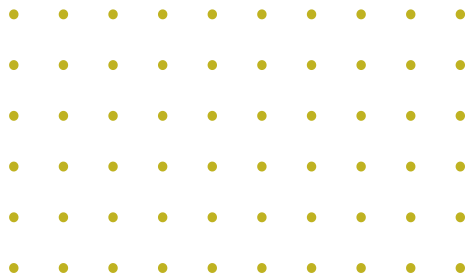
Algunos cuestionarios fueron presentados con respuestas parciales o incompletas. En concreto, un grupo de estudiantes entregó únicamente la mitad del cuestionario. Sin embargo, estos formularios no fueron descartados, dado que aportaban información relevante para cumplir con los objetivos del diagnóstico, sin que esto invalidara las conclusiones generales.

En cuanto a la pregunta sobre corresponsabilidad, se optó por enfocar el análisis en las familias biparentales, ya que al ser el modelo de familia mayoritario entre el alumnado permite tener una muestra más representativa, facilitando comparar las respuestas entre rol materno

y paterno, y su interacción en la corresponsabilidad. En otro tipo de familias intervienen otros factores (ausencia de uno de los roles parentales, dos personas del mismo género, etc.) que complejizan el análisis de corresponsabilidad, además, la proporción es menor y poco significativa estadísticamente para analizar la división de tareas.

Las preguntas indagaban sobre:

- Datos demográficos: edad, curso, sexo asignado al nacer y género con el que se identifican.
- Composición familiar.
- Estereotipos y roles de género en diferentes ámbitos.
- Corresponsabilidad en tareas domésticas y de cuidado en el hogar.
- Actitudes sobre mujeres que trabajan fuera del hogar.
- Percepción de habilidades e idoneidad en distintas ocupaciones y puestos de liderazgo.
- Situaciones de discriminación o acoso sufridas.
- Exposición en redes sociales a contenidos relacionados con género.
- Opiniones sobre situaciones de control y violencia en relaciones de pareja.

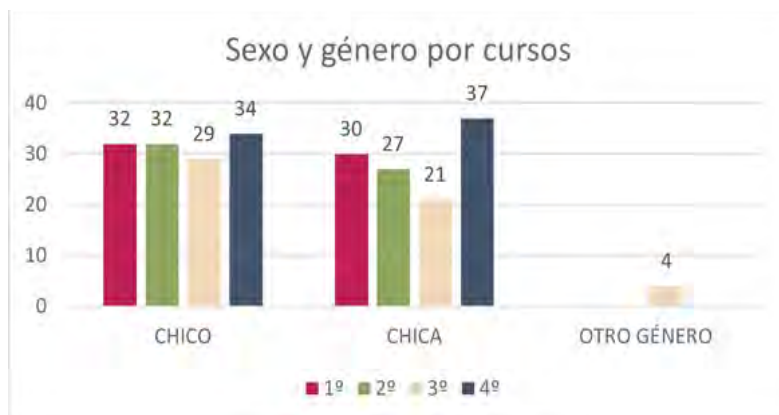


4. INDICADORES

- Distribución de sexo y género: proporciones en cada nivel según categorías de sexo e identidad de género. La desagregación por género permite capturar la diversidad de identidades y comprender las experiencias, necesidades y perspectivas específicas más allá de las categorías binarias, que de otra manera podrían pasar desapercibidos.
- Tipo de familia: proporciones de modelos familiares presentes en el alumnado.
- Estereotipos de género: preferencias estereotipadas en juegos, disfraces, profesiones, etc.
- Percepción de roles de género en el hogar: participación de las familias en las tareas domésticas y de cuidado, diferencias en la distribución de tareas, y participación del alumnado en dichas tareas.
- Experiencia de violencia machista y discriminación: evaluación de las situaciones que han experimentado, así como su percepción sobre la seguridad y el respeto en su entorno
- Percepción de la igualdad de género: opiniones sobre existencia o no de las desigualdades.

5.11.1. ENCUESTA DE 1º A 4 DE PRIMARIA

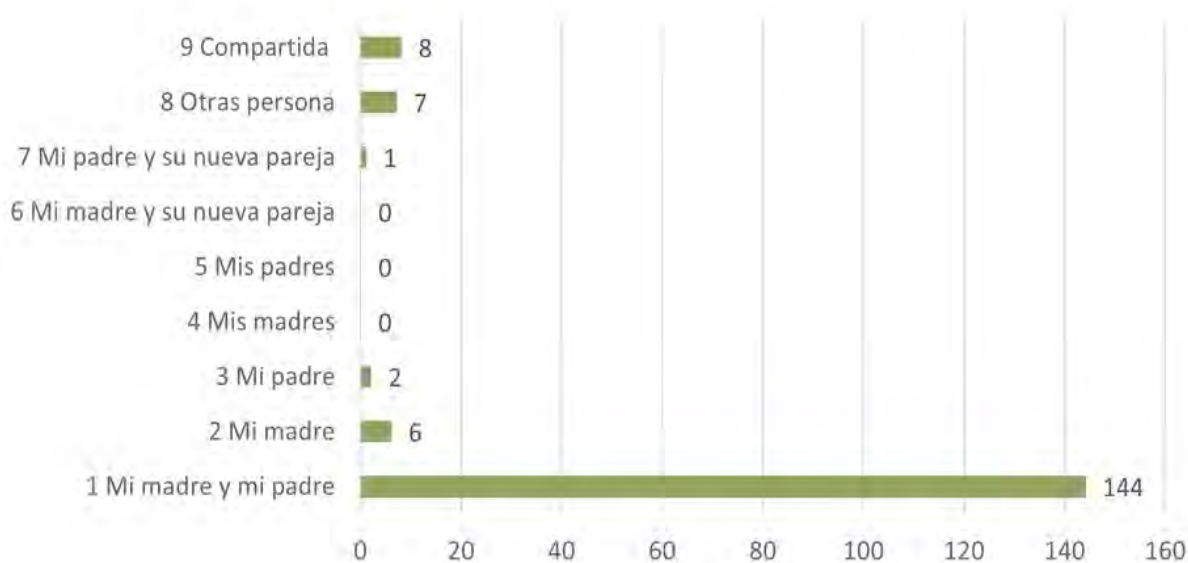
Con un total de 246 participantes, el 52% se identifica como chico, el 47% como chica y un 2% ubicado en 3º de primaria seleccionó la opción "otro género". Este último dato nos muestra la importancia de considerar la diversidad de identidades de género en los análisis y diagnósticos.



Los resultados son un punto de partida para comprender las experiencias y percepciones de género en los primeros años de la educación primaria y nos invita a profundizar en el estudio de otras variables y su posible relación con la percepción de igualdad en este grupo de edad.

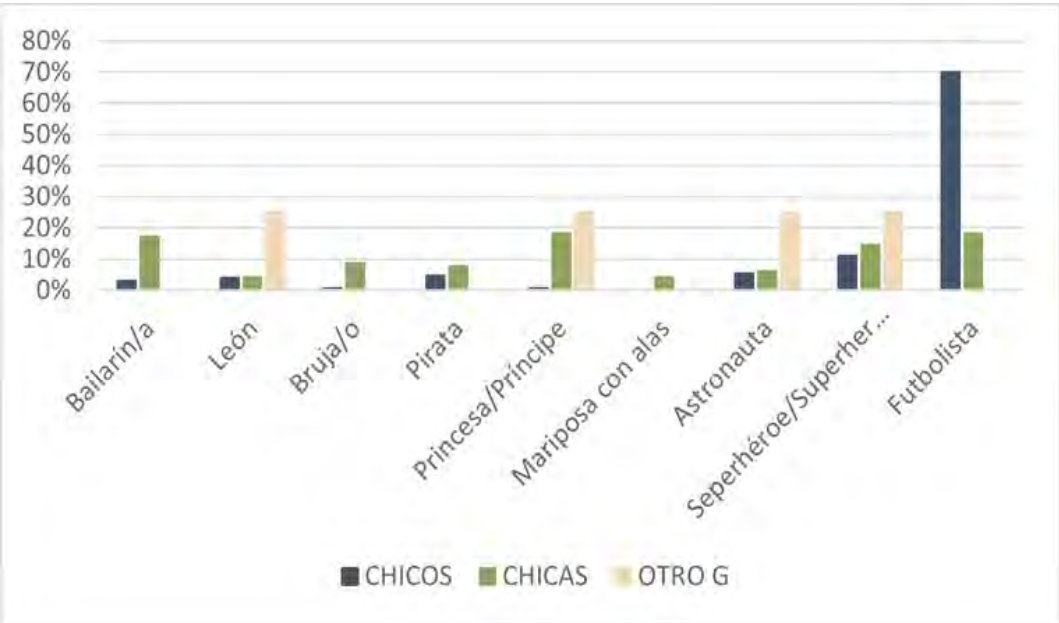
1. Tipo de familias

Los resultados muestran la diversidad de estructuras familiares presentes en este grupo. Del total de respuestas el 89% indicó que vive con su madre y su padre, lo que representa la mayoría de las respuestas. El 5% corresponde a familias monoparentales, de las cuales el 4% mencionan vivir con su madre. Un 1% se trata de familia reconstituida. Alrededor del 5% mencionó vivir por separado con su madre y su padre y en un 4% la familia esta compuesta por otras personas incluidas o no la madre y el padre.



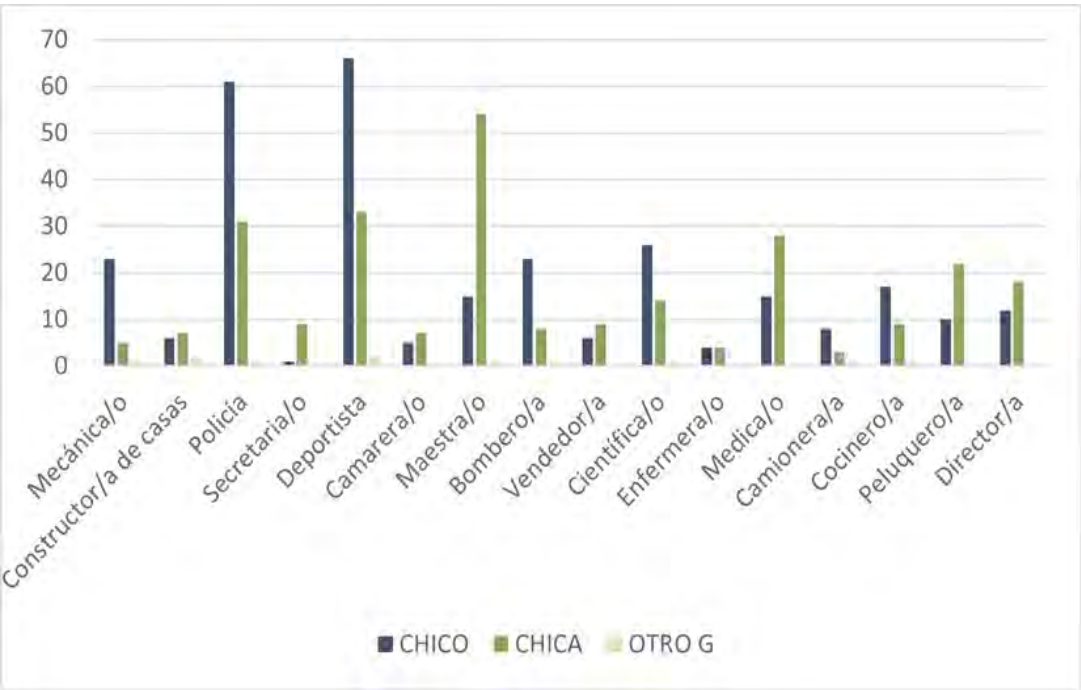
2. Si jugarámos, ahora mismo, a disfrazarnos, ¿qué disfraz escogerías?

Observamos que una gran mayoría de chicos, EL 70% elige disfrazarse de futbolista como su elección principal, lo cual refuerza el estereotipo asociado a la práctica del fútbol como una actividad masculina. Por otro lado, las chicas muestran una mayor variedad de preferencias en comparación con los chicos, incluyendo opciones asociadas tanto a roles estereotipados como princesas o bailarinas, como a roles más independientes y de acción como superhéroes y futbolistas. Es interesante resaltar el interés de las niñas en disfrazarse de futbolista, desafiando los estereotipos tradicionales y mostrando una mayor diversidad en sus elecciones.



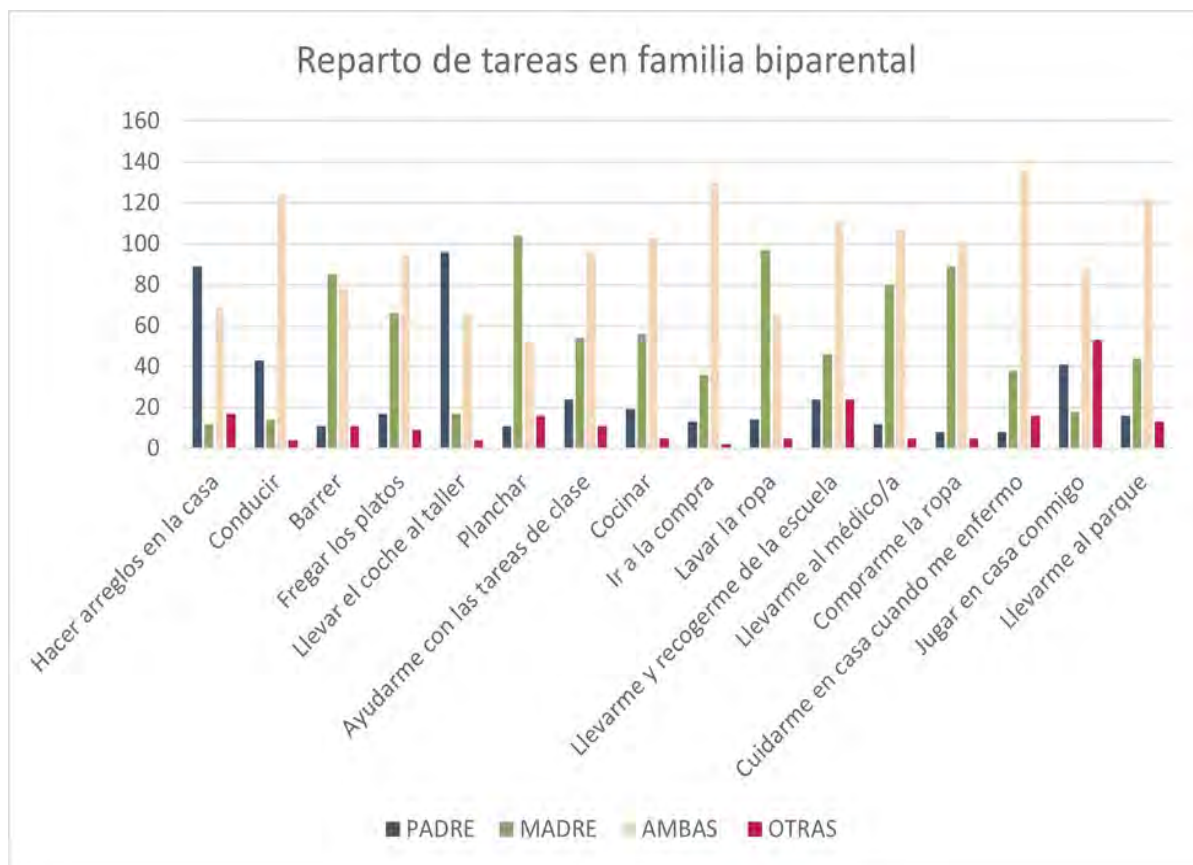
3 ¿Qué profesión desearías tener cuando seas mayor?

Entre los niños, las profesiones más populares son deportista, policía, científico, mecánico y bombero. Esta preferencia puede estar relacionada con los estereotipos de masculinidad, que enfatizan la fuerza, la valentía y la lógica. Las niñas muestran una inclinación hacia profesiones como maestra y médica, que suelen estar vinculadas con el cuidado y la empatía. También es alentador observar que algunas niñas aspiran a ser deportistas y policías desafiando los estereotipos y demostrando una ampliación de las posibilidades profesionales.



4. ¿Qué persona de tu familia hace más estas tareas?

La elección de enfocarse en las familias biparentales, que se caracterizan por tener una distribución tradicional de roles de género, puede aportar resultados más precisos sobre corresponsabilidad. Al limitar el análisis a estas familias, se pueden identificar de manera más clara las dinámicas y las posibles desigualdades en la división del trabajo doméstico y de cuidado. Además, se evita la interferencia de otros factores, como la presencia de otros miembros de la familia.



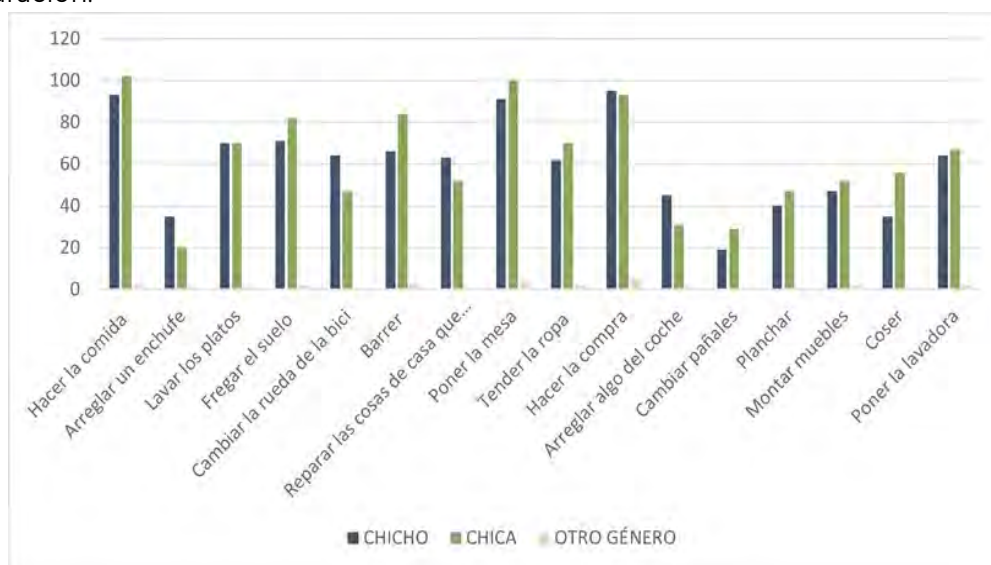
A pesar de que se puede observar un reparto más equitativo de tareas en comparación con épocas anteriores, aún persisten diferencias en la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Las tareas domésticas como barrer, planchar y lavar la ropa están mayormente asociadas a las madres. También, las tareas de cuidado como llevar a las criaturas al servicio médico y comprar su ropa recaen en ellas. Por otro lado, los padres tienden a asumir las responsabilidades relacionadas con hacer arreglos en la casa y llevar el coche al taller, reflejando así labores más técnicas relacionadas con la reparación y el mantenimiento.

El hecho de que tareas como llevar a sus hijas/os al colegio, jugar o ir al parque sean realizadas por otras personas puede deberse a la conciliación laboral. Los horarios laborales dificultan su disponibilidad para realizar estas tareas y se recurre a terceras personas.

5. ¿En qué trabajos de estos colaboras o te gustaría colaborar con las personas adultas de tu casa?

Se reflejan ciertos patrones relacionados con los estereotipos de género en las preferencias de colaboración en las tareas del hogar. Las chicas muestran un mayor interés en tareas tradicionalmente asociadas con las responsabilidades domésticas, como hacer la comida, fregar, barrer, poner la mesa, tender la ropa y coser. Los chicos muestran preferencias más orientadas hacia tareas técnicas y de reparación, como arreglar un enchufe, cambiar la rueda de la bici y reparar las cosas de la casa que se rompen.

Estos resultados reflejan la influencia de los estereotipos en la percepción de las tareas y las preferencias de colaboración en el entorno familiar, donde las mujeres son vistas como responsables del cuidado del hogar y los hombres como encargados de las tareas más técnicas y de reparación.



6. Elige de la lista a qué te gusta más jugar, y si no está en la lista, escríbelo.

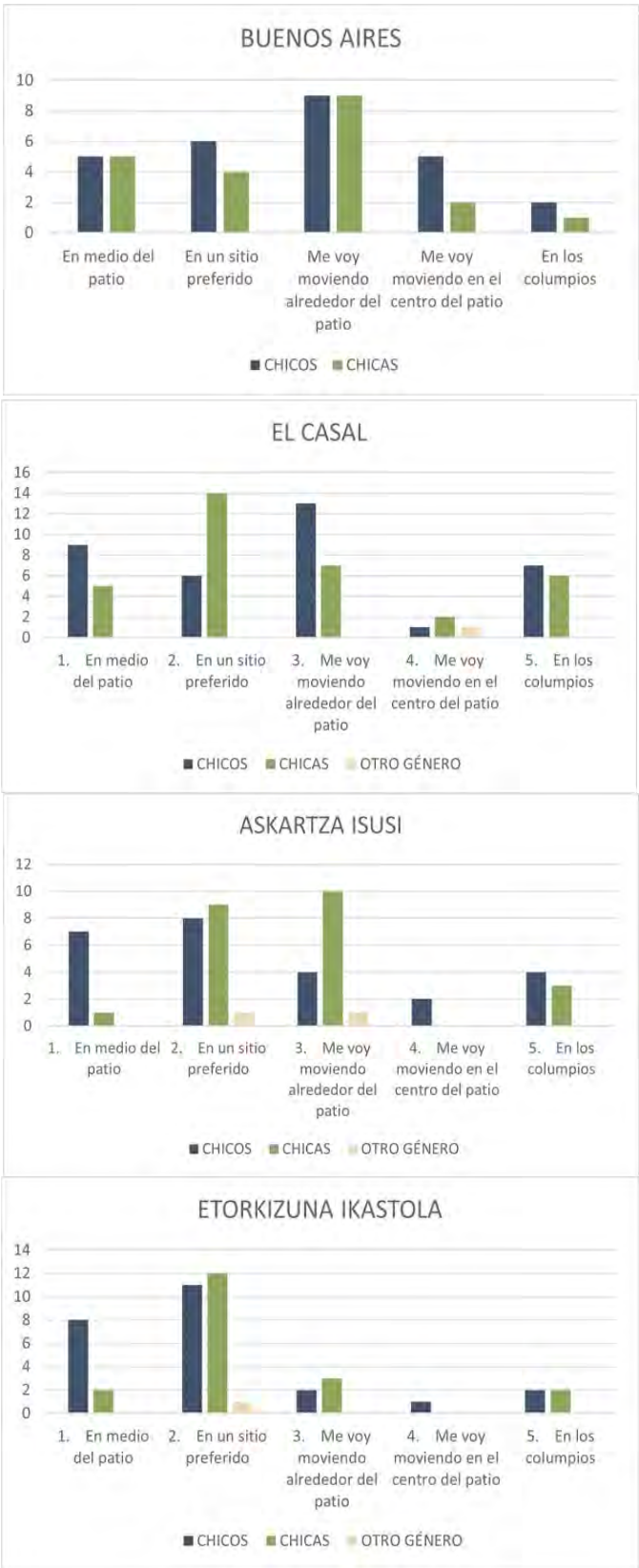
Existen preferencias de los chicos por juegos asociados a actividades físicas y competitivas, como jugar al fútbol, jugar con coches y jugar a perseguirse y a coger. Estos juegos suelen estar relacionados a los hombres con actividades deportivas y de competición.

Por otro lado, las chicas muestran preferencias por todos los juegos, desde los más orientados hacia actividades creativas y de cuidado, como hacer bailes, saltar a la comba, jugar con muñecas, como jugar con coches o al fútbol. Cuando las niñas expresan su interés en juegos y actividades tradicionalmente asociados con los niños, se está cuestionando la idea de que ciertas actividades son exclusivas de un género, y se podría tomar como un signo positivo porque se sienten libres para explorar y participar en actividades basadas en sus propias preferencias e intereses individuales, sin limitaciones impuestas.



7. ¿En qué lugar del patio juegas más?

El análisis de los resultados en los diferentes centros escolares nos permite observar algunas diferencias y patrones interesantes. Es importante señalar, que la elección también está influida por las características del propio espacio del centro. Es comprensible que no tengan la libertad de elegir sus lugares preferidos, por ejemplo, si el espacio es limitado. El diseño y la disponibilidad de áreas de juego pueden restringir las opciones a la hora de seleccionar dónde jugar.



En el Centro Buenos Aires, se observa un equilibrio entre niños y niñas, tanto en medio del patio como en un sitio preferido, se registra una distribución similar entre ambos géneros. En los otros lugares, como moverse alrededor del patio, moverse en el centro del patio y los columpios, se registra una mayor presencia de niños que de niñas.

En El Casal, se observa que las niñas muestran una preferencia mayor por jugar en un sitio preferido, mientras que los niños tienden a jugar en medio del patio y moverse alrededor del patio.

En Askartza Isusi, tanto niños como niñas muestran una preferencia similar por jugar en un sitio preferido. Sin embargo, en las opciones de moverse alrededor del patio se registra una mayor presencia de niñas, y en medio del patio de niños.

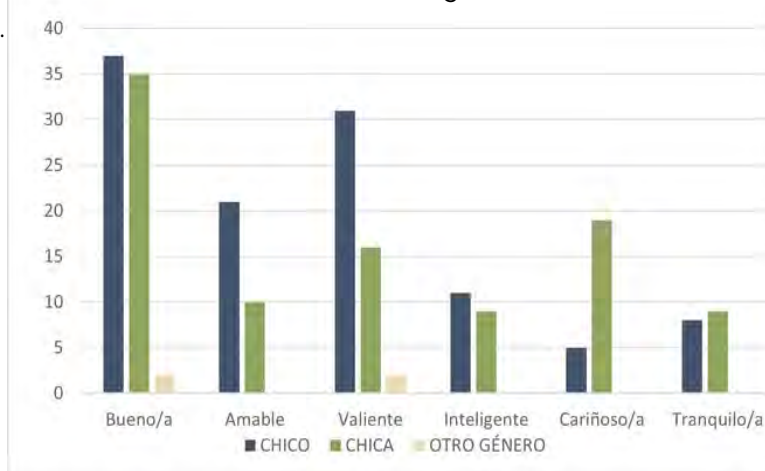
En Etorkizuna Ikastola, hay una distribución más equilibrada entre niños y niñas en la mayoría de los lugares del patio, excepto en el medio del patio, donde claramente hay mayor presencia de niños.

Estos resultados indican que, si bien hay cierta variabilidad entre los centros escolares, persisten algunas diferencias en el uso del espacio. Esto está relacionado a cómo vemos algunos lugares como más públicos o privados y cómo asociamos ciertas actividades, como correr y jugar en el centro del patio con los niños, mientras que las niñas tienden a participar en actividades más tranquilas y sociales, como jugar alrededor del patio o charlar.

8. Te gustaría que tus amigos y amigas te dijese que eres...

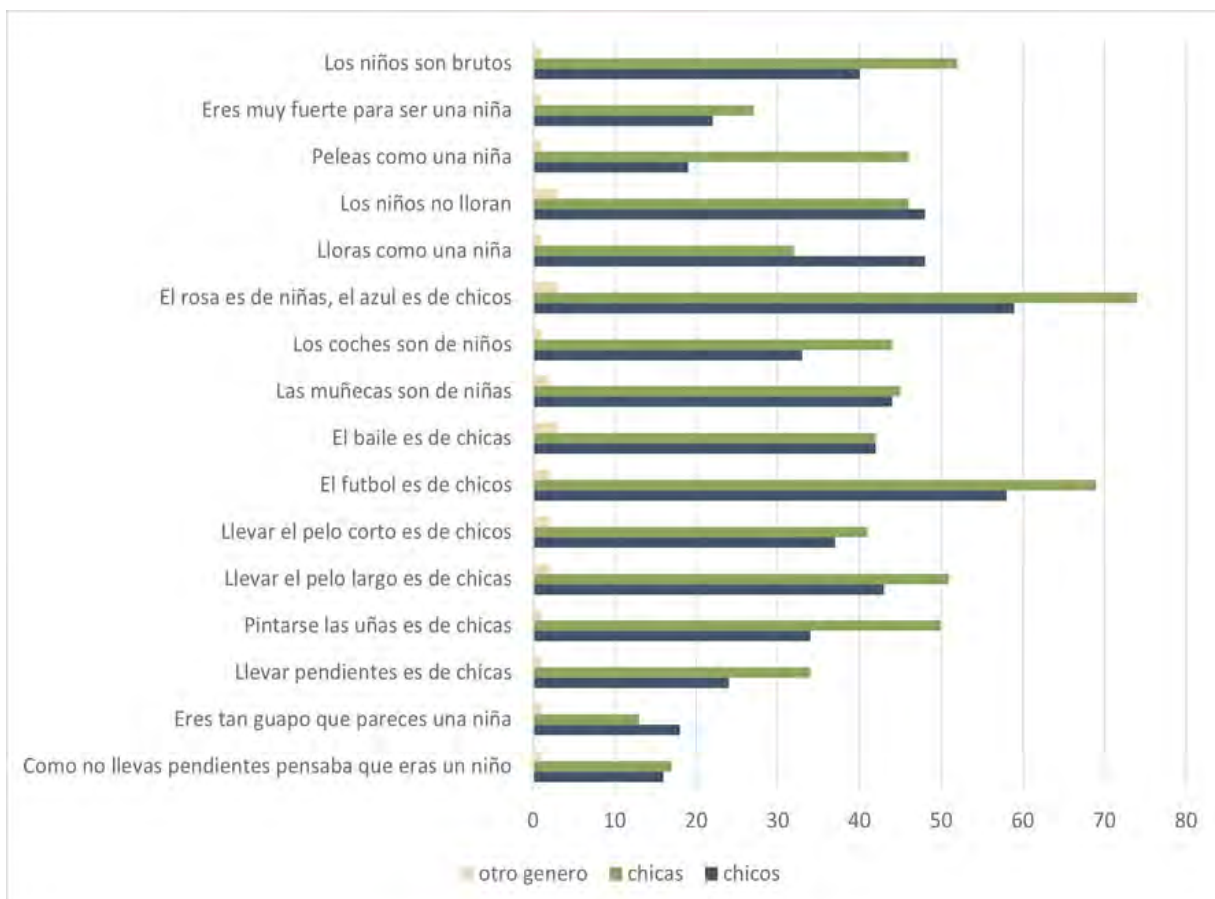
Tanto los chicos como las chicas muestran una preferencia similar por ser considerados buenos/as como característica deseable de personalidad. Sin embargo, en otros aspectos se observan algunas diferencias. Por ejemplo, los chicos parecen valorar más ser considerados valientes, inteligentes, y las chicas cariñosas y tranquilas.

Esto puede estar relacionado con la idea de que las mujeres son socializadas para ser más empáticas y cuidadoras. Sin embargo, es importante destacar que algunas niñas también expresan su deseo de ser consideradas valientes e inteligentes, desafiando así los estereotipos de género tradicionales.



9. ¿Alguna vez te han dicho o has escuchado una de estas frases?

Se observan diferencias significativas entre las respuestas de los chicos y las chicas. Por ejemplo, hay una mayor proporción de chicos que han escuchado frases como "Lloras como una niña" o "Los niños no lloran", mientras que las chicas mayoritariamente han escuchado frases como "El fútbol es de chicos" o "El rosa es de niñas, el azul es de niños" "peleas como una niña", "los niños son brutos", "eres muy fuerte para ser una niña" o "pintarse las uñas es de chicas".

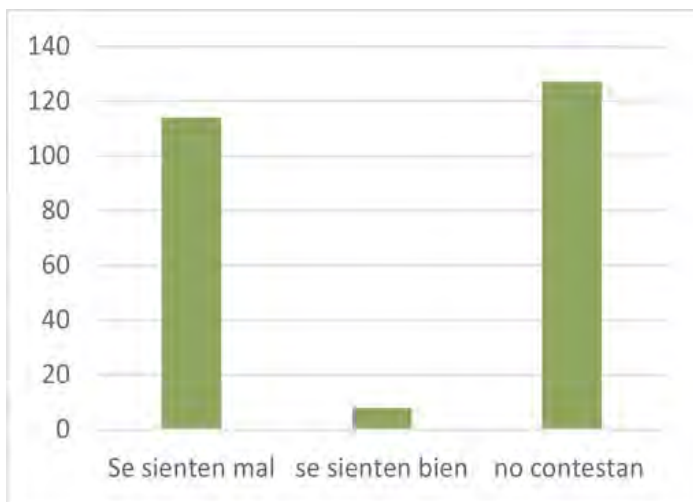


10. Si has contestado que sí y te lo han dicho a ti, explica cómo te has sentido

El 46% se sienten mal, un 2% se sienten bien y el 47% no ha contestado. Estos resultados son preocupantes y reflejan el impacto negativo que pueden tener los estereotipos en sus emociones y bienestar. En esta etapa de vida son especialmente susceptibles y cuando se les dice que ciertas actividades, características o comportamientos son exclusivos de un género, pueden sentirse cohibidos y restringidos en su forma de actuar y expresarse libremente. Esto puede limitar su autenticidad y su capacidad para explorar sus intereses y habilidades sin miedo a ser juzgados o excluidos.

Algunas de las frases que manifiestan son las siguientes:

- Me siento mal porque todo el mundo vale lo mismo
- Siento mucha vergüenza
- Me siento muy mal porque yo también puedo hacer cosas de chicas
- Yo puedo hacer cosas de chicos
- No me gusta que me lo digan
- Mal porque me gustan cosas que dicen que son de chicos
- Normal, estoy acostumbrado
- Las chicas y los chicos somos iguales



5.11.2. ENCUESTA DE 5° A 6° DE PRIMARIA



Se contabiliza un total de 136 personas. En el curso de 5° de primaria, participaron 79 personas, de las cuales 39 se identificaron como chicos, 36 como chicas y 4 con otro género. En el curso de 6° de primaria, 22 fueron identificados como chicos y 35 como chicas.

1. Tipo de familias

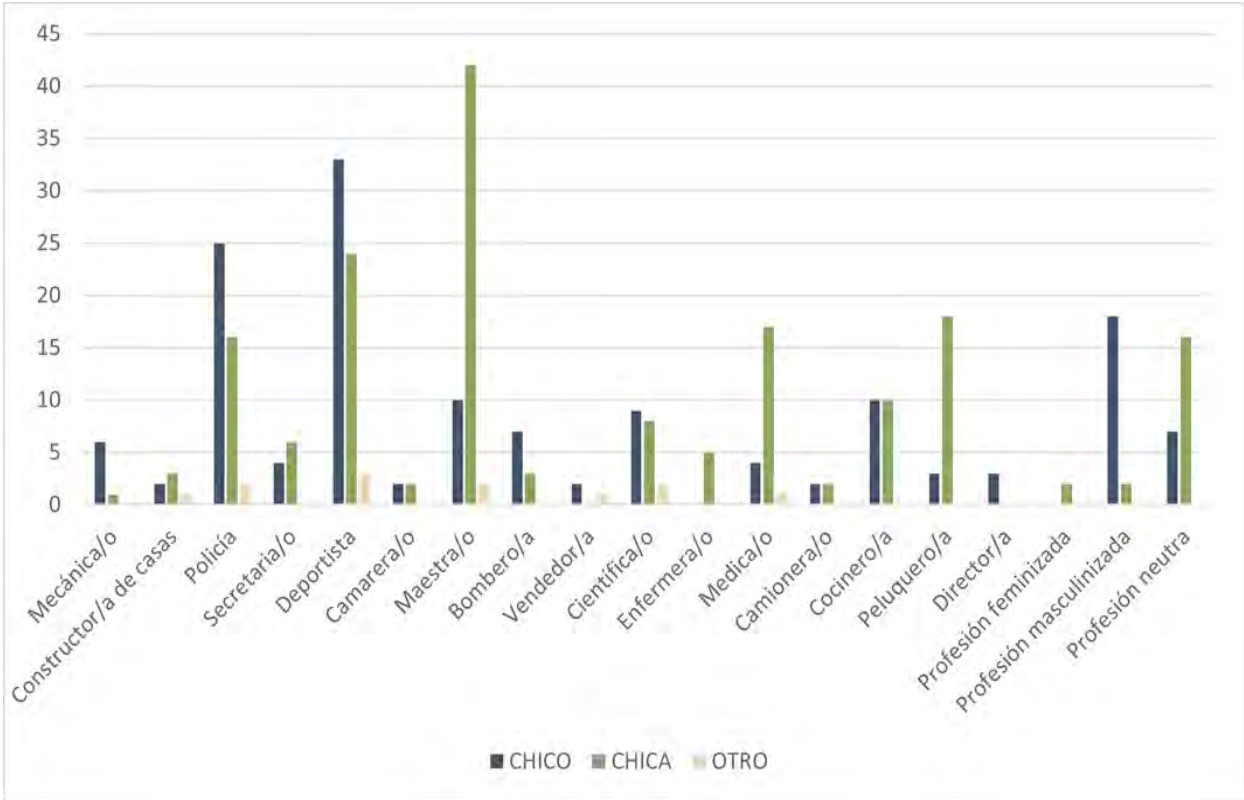
Los datos revelan que 110 familias son biparentales. Además, se registran 11 familias monoparentales, de las cuales 9 viven con su madre y 2 con su padre. Se identifica una familia homoparental conformada por dos madres. Asimismo, se observan 7 casos de familias reconstituidas por la madre y su pareja, y 3 casos en los que conviven con otras personas, ya sea incluyendo o no a la madre o al padre. También se han identificado 4 casos en los que la responsabilidad y el cuidado son compartidos por el padre y la madre, pero de manera separada.



2. ¿Qué profesión desearías tener cuando seas mayor? Elige las tres que más te gusten. Si no encuentras alguna, escríbela donde pone "otra".

En términos de profesiones feminizadas, se observa que hay una mayor preferencia entre las chicas por profesiones como maestra, médica, enfermera, peluquera y secretaria. Profesiones asociadas históricamente con los roles de cuidado y servicio. El hecho de que un número destacable de niñas elija profesiones tradicionalmente masculinas, como policía y deportista, indica un desafío a los estereotipos y un deseo de las niñas de desempeñar roles que involucren poder, autoridad y toma de decisiones, y de tomar un papel activo en la comunidad.

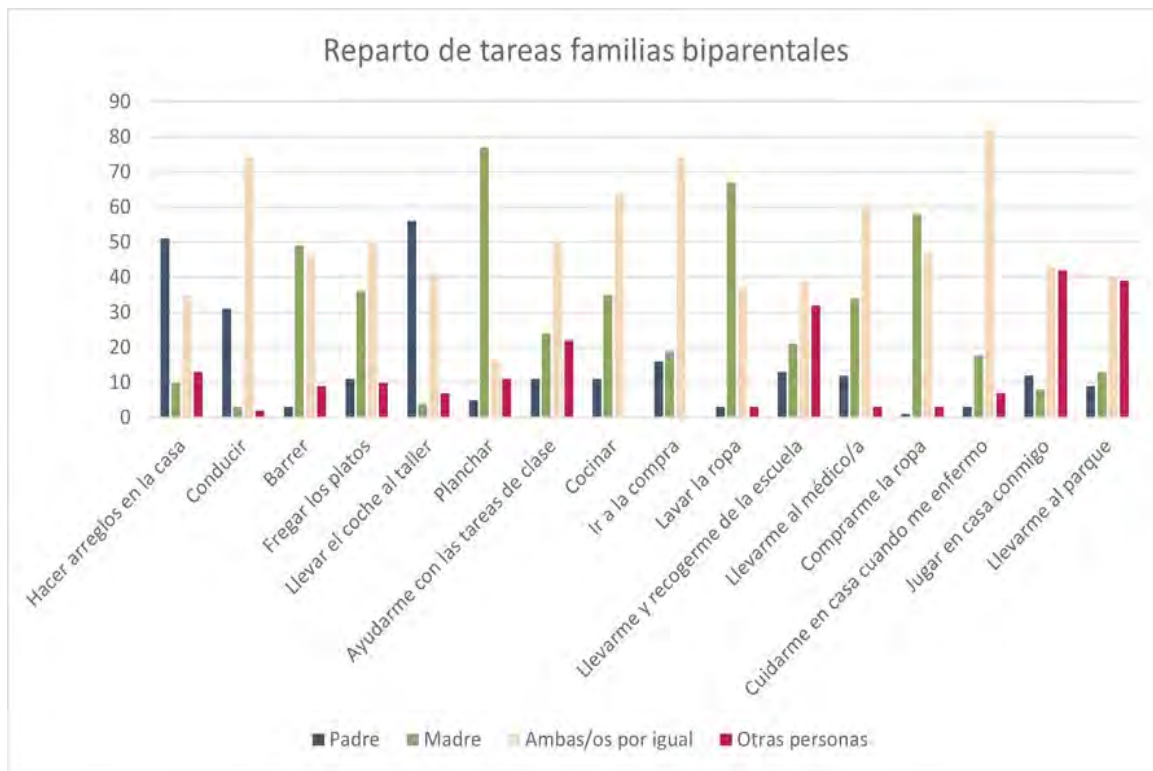
En cuanto a las profesiones que no estaban en la lista y han anotado en el apartado “otros” nos encontramos que los chicos prefieren profesiones como albañil, pintor, creador de videojuegos o jardinero entre otras, y las chicas tienen tendencia a profesiones más paritarias como veterinaria o abogada.



3. ¿Qué persona de tu familia hace más estas tareas?

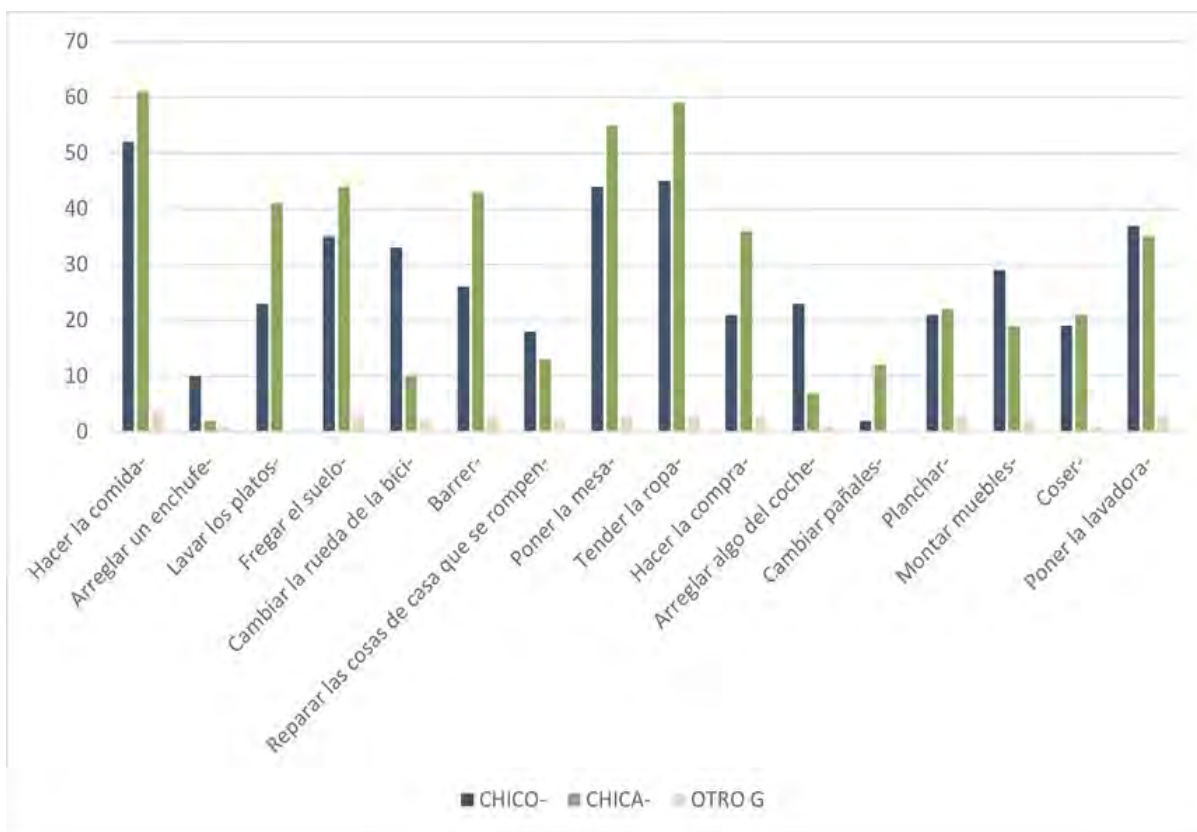
Observamos la misma tendencia que en las encuestas de 1º a 4º de primaria. Aunque en algunos casos hay un intento de equidad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado, todavía existe una tendencia hacia una mayor responsabilidad de las madres en comparación con los padres. Esto indica una falta de corresponsabilidad en el hogar.

En tareas como barrer, fregar los platos, planchar, cocinar, lavar la ropa y cuidar de las hijas e hijos, se observa que las madres asumen una mayor carga. Los padres, en cambio, parecen estar más involucrados en hacer arreglos de casa, conducir o llevar el coche al taller.



4. ¿En qué trabajos de estos colaboras o te gustaría colaborar con las personas adultas de tu casa?

Al igual que en las encuestas de 1º a 4º de primaria, las chicas muestran una mayor predisposición a colaborar en tareas domésticas como hacer la comida, lavar los platos, fregar el suelo, tender la ropa y hacer la compra. Los chicos tienden a mostrar más interés en tareas que se perciben como técnicas o relacionadas con habilidades específicas, como arreglar un enchufe, cambiar la rueda de la bici o arreglar algo del coche.



5. ¿En qué lugar del patio juegas más?

Al comparar los resultados de 5º y 6º de primaria con los datos proporcionados anteriormente de 1º a 4º de primaria, podemos identificar algunas diferencias y similitudes en las preferencias al elegir el espacio de juego.



En Buenos Aires, se observa que las chicas eligen un sitio preferido y moverse alrededor del patio, mientras que los chicos eligen en medio del patio y otros espacios.



En el Centro El Casal destaca la ausencia de los chicos en su preferencia por jugar en medio del patio, y prefieren moverse alrededor del patio o en un sitio preferido. Asimismo, las chicas también prefieren moverse alrededor y elegir un sitio preferido.



En Askartza Isusi, también se observa una tendencia por las chicas a jugar en un sitio preferido y moverse alrededor del patio, sitio también preferido de los chicos.

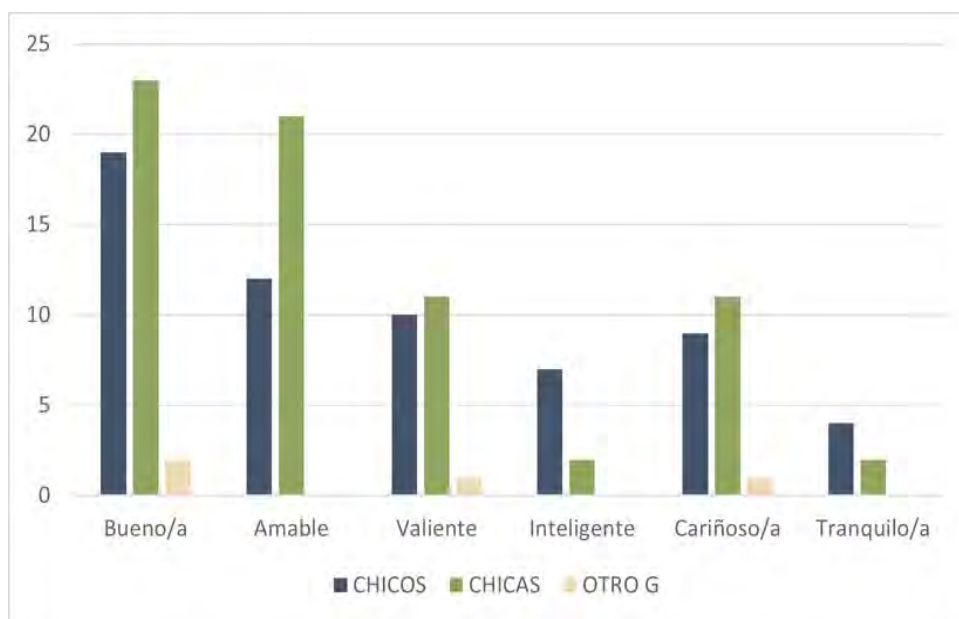


En Etorkizuna Ikastola las chicas prefieren jugar en un sitio preferido y los chicos moverse alrededor del patio.

6. Te gustaría que tus amigos y amigas te dijese que eres...

Observamos que en general valoran ser personas buenas con un ligero predominio en las respuestas de las chicas. "Amable" es elegido mayoritariamente por las chicas y también "cariñosa". "Valiente" cualidad asociada tradicionalmente a los hombres es elegida casi por igual entre chicos y chicas. "Inteligente" asociado a los hombres es elegido mayoritariamente por los chicos.

La influencia de la construcción social del género es un factor clave en la forma en que las niñas y los niños desarrollan sus preferencias y aspiraciones. Los estereotipos de género influyen en como se perciben a sí mismos.



7. ¿Estás de acuerdo con estas afirmaciones?

En general hay una ausencia de respuestas que se opongan de manera clara a las afirmaciones. Esto se observa en la cantidad de respuestas "no sé" que se han recogido, mostrando una ausencia de pensamiento crítico que cuestione y desafíe los estereotipos debido a su internalización.

1. "Las chicas son más trabajadoras que los chicos": Aunque la mayoría de las respuestas indican que no hay una diferencia significativa en cuanto a la dedicación al trabajo entre los géneros, algunas personas consideran que las chicas son más trabajadoras.
2. "Los chicos resuelven las actividades prácticas antes que las chicas": La mayoría de las respuestas indican que no hay una diferencia clara entre chicos y chicas en términos de resolución de actividades prácticas.
3. "Los chicos son más revoltosos que las chicas": Según los resultados, la percepción es que sí, aunque también existe un número considerable de respuestas que indican que no hay una diferencia clara.
4. "Las chicas son más constantes que los chicos": Se observa una percepción equilibrada entre el sí/no.
5. "Por norma general los chicos generan más conflictos que las chicas": En este caso se aprecia un equilibrio aún mayor en las respuestas sí/no.
6. "Lo más importante en la vida de una mujer es ser madre": La mayoría de las respuestas indican que no. Esta respuesta es más acusada en las chicas.
7. "Es mejor que un hombre no muestre sus debilidades y sentimientos": La mayoría de las respuestas indican que no es mejor ocultarlos.

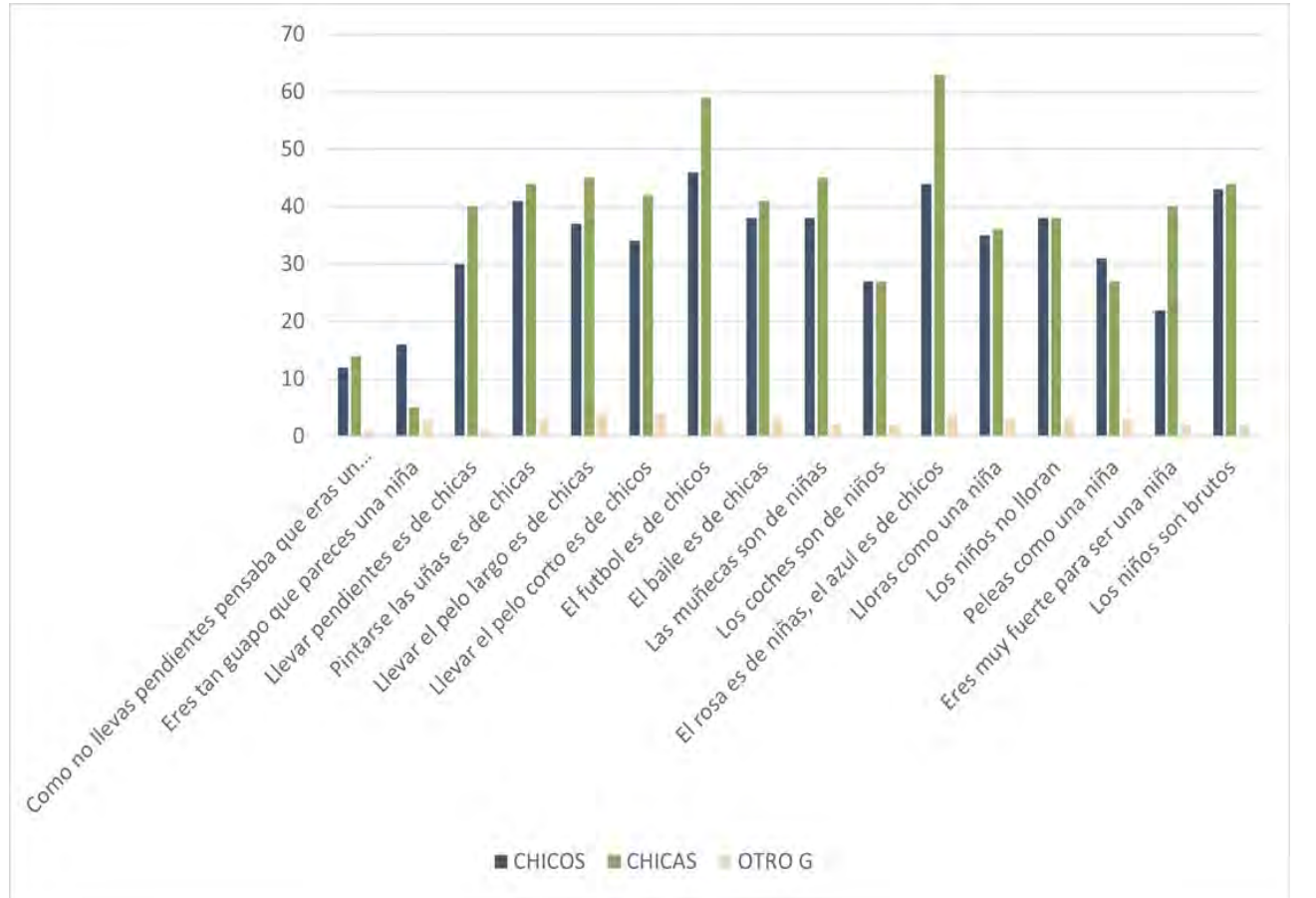
8. "Una mujer tiene mayor capacidad para cuidar a sus hijos/as enfermos/as": Se observa que existe una división de respuestas. Aunque la mayoría, sobre todo mujeres, no considera que tengan una mayor capacidad, hay una proporción significativa que sostiene esa idea.
9. "Los/as hijos/as hacen más caso cuando les llama la atención el padre, que la madre": También aquí se observa una discrepancia.



8. ¿Alguna vez te han dicho o has escuchado una de estas frases?

Al igual que el análisis de las encuestas de 1º a 4º de primaria, se manifiesta en 5º y 6º la persistencia de estereotipos y roles en su entorno.

Las frases más votadas por las chicas son "el rosa es de chicas, el azul es de chicos", "el fútbol es de chicos", "los niños son brutos", "llevar el pelo largo es de chicas" "pintarse las uñas es de chicas" o "llevar el pelo corto es de chicos", y en proporción los chicos también han escuchado esas frases.



9. Si has contestado que sí y te lo han dicho a ti, explica cómo te has sentido.

En esta etapa de la vida son más capaces de expresar las emociones. Si bien en el anterior cuestionario eran numerosas las respuestas “me siento mal” o “me siento triste” en 5º y 6º manifiestan enojo, sentimiento de injusticia y en muchas ocasiones sienten nerviosismo cuando las escuchan.

Algunas frases destacadas son:

- Me siento mal porque todas las personas tenemos los mismos derechos.
- En mi casa hay igualdad, pero lo he escuchado fuera.
- Me dijeron que no podía jugar al fútbol. Me sentí muy mal, pero seguí jugando.
- Me siento rara a veces cuando me lo dicen.
- Me siento mal porque no me respetan.
- Lo he escuchado pero digo que no es verdad, las chicas también pueden jugar a cosas de chicos, y digo que eso está mal.
- Me he enojado y no me he sentido a gusto.
- Para mí es la verdad porque los chicos son brutos.
- Sentí lástima por la otra persona.
- Cuando era pequeña no sabía que querían decir con eso y me sentía rara.
- Pensé que la persona era “unga unga”.
- La mayoría de las cosas se las han dicho a mi hermana y me siento mal.

10. ¿Quiénes piensas que son mejores realizando estos trabajos?

1. Dirigir un país.
2. Director/a de una empresa que fabrica coches.
3. Dueña/o de una peluquería.
4. Jefa/e de un hospital.
5. Representante de la ONU.
6. Director/a de contabilidad de una empresa.
7. Director/a de una empresa de limpieza.
8. Jefa/e de proyectos de videojuegos.
9. Gerente de construcción de autopistas.
10. Director/a de una empresa de decoración para el hogar.



Los chicos en general, muestran una tendencia hacia roles de liderazgo y posiciones de poder, y aunque hay muchos que piensan que ambas personas pueden desempeñar todos los trabajos, se perciben la influencia de los estereotipos arraigados a la capacitación laboral. Por ejemplo, piensan que los hombres serían mejor dirigiendo un país, una fábrica de coches, jefe de hospital, jefe de proyectos de videojuegos o gerente de construcción de autopistas, y las mujeres dirigiendo una peluquería.



Las chicas tienen muchas dudas que se reflejan en las respuestas “no sé”, y es muy revelador que no se vean mejor capacitadas que los hombres en ninguna profesión, y sin embargo, consideren que los hombres son mejores dirigiendo un país, siendo dueños de una peluquería o jefes de proyectos de videojuegos.

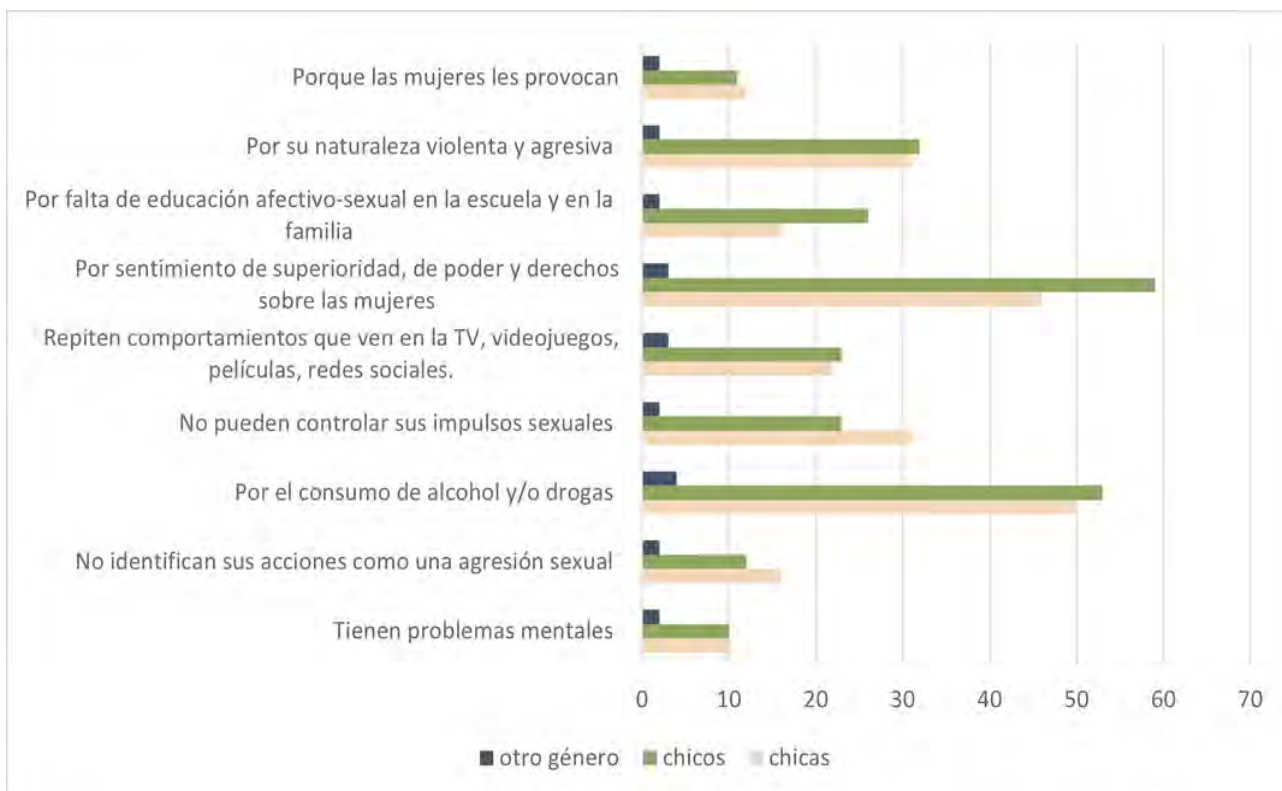


Aunque la muestra de personas que se sienten otro género es pequeña y hacen falta más variables para valorar la influencia de los estereotipos, al igual que sus compañeras/os hay una tendencia a feminizar o masculinizar las profesiones.

11. ¿Cuál crees que es el principal motivo por el que algunos hombres agreden sexualmente a las mujeres?

- Porque las mujeres les provocan: Esta opción ha sido seleccionada tanto por chicas como por chicos, y subraya la importancia de responsabilizar a los agresores en lugar de culpar a las víctimas.
- Por su naturaleza violenta y agresiva: Tanto chicos como chicas consideran que la naturaleza de los hombres puede ser violenta y agresiva, y señala la necesidad de abordar la socialización de la masculinidad que promueve la violencia como una forma de resolver conflictos.
- Por falta de educación afectivo-sexual en la escuela y en la familia: Se considera un factor contribuyente a la agresión sexual sobre todo por las chicas. Esto destaca la importancia de implementar una educación sexual integral.
- Por sentimiento de superioridad, de poder y derechos sobre las mujeres: Tanto chicos como chicas, reconocen esta opción, lo que refleja una comprensión de las dinámicas de poder, y una cultura que legitima la violencia y la dominación masculina.
- Repiten comportamientos que ven en la TV, videojuegos, películas, redes sociales: Tanto chicos como chicas señalan que puede ser un motivo.
- No pueden controlar sus impulsos sexuales: Se considera que la falta de control de los impulsos sexuales puede ser un motivo de agresión sexual. Esta opción ha sido elegida mayoritariamente por los chicos. La idea de que algunos hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales está arraigada a la idea de que los hombres son inherentemente más impulsivos o agresivos sexualmente.

- Por el consumo de alcohol y/o drogas: Hay una alta coincidencia en todas las respuestas, reflejo de una comprensión generalizada de que el abuso de sustancias puede influir en el comportamiento agresivo y en la toma de decisiones irresponsables.
- No identifican sus acciones como una agresión sexual: Las respuestas muestran una tendencia similar entre chicos y chicas, que refleja una falta de conciencia sobre los límites, consentimiento y respeto en las relaciones sexuales.
- Tienen problemas mentales: Aproximadamente un 17% piensa que el agresor es un enfermo. La percepción de que los agresores sexuales tienen problemas mentales puede reflejar una falta de comprensión sobre la violencia sexual y sus causas profundas. Este estigma de la enfermedad mental puede llevar a la creencia de que es un comportamiento atípico y solo atribuible a individuos desequilibrados.

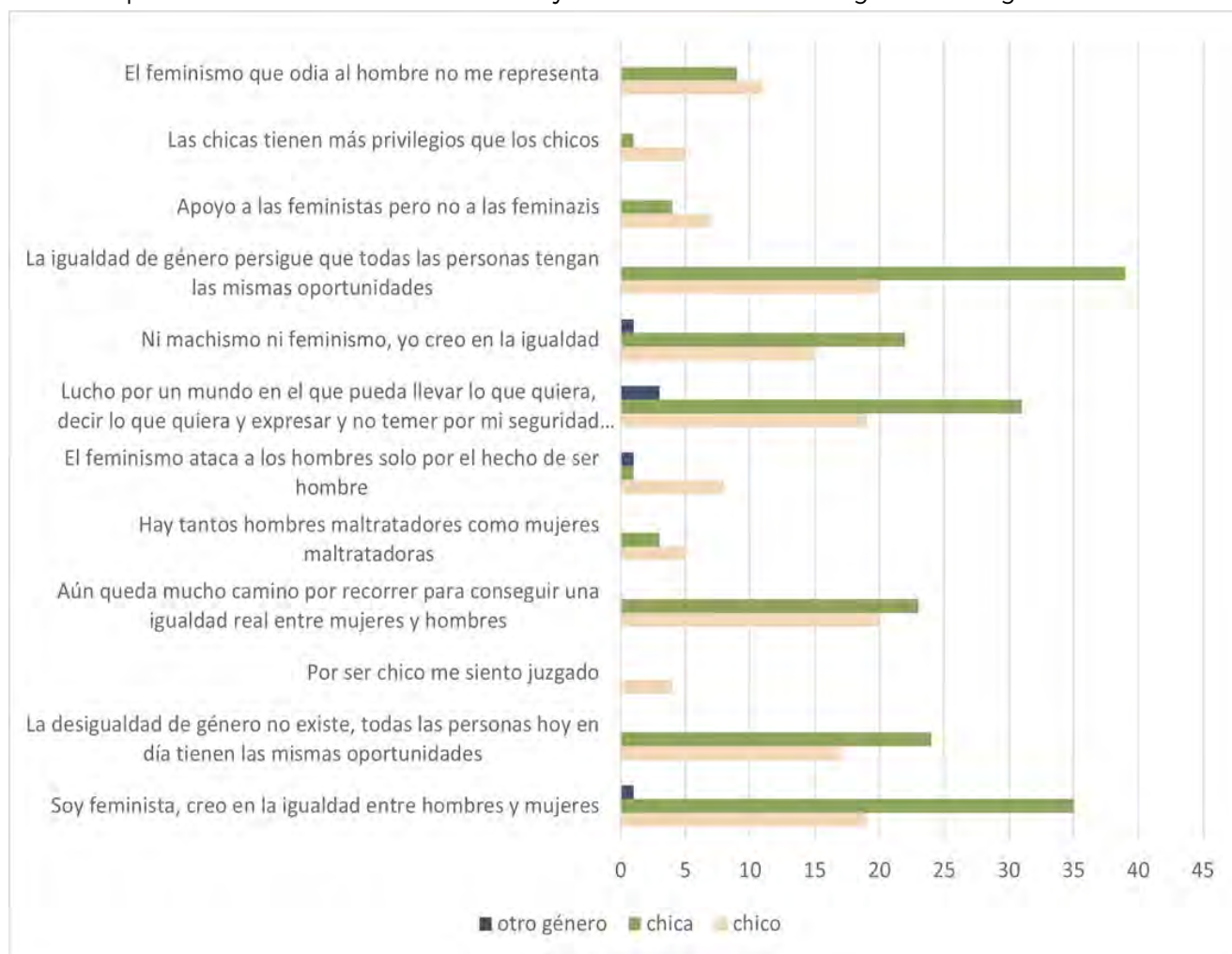


12. Elige las 3 afirmaciones que más te identifiquen

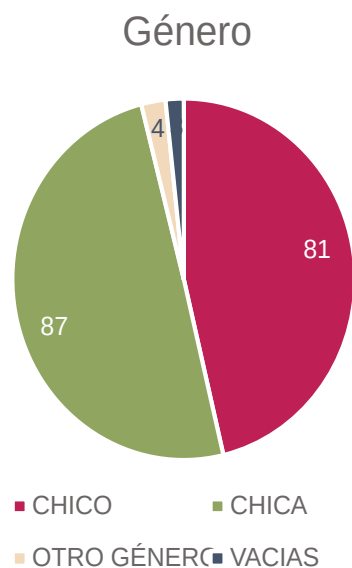
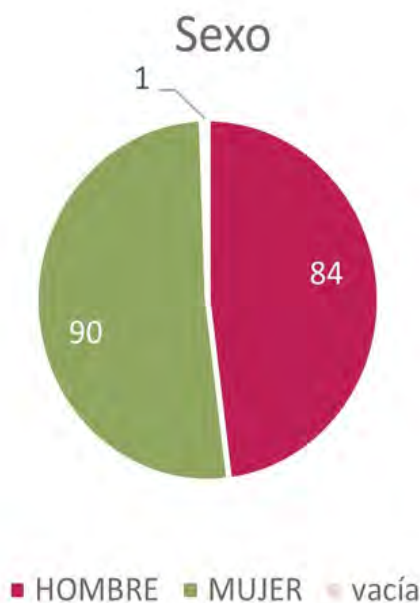
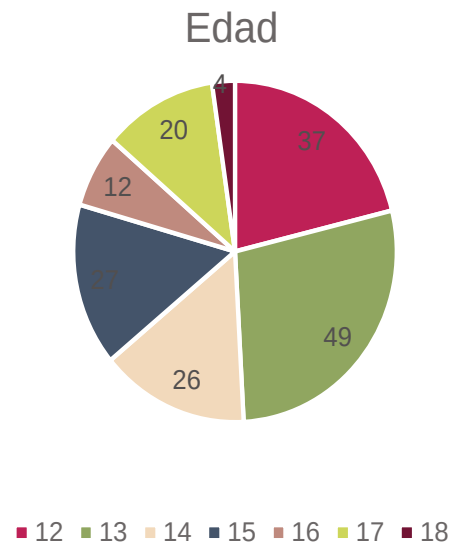
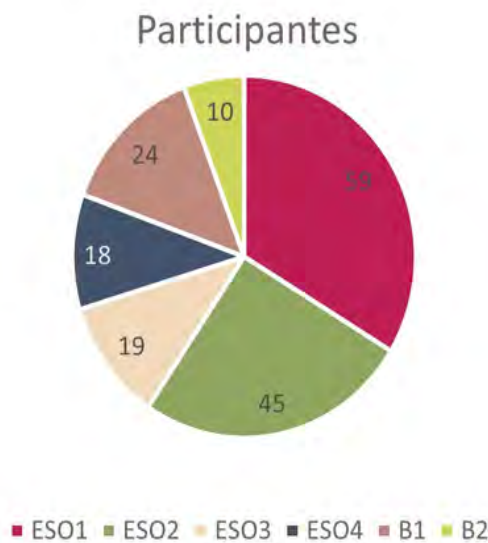
- El feminismo que odia al hombre no me representa: Esta visión distorsionada del feminismo que empaña los verdaderos objetivos del movimiento feminista ha sido votada tanto por chicos como por chicas.
- Las chicas tienen más privilegios que los chicos: La elección de esta frase por parte de algunos chicos es el resultado de una percepción de desigualdad invertida, haciendo necesario abordar estas percepciones para promover una comprensión más precisa de las dinámicas de género.
- Apoyo a las feministas pero no a las feminazis: En proporción se han identificado más con esta frase los chicos, aunque esta percepción que estigmatiza al feminismo también ha sido votada por las chicas.
- La igualdad persigue que todas las personas tengan las mismas oportunidades: Se reconoce la importancia de la igualdad en términos de oportunidades para todas las personas, aunque mayormente ha sido votada por las chicas.
- Ni machismo ni feminismo, yo creo en la igualdad: En los resultados se revela la importancia de trabajar sobre la ideología del feminismo como movimiento que busca precisamente la igualdad.

- Lucho por un mundo en el que pueda llevar lo que quiera, decir lo que quiera y expresar y no temer por mi seguridad física o mi reputación: Esta frase es elegida mayoritariamente por las chicas y también, la más elegida por las personas de otro género.
- Hay tantos hombres maltratadores como mujeres maltratadoras: Aunque los resultados indican que hay una proporción pequeña de personas que piensan que la violencia no tiene género, es necesario abordar esta percepción y educar sobre la realidad de la violencia de género y sus impactos desproporcionados en las mujeres.
- Aún queda mucho camino por recorrer para conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres: Tanto los chicos como las chicas reconocen que aún queda trabajo por hacer. Esto demuestra una conciencia sobre la persistencia de las desigualdades de género.
- Por ser chico me siento juzgado: Aunque algunos chicos se sienten juzgados por su género, no es identificativo el número que ha elegido sentirse representados por esta frase.
- La desigualdad de género no existe, todas las personas hoy en día tienen las mismas oportunidades: Por otro lado, es contradictorio que un número significativo (más chicas que chicos) piensen que no existen desigualdades de género.
- Soy feminista, creo en la igualdad entre hombres y mujeres: Las chicas muestran una mayor identificación con esta frase, que puede ser resultado de su experiencia y conciencia de las desigualdades de género. Algunos chicos también se identifican con ella, lo que podría indicar una mayor apertura a la idea de igualdad.
- El feminismo ataca a los hombres solo por el hecho de ser hombre: Algunos chicos piensan que el feminismo ataca a los hombres, como resultado de una comprensión errónea o desinformación sobre el feminismo y sus objetivos.

En general, se percibe un desconocimiento sobre la ideología del feminismo y sus objetivos, debido posiblemente a la desinformación y falta de educación en igualdad de género.

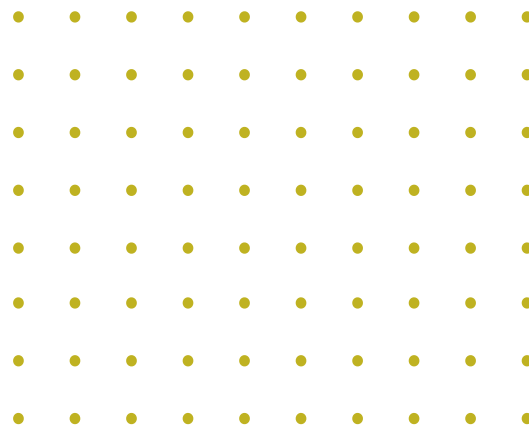


5.11.3. ENCUESTA E.S.O Y BACHILLER



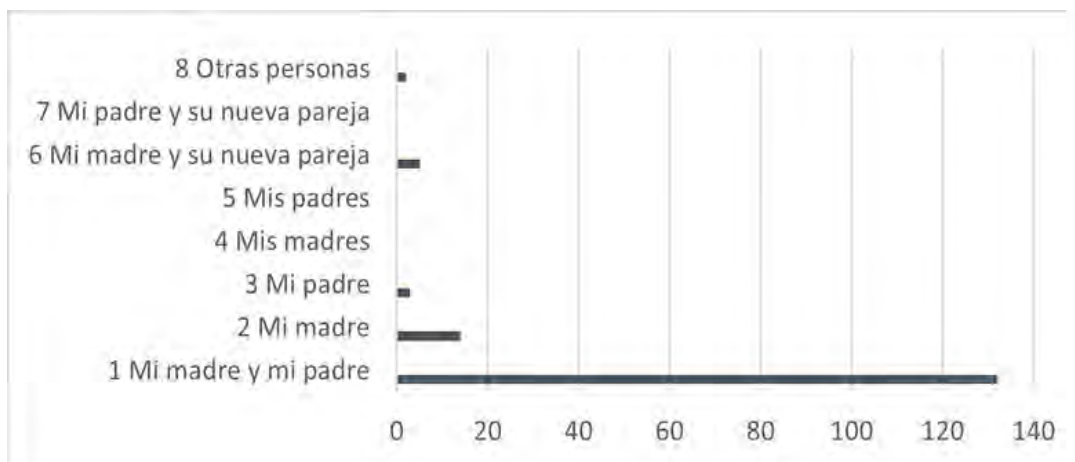
Con un total de 175 participantes, la mayoría del alumnado encuestado se encuentra en los primeros cursos de ESO (60% en ESO1 y ESO2). Solo un 20% está en los últimos cursos de Bachillerato.

Existe una distribución relativamente equitativa entre alumnos y alumnas identificados con el sexo asignado al nacer (48% hombres y 51% mujeres), y un 2% que se identifica como otro género.



1. ¿Con qué personas adultas vives?

En cuanto a la composición de las familias del alumnado encuestado, predominan los modelos tradicionales de familia. Un 75% vive con su madre y padre, lo que refleja la preponderancia aún existente del modelo familiar heteroparental. Un 11% tiene una estructura familiar compartida o divorciada, viviendo en dos hogares. Un 8% vive solo con su madre y un 3% con el padre. También hay un porcentaje menor (3%) que vive con su madre y una nueva pareja de ella, y un 1% vive con otras personas.



2. ¿Estás de acuerdo con estas afirmaciones?

En general hay una ausencia de respuestas que se opongan de manera clara a las frases. Esto se observa en la cantidad de respuestas “no sé” que se han recogido, mostrando una ausencia de pensamiento crítico que cuestione y desafíe los estereotipos. Analizando las respuestas segmentadas por género, se observa una mayor internalización de los estereotipos de género entre los chicos. Las chicas muestran visiones más heterogéneas:

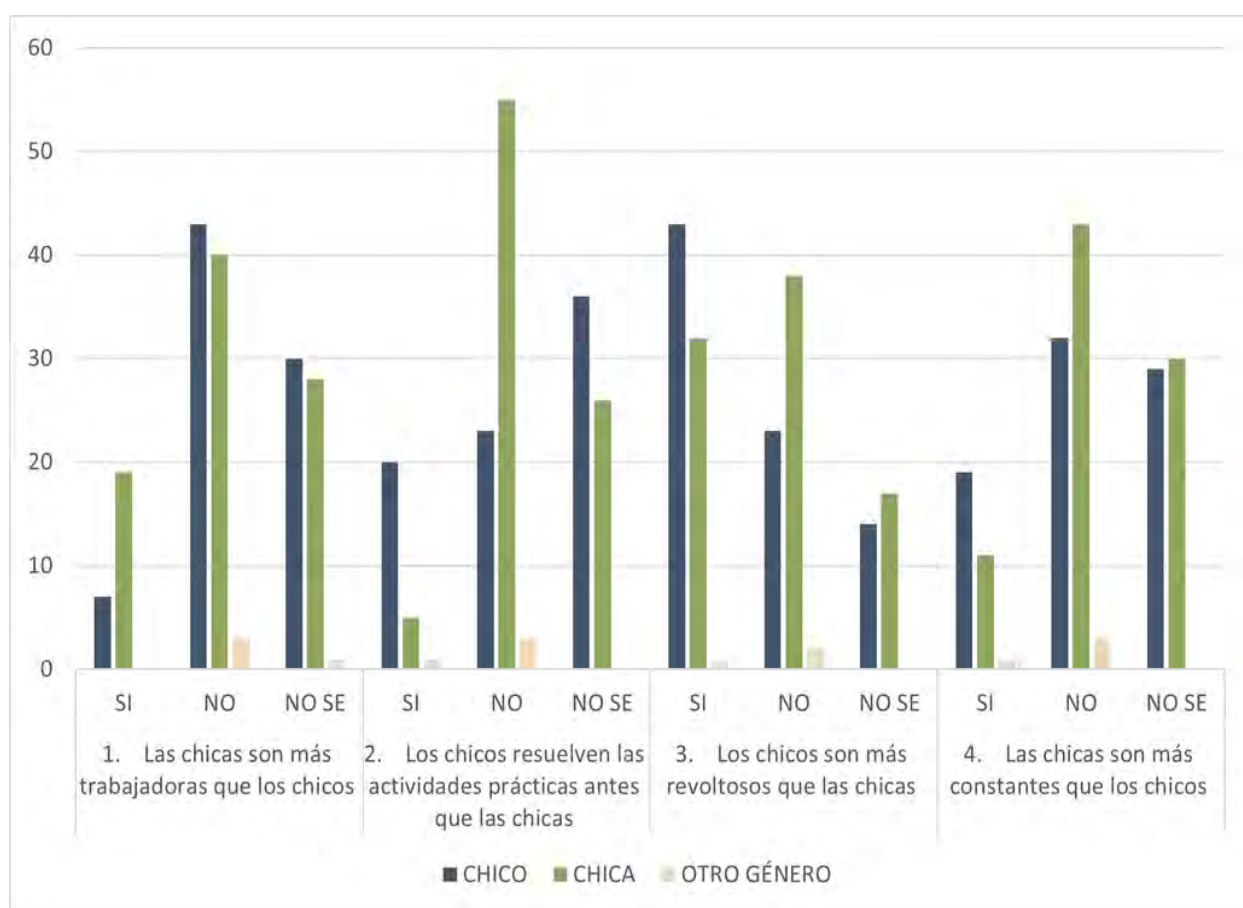
1. Las chicas son más trabajadoras que los chicos: Estereotipo presente tanto en chicos como chicas, aunque ellas lo refuerzan más, debido a la asociación tradicional de las mujeres al rol de responsabilidad en tareas del ámbito doméstico y del cuidado. Solo 7 de 84 chicos están de acuerdo. Las chicas tienen una visión un poco más estereotipada, 19 lo afirman aunque la mayoría al igual que los chicos no están de acuerdo.
2. Los chicos resuelven antes actividades prácticas que las chicas: No hay consenso entre los chicos, 20 lo afirman, 23 lo niegan y están 36 indecisos, sin embargo, las chicas lo rechazan contundentemente, solo 5 están de acuerdo. Se refleja la idea de mayor habilidad masculina en áreas técnicas o prácticas.
3. Los chicos son más revoltosos que las chicas: Percepción compartida entre ambos géneros sobre comportamiento disruptivo masculino. Si bien una mayoría de chicos muestra acuerdo con esa frase, entre las chicas hay un gran número que no está de acuerdo.
4. Las chicas son más constantes que los chicos: Aunque en ambos grupos la opción mayoritaria es no considerar la frase como cierta, se refleja una mayor presencia de este estereotipo entre los alumnos debido a su internalización.
5. Por norma genera los chicos generan más conflictos que las chicas: Una mayoría de chicos muestra acuerdo con que ellos generan más conflictos, entre las chicas no hay un consenso, casi en igual cantidad están a favor y en contra. Persiste parcialmente la asociación entre masculinidad y conducta disruptiva.

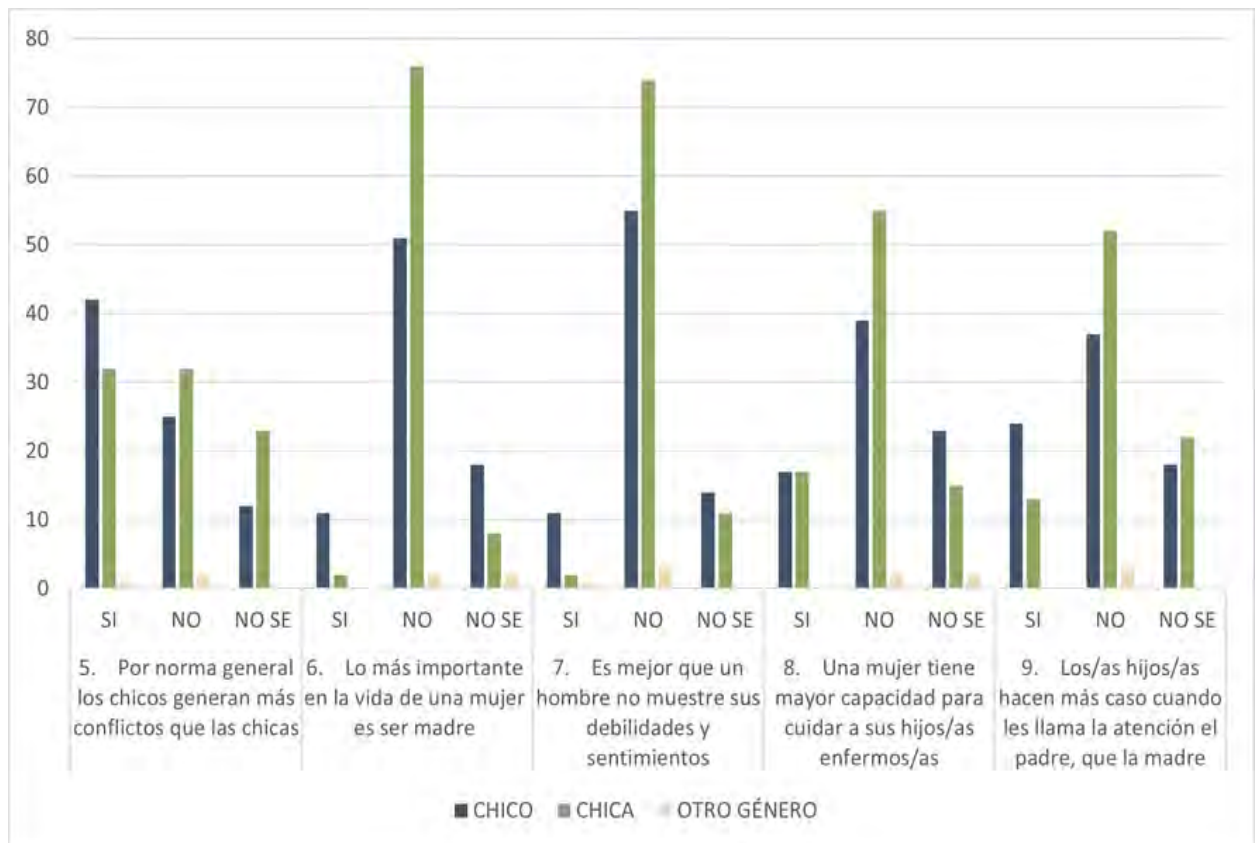
6. Lo más importante en la vida de una mujer es ser madre: Existe un claro rechazo general a este estereotipo, especialmente entre las chicas donde casi la totalidad no está de acuerdo. Esto indica que el rol maternal de las mujeres no se da por sentado, estando en retroceso y cuestionado. Queda un pequeño porcentaje que sigue considerándolo válido, pero en general se evidencia un cambio de paradigma.

7. Es mejor que un hombre no muestre sus debilidades y sentimientos: La contundente respuesta negativa, especialmente de las chicas, queda claro que existe un rechazo a este estereotipo sobre la masculinidad tradicional, aunque no podemos perder de vista el porcentaje visible sobre los chicos que están de acuerdo con la frase. Podría existir un cambio positivo hacia la aceptación de la expresión de vulnerabilidad y las emociones también en los hombres.

8. Una mujer tiene mayor capacidad para cuidar de sus hijas/os enfermas/os: Persiste una cierta creencia de que las mujeres son mejores cuidadoras, aunque la mayoría no lo valida.

9. Los/as hijos/as hacen más caso cuando les llama la atención el padre, que la madre: Aunque una mayoría no está de acuerdo dejando claro que el poder del padre en la familia ya no se da por sentado, existe una porción sobre todo de chicos, que aún lo valida.





3. De las siguientes tareas, indica quienes las realizan en tu familia: madre padre, por igual, otras personas

Realizando una valoración global, se observa que en la mayoría de las tareas domésticas y de cuidado existe un porcentaje importante de respuestas que identifican a la madre y el padre como responsables. Esto indica que, al menos en su percepción, se está avanzando hacia una mayor corresponsabilidad en las familias. Sin embargo, persisten ciertos roles de género tradicionales y muy marcados en algunas tareas específicas.

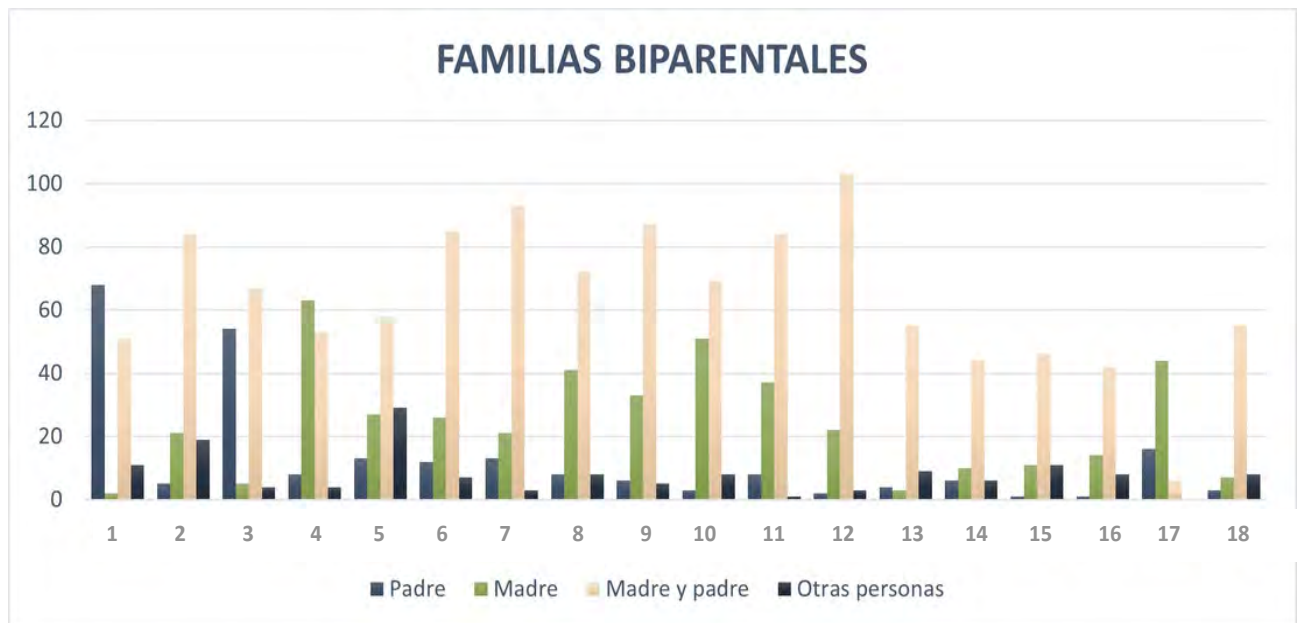
1. Hacer arreglos en la casa (bricolaje, electricidad, etc)
2. Fregar los platos
3. Llevar el coche al taller
4. Planchar
5. Ayudarme con las tareas de clase si lo necesito
6. Cocinar
7. Ir a la compra
8. Lavar la ropa
9. Acompañarme al médico/a
10. Acompañarme a comprar ropa
11. Asistir a reuniones con profesoras/es
12. Cuidarme cuando me enfermo

Si tienes hermanas/os pequeñas/os

13. Jugar con ellas/os
14. Llevar y traer de la escuela
15. Ir al parque
16. Hacer las tareas del aseo (bañar, cambiar pañales, etc)
17. Hacer su comida

Si en tu familia existen otras personas dependientes

18. Cuidar de ellas/os



- En reparaciones del hogar (1) destaca el rol del padre, denotando la persistencia del estereotipo masculino en tareas manuales y técnicas. También llevar el coche al taller (P4.3) sigue vinculándose más al padre, al ámbito exterior y de mantenimiento. Ambas tareas que requieren conocimientos técnicos, uso de herramientas, fuerza física, etc., siguen siendo "cosa de hombres".
- Analizando los datos sobre las tareas domésticas relacionadas con la limpieza del hogar, se observa que siguen adjudicándose a las mujeres (2, 4, 8): un 21% asigna "Fregar los platos" a la madre, mientras que solo un 5% al padre. en "Lavar la ropa", un 41% la atribuye a la madre, frente a un 8% que señala al padre, y en "Planchar", la proporción es aún mayor, un 63% que identifica esta tarea con la madre, y solo un 8% con el padre.
- Aunque cocinar (6) o ir a la compra (7) muestra signos de corresponsabilidad, se ven más como tarea femenina.
- En cuanto a las tareas de crianza de otros hijos/as recaen más en la madre. El padre participa más en el juego (13) que en cuidados directos. También los cuidados de salud (9, 12) se atribuyen más a la madre, relacionados con el rol de cuidado.
- Sobre la tarea "Ayudarme con las tareas de clase" (5) se registra un porcentaje más alto atribuido a "Otras personas". Aunque para confirmar esta hipótesis habría que cruzar estos datos con otras preguntas directas, es bastante probable que esto se deba a que recurren a clases particulares o apoyo académico extraescolar, y también a que son más autónomas/os.

4. ¿Estás de acuerdo con estas afirmaciones de las mujeres que trabajan fuera de casa?

1. Si bien la mayoría está de acuerdo, casi la mitad de los chicos lo pone en duda o no tiene opinión formada. Esto indica que persisten dudas sobre la capacidad femenina de compaginar maternidad y trabajo. El alto porcentaje de "Quizás" en ambos géneros matiza la idea de que no hay problemas para compaginar trabajar y cuidar. Persisten dudas al respecto.

2. Aunque la mayoría rechaza que el trabajo de la mujer perjudique a la familia, un sector minoritario, sí lo considera problemático, especialmente algunos chicos, lo que refleja la persistencia de prejuicios.

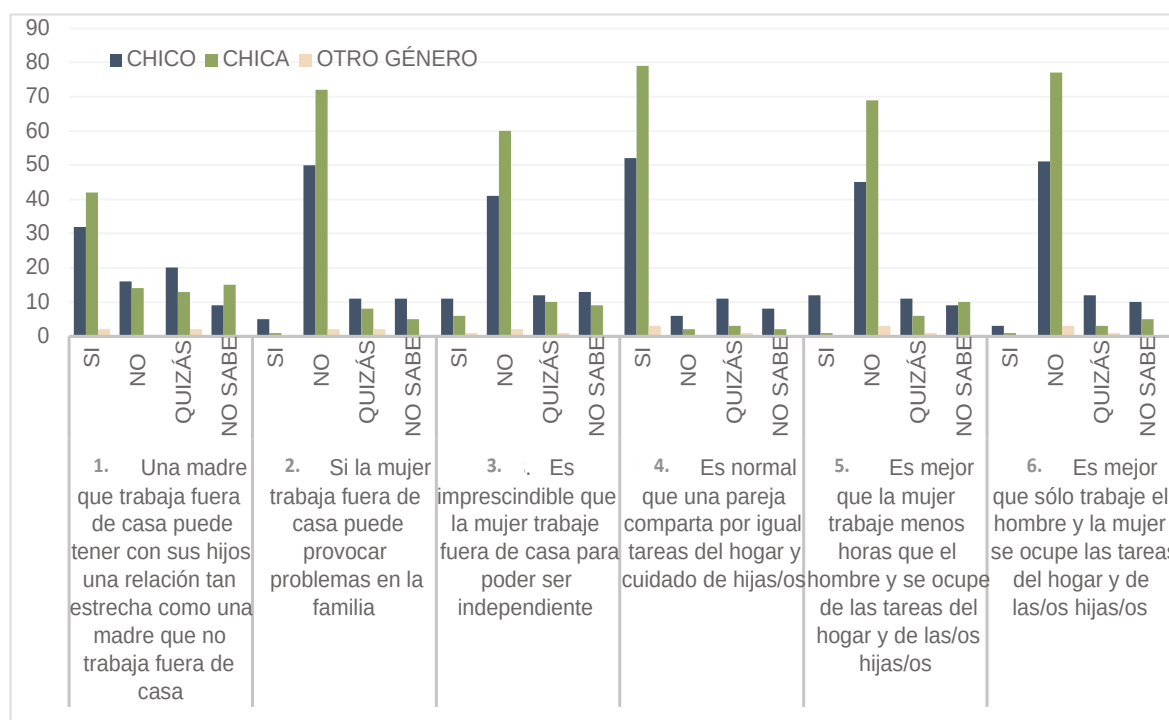
3. La mayoría del alumnado (especialmente las chicas) no cree que el trabajo remunerado fuera del hogar sea imprescindible para que una mujer pueda ser independiente. Esto significa que consideran que una mujer puede ser independiente sin necesidad de tener un empleo formal exterior, y no le dan un valor suficiente al trabajo femenino como proyecto propio.

4. Existe un amplio acuerdo por las tareas compartidas en las familias, aunque una minoría discrepa, sobre todo algunos chicos.

5. El rechazo a la dedicación femenina prioritaria al hogar es mayoritario, excepto para una pequeña fracción, principalmente de chicos, que lo ven aceptable.

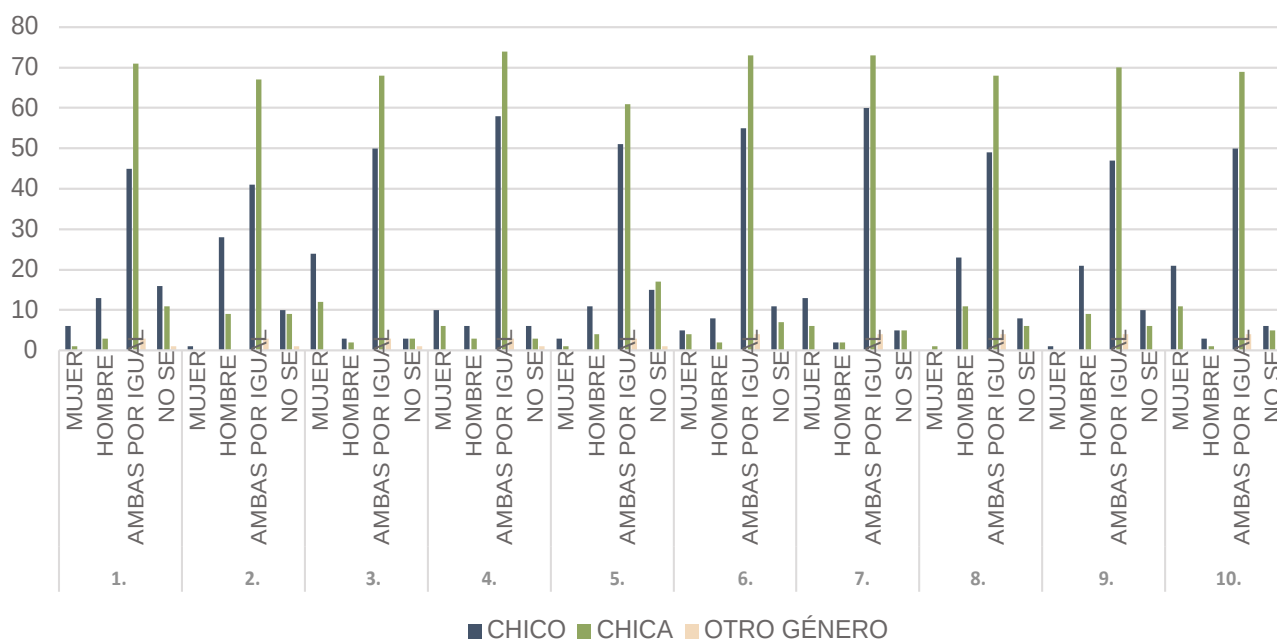
6. Prácticamente todo el alumnado rechaza la exclusividad del trabajo masculino, pero queda un remanente con concepciones muy tradicionales.

Sobre los "Quizás" que indican indecisión, pero no falta de opinión como los "No sé". Ambas opciones son tomadas mayoritariamente por los chicos.



5. ¿Quién piensas que son mejores realizando estos trabajos? padre, madre, ambos por igual

1. Dirigir un país
2. Director/a de una empresa que fabrica coches
3. Dueña/o de una peluquería
4. Jefa/e de un hospital
5. Representante de la ONU
6. Director/a de contabilidad de una empresa
7. Director/a de una empresa de limpieza
8. Jefa/e de proyectos de videojuegos
9. Gerente de construcción de autopistas
10. Director/a de una empresa de decoración para el hogar



Se observa una tendencia mayoritaria a considerar que tanto hombres como mujeres pueden desempeñar por igual los diversos trabajos y puestos de responsabilidad presentados. Esto denota un avance hacia la ruptura de los roles tradicionales que limitaban el acceso de las mujeres a determinadas profesiones, sin embargo, en ciertas ocupaciones específicas aún persisten sesgos en la percepción de que son más "propias" de un género u otro. El dato más destacable es que son principalmente las alumnas quienes muestran mayor acuerdo.

Algunas razones que podrían explicar esta mayor percepción igualitaria entre las chicas son, el avance del movimiento feminista que les ha permitido cuestionar los roles de género limitantes, y también que actualmente se cuenta con más referentes femeninos y tienen expectativas más amplias sobre su desarrollo profesional futuro.

En la dirección de un país (1) y de la ONU (5) prima la visión igualitaria, especialmente en las chicas.

En cambio, en la dirección de una fábrica de coches (2) y en videojuegos (8) se sigue viendo como masculino por parte de los chicos.

Lo femenino se asocia más a peluquería (3), decoración (10) y limpieza (7).

En salud (4) y contabilidad (6) la percepción es equitativa, y en el sector de la construcción (9) se mantiene sesgo masculino, aunque menor que en otros casos.

6. En algún momento de su vida ¿te has sentido discriminado/a, no se te ha permitido hacer algo, se te ha molestado o te han hecho sentirse inferior por alguna de las siguientes causas:

- Por razón de sexo
- Por tu identidad de género



24 chicas y 9 chicos reportan discriminación por razón de sexo. Aunque menor, el porcentaje en chicos refleja que los mandatos tradicionales de masculinidad también generan situaciones en las que los chicos se sienten discriminados y sería importante investigar las causas.

También 5 chicas indican discriminación por su identidad de género, y 1 persona de otro género también lo señala.

7. ¿En caso afirmativo, podrías poner un ejemplo?

Los motivos que ellas citan se relacionan con:

- Impedimentos para realizar deportes considerados masculinos (fútbol, motocross),
- Comentarios despectivos sobre los roles femeninos,
- Acoso callejero,
- Menosprecio de capacidades intelectuales o habilidades por ser mujer.

Algunas de las frases más destacadas son:

"Hago motocross y muchas veces me han dicho que ese deporte es de hombres, y no me han dejado hacer ciertas acciones con la excusa de ser mujer"

"A veces me dicen que por ser chica no puedo hacer algunas cosas como que no juguemos al fútbol"

"A veces hay chicos que dicen que las mujeres se queden mejor en casa y laven la casa por ser mujer"

"Pensar o decir que por ser mujer no soy capaz de hacer algo y recibir comentarios despectivos y machistas sobre todo de los chicos"

"Donde vivo no me dejan jugar en el parque al fútbol"

"Porque soy chica me han dicho que tengo que llevar falda"

"Un hombre de mi familia me dijo que no podía hablar así porque era una niña"

"No soy una persona trans, pero una vez en una manifestación y estaba alrededor de personas trans y tuvimos insultos"

"Escuchar a chicos de mi edad haciendo comentarios sexistas sobre las mujeres".

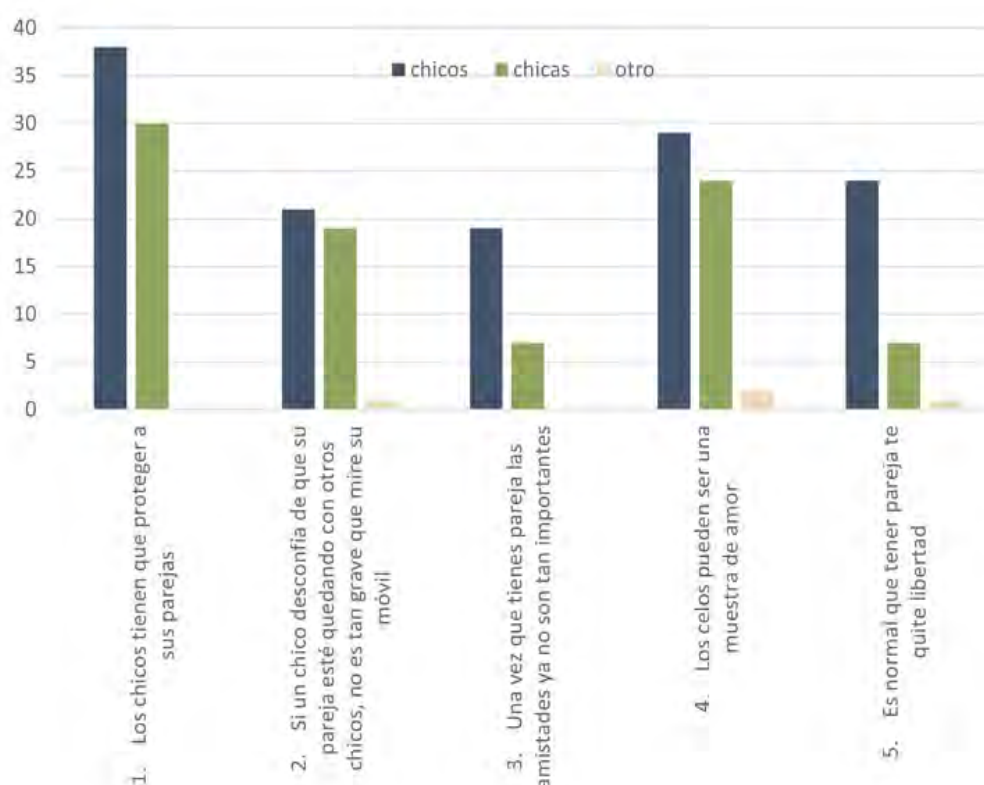
"Cuando estoy peor en un deporte dicen que es porque soy mujer"

En contraste, de los 9 chicos que mencionan discriminación por sexo, solamente uno escribió "no quiero decirlo" cuando se les pidió que expusiesen algún ejemplo.

8. ¿Piensas que estás afirmaciones son correctas?

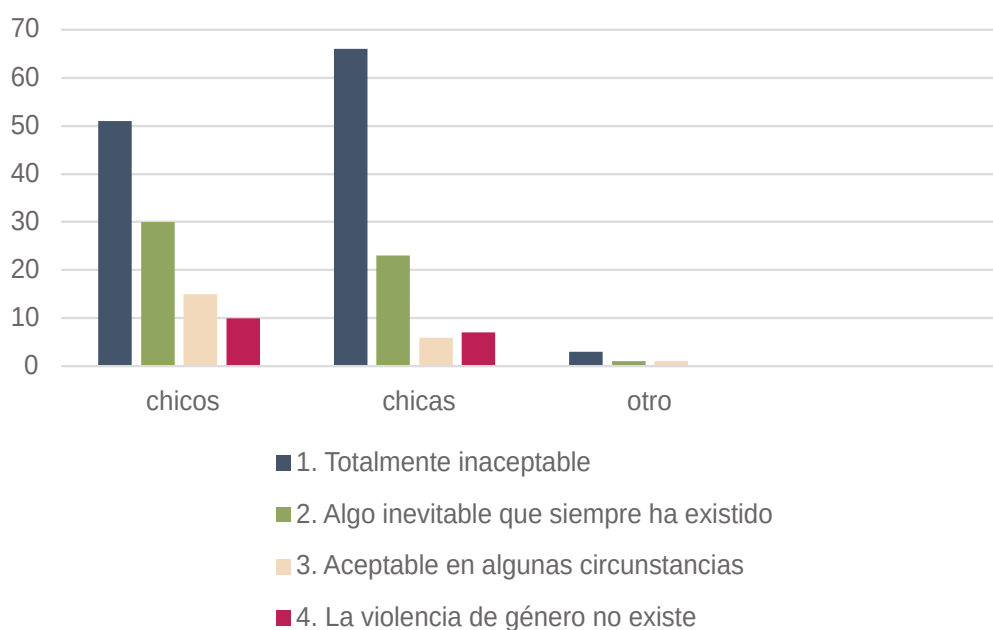
Las ideas del amor romántico como entrega total, los celos y el control siguen relativamente arraigadas sobre todo en los chicos

1. Más chicos que chicas consideran que ellos deben proteger a su pareja, reflejando la creencia del rol masculino de protector.
2. Es preocupante, desde la perspectiva de prevención de la violencia, el número de chicas y chicos que ven con cierta normalidad los celos y control en la pareja. Considerar "no tan grave" invadir la privacidad reflejan la normalización del maltrato en las relaciones de pareja adolescentes.
3. Muy pocos de ambos géneros dicen que la pareja deja de priorizar las amistades. Es positivo que no vean relaciones excluyentes.
4. Un número importante asocian los celos al amor, justificando de esta forma las conductas tóxicas.
5. Más del triple de chicos que de chicas piensan que la pareja quita libertad. Podría deberse a mandatos de masculinidad que les transmiten que deben sacrificar su independencia y espacios propios al conformar una pareja, poniendo énfasis en la socialización masculina.



9. Para ti la violencia de género es:

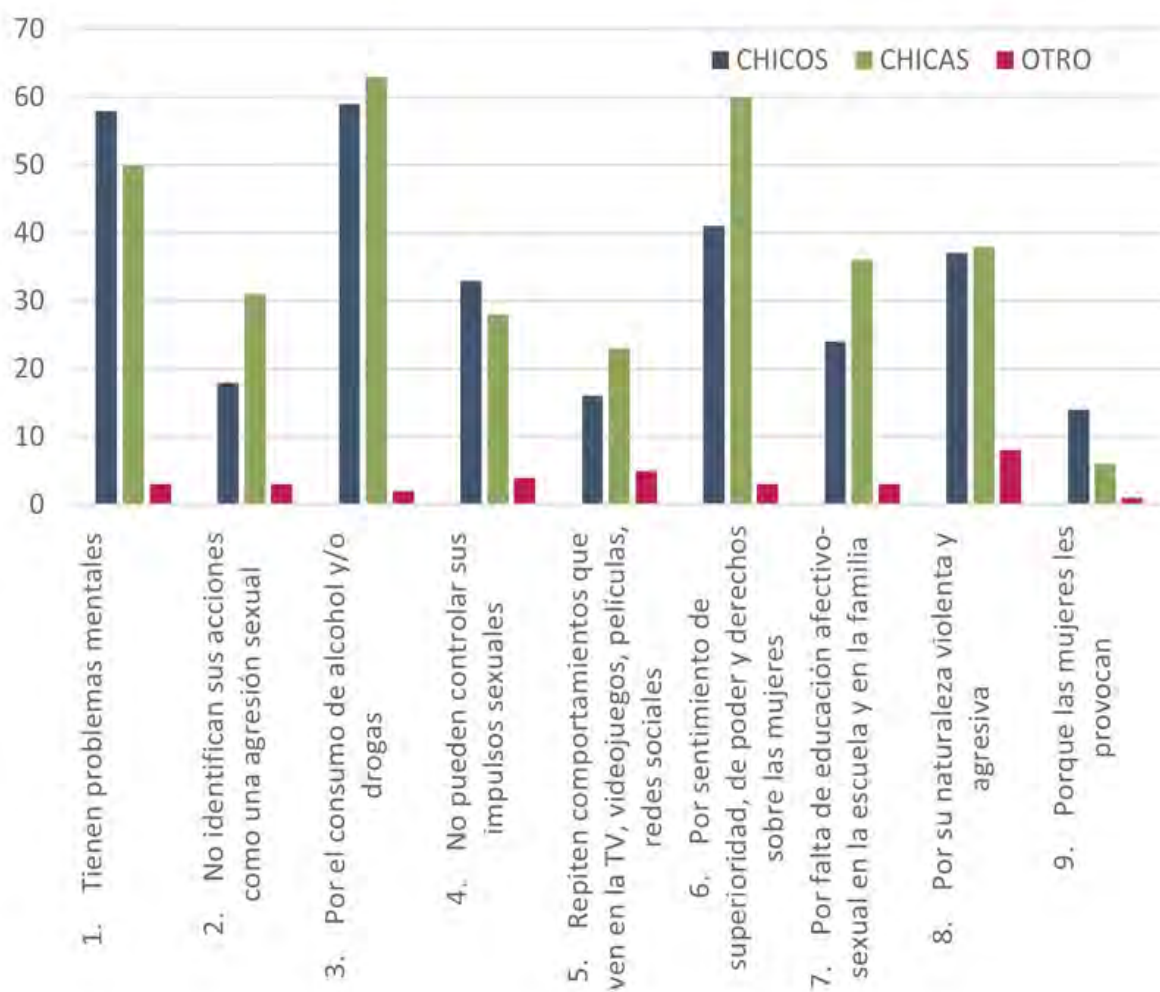
Si bien una mayoría la considera inaceptable, sobre todo las chicas, un porcentaje importante de chicos (1 de cada 5 chicos que han contestado a esta pregunta) la ve inevitable o justificable en ciertos casos, incluso un número pequeño pero significativo de chicos y chicas niega directamente la existencia de la violencia de género. Las respuestas evidencian que la erradicación de mitos que toleran, minimizan y niegan la violencia machista debe seguir siendo un eje central de los programas de prevención con enfoque diferenciado según colectivos



10. ¿Cuál crees que es el principal motivo por el que algunos hombres agreden sexualmente a las mujeres?

Desde la visión de los chicos, un alto porcentaje de ellos atribuye la violencia sexual a causas como enfermedades mentales, alcohol, falta de control, naturaleza agresiva masculina, etc. Esto denota la presencia de varios mitos que les permiten eludir la responsabilidad del agresor y el factor cultural del machismo. Desde la visión de las chicas, identifican en mayor medida el sentimiento de superioridad masculina. Pero aún persisten mitos como falta de educación sexual, consumo de sustancias, etc. Si analizamos las frases:

- 58 chicos y 50 chicas lo atribuyen a enfermedades mentales, reforzando el mito equivocado de que los agresores son casos aislados o patológicos, cuando en realidad se trata de un problema social y cultural enraizado en el machismo. Presentarlo como algo individual invisibiliza los factores estructurales.
- Sólo 18 chicos y 31 chicas piensan que los agresores no son conscientes de cometer una agresión grave. Esto oculta que ellos eligen ejercer el abuso basándose en una posición de poder.
- 59 chicos y 63 chicas piensan que los motivos son el alcohol y las drogas. Esto le presenta como víctima de las sustancias para exonerarlo de responsabilidad.
- 33 chicos y 28 chicas lo relacionan con falta de control de impulsos responde al mito de la sexualidad masculina irrefrenable e innata, cuando detrás hay una decisión consciente de ejercer poder y control.



5. Los 16 chicos y 23 chicas que mencionan los medios eluden el problema estructural del machismo. Aunque atribuir la violencia sexual a los medios elude el problema sistémico del machismo, señalar la influencia de estos modelos también puede interpretarse como una denuncia de que los medios difunden contenidos que refuerzan actitudes sexistas y violentas. Desde esa perspectiva, identificar a películas, videojuegos, publicidad, etc. que perpetúan la cosificación y violencia hacia las mujeres, sí puede ser una manera de evidenciar y criticar que los medios reproducen pautas culturales dañinas del patriarcado.

6. 41 chicos y 60 chicas reconocen el sentimiento de superioridad masculina como causa evidencia la necesidad de desmitificar el problema.

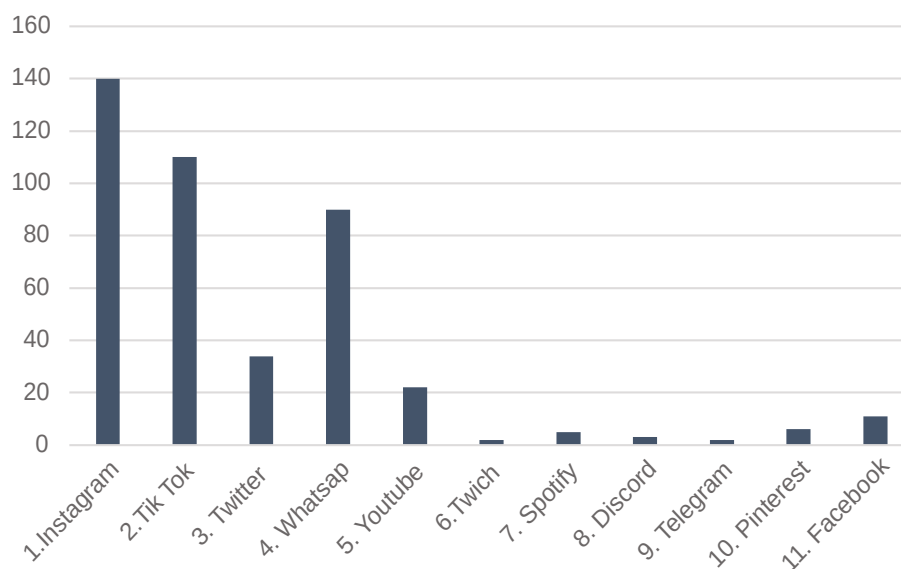
7. 24 chicos y 36 chicas lo atribuyen a falta de educación afectivo-sexual. Esto puede ser interpretado como una crítica sobre las carencias en educación sexual integral y el fácil acceso al porno hegemónico, que presenta las relaciones sexuales basadas en dinámicas de poder y subordinación femenina, y refuerza los imaginarios que cosifican a las mujeres.

8. 37 chicos y 38 chicas piensan que la naturaleza de los hombres es violenta y agresiva y refuerza el determinismo biológico que pretende justificar el abuso, en lugar de algo aprendido por los roles de género impuestos culturalmente.

9. Los 14 chicos y 6 chicas que culpan a las mujeres por provocarlo perpetúan el mito que revictimiza a las víctimas y excusa al agresor. Transfiere la responsabilidad del agresor a la mujer, ocultando que la violencia sexual es un acto consciente.

11. ¿Cuáles son las redes sociales que más utilizas?

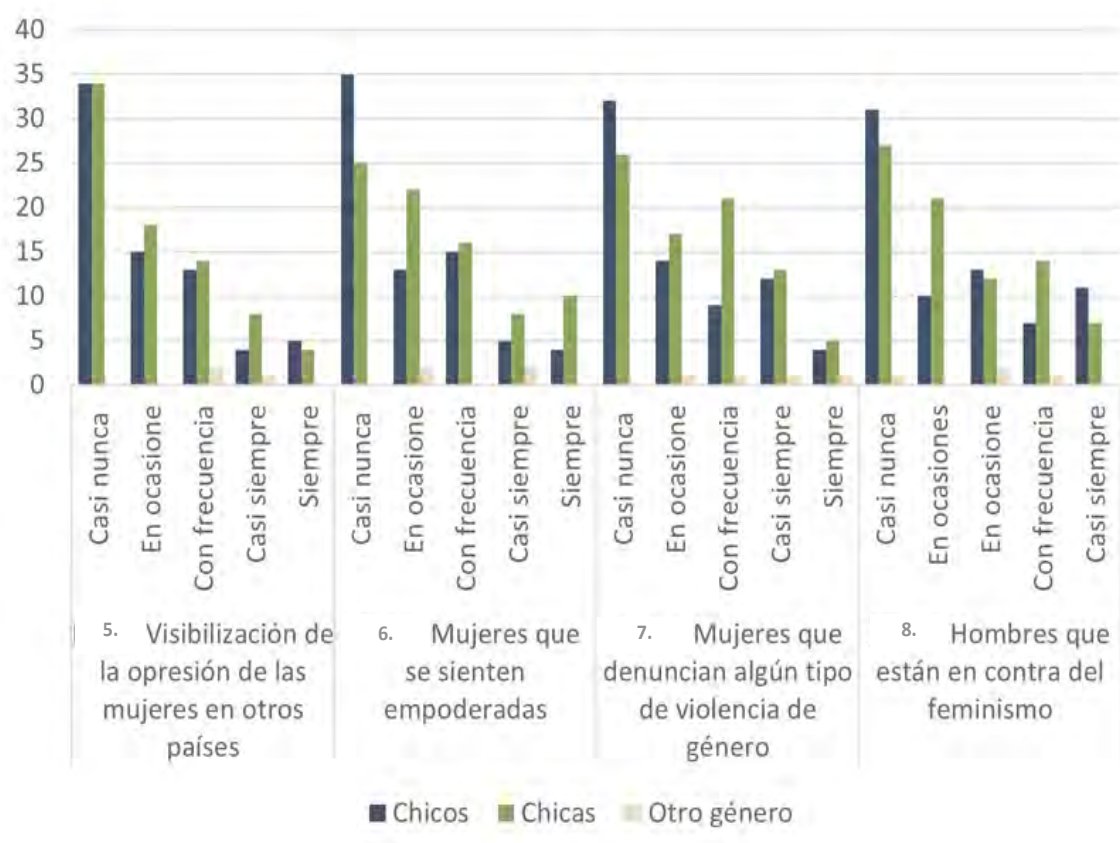
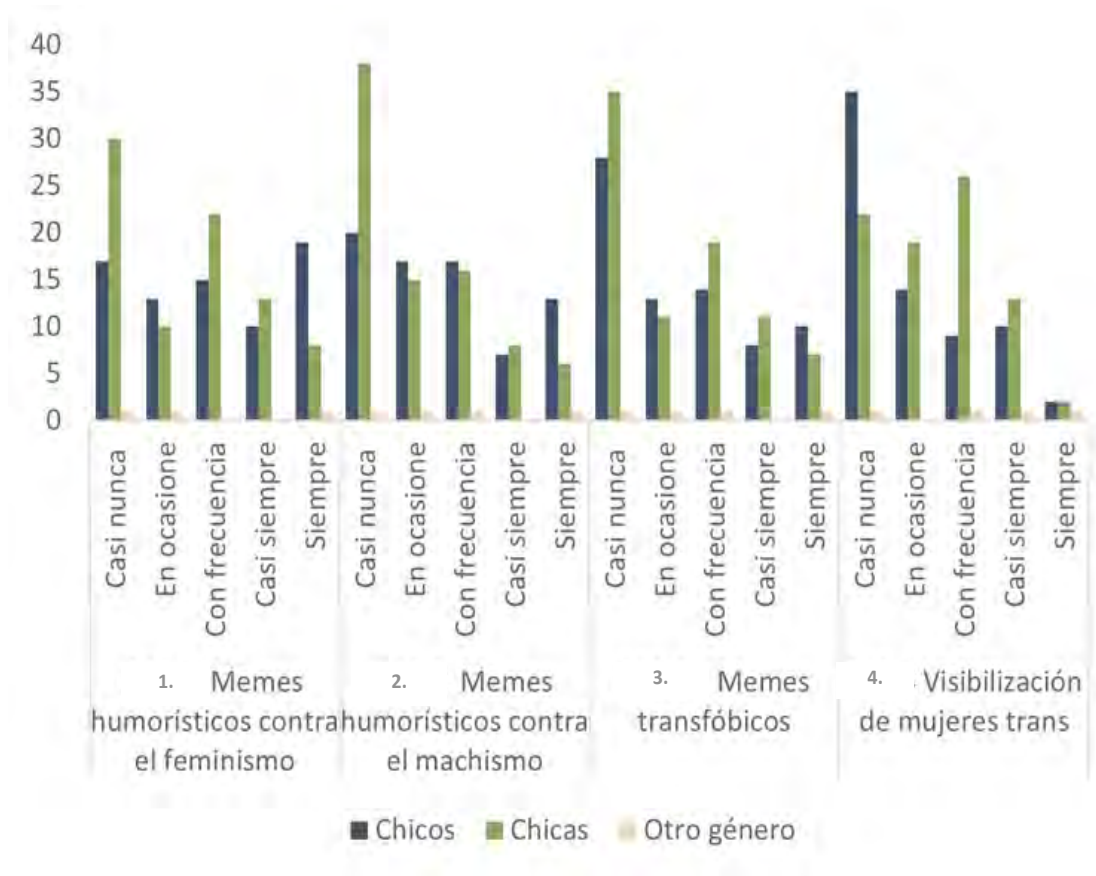
Las redes sociales más populares son Instagram, TikTok, WhatsApp y Twitter. Estas plataformas digitales constituyen espacios de socialización e información clave para los y las jóvenes, por lo que es importante analizar los discursos e interacciones en torno al género que se difunden en estas comunidades virtuales.

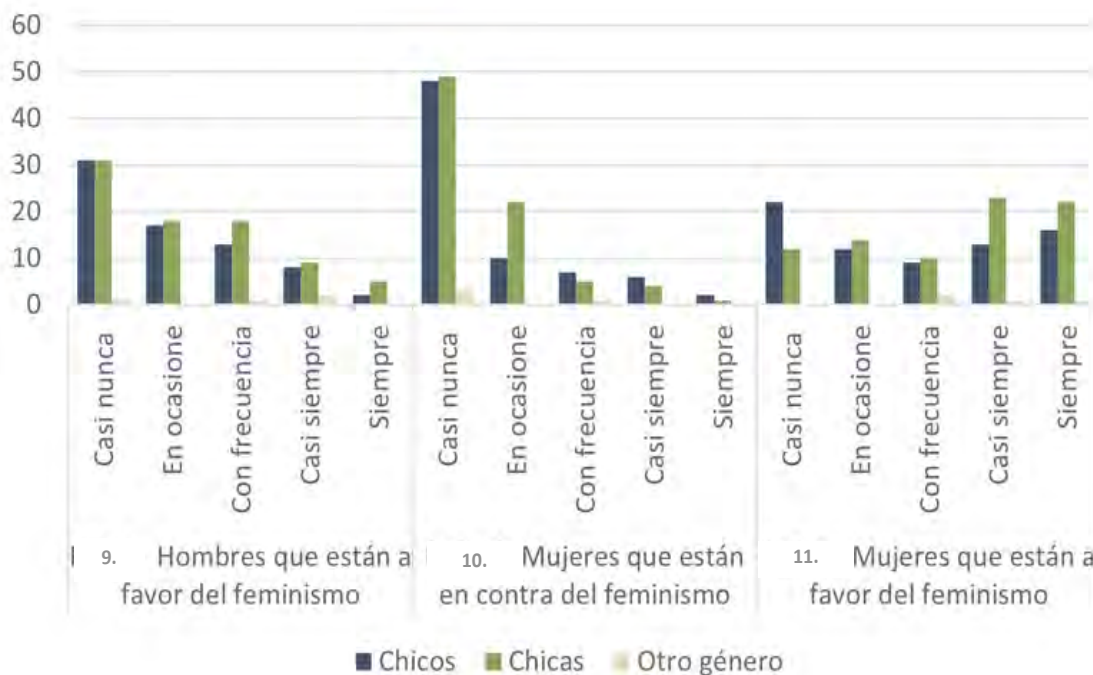


12. Las siguientes situaciones se pueden dar en las redes sociales. Enumera de 1 al 5 la información que te aparece en las redes.

Realizando un análisis general de las respuestas sobre el contenido de género que les aparece en redes sociales, se observa que la frecuencia varía mucho según el tipo de publicación. Esto refleja cómo los algoritmos de las plataformas moldean lo que ve cada usuario de acuerdo a sus intereses. Se pueden hacer las siguientes observaciones:

- Una mayoría de chicos reporta ver siempre memes anti-feministas, sin embargo, el humor anti-machista no está tan extendido entre ellos. Las chicas, en cambio, reportan que casi nunca ven ambos contenidos, aunque la presencia de rechazo al feminismo entre algunas es preocupante
- Un porcentaje alto de chicas y chicos casi nunca ve memes transfóbicos, aunque otro porcentaje más alto de chicas que de chicos reportan verlos con frecuencia, sin embargo, la visibilización de las personas trans es la opción más votada entre las chicas, y los chicos eligen mayoritariamente la opción casi nunca.
- Existe una baja presencia de problemáticas de género a nivel global, y el empoderamiento femenino, también la presencia de las denuncias sobre la violencia machista, aunque en este caso hay un ascenso importante de las chicas que dicen ver ese tipo de contenido con frecuencia.
- Hombres en contra del feminismo es más frecuente entre las chicas, también ellas en proporción ven más hombres a favor del feminismo, aunque la presencia de esta última opción no es muy acusada. Igualmente, más chicas que chicos ven mujeres a favor del feminismo que en contra.





13. Existen situaciones que pueden producirse con el uso de Internet y las redes sociales.

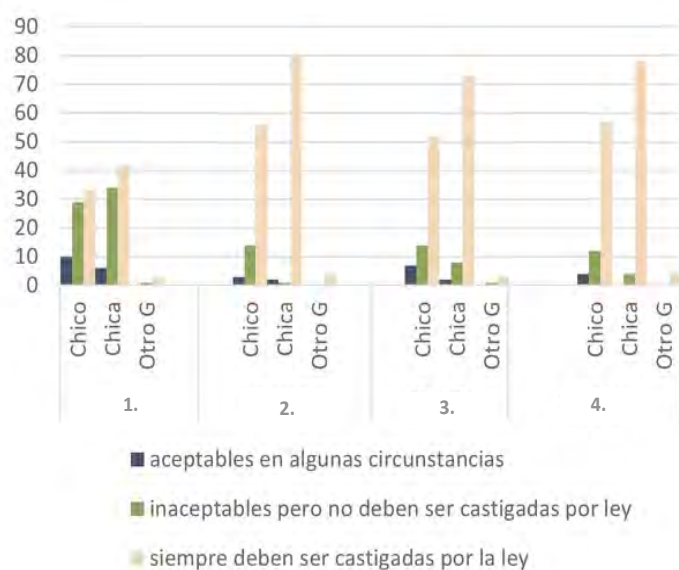
Se percibe una mayor sensibilidad y rechazo entre las chicas a esta forma de violencia digital. Pero persiste entre una minoría de chicos (y también algunas chicas) una peligrosa permisividad y falta de empatía con las víctimas de estas formas de violencia sexual digital.

1. Enviar correos electrónicos o mensajes de texto con contenido sexual no deseado: Es preocupante que tanto chicas como chicos, lo vean como aceptable en algunas circunstancias. Un número mayor lo ve como inaceptable pero sin castigo.

2. Compartir fotografías o vídeos de carácter sexual a través de redes sociales sin el consentimiento de las personas que aparecen en la foto o vídeo: Ínfimo pero inaceptable porcentaje justifica esta violación de privacidad. La mayoría de las chicas y los chicos muestran su rechazo y afirman que debe ser castigado por la ley.

3. Presionar a una persona para que envíe fotos suyas desnuda: Es una mayoría de chicas las que exigen sanción legal, pero no podemos perder de vista el porcentaje (más chicos aunque también un pequeño porcentaje de chicas) que lo considera inaceptable pero no debe ser castigado, y algunos chicos lo consideran aceptable en algunas ocasiones.

4. Chantajear a una persona con difundir fotografías o vídeos suyos de carácter sexual: Al igual que la frase anterior existe un claro rechazo, pero un porcentaje muestra resistencias y escasa concienciación.

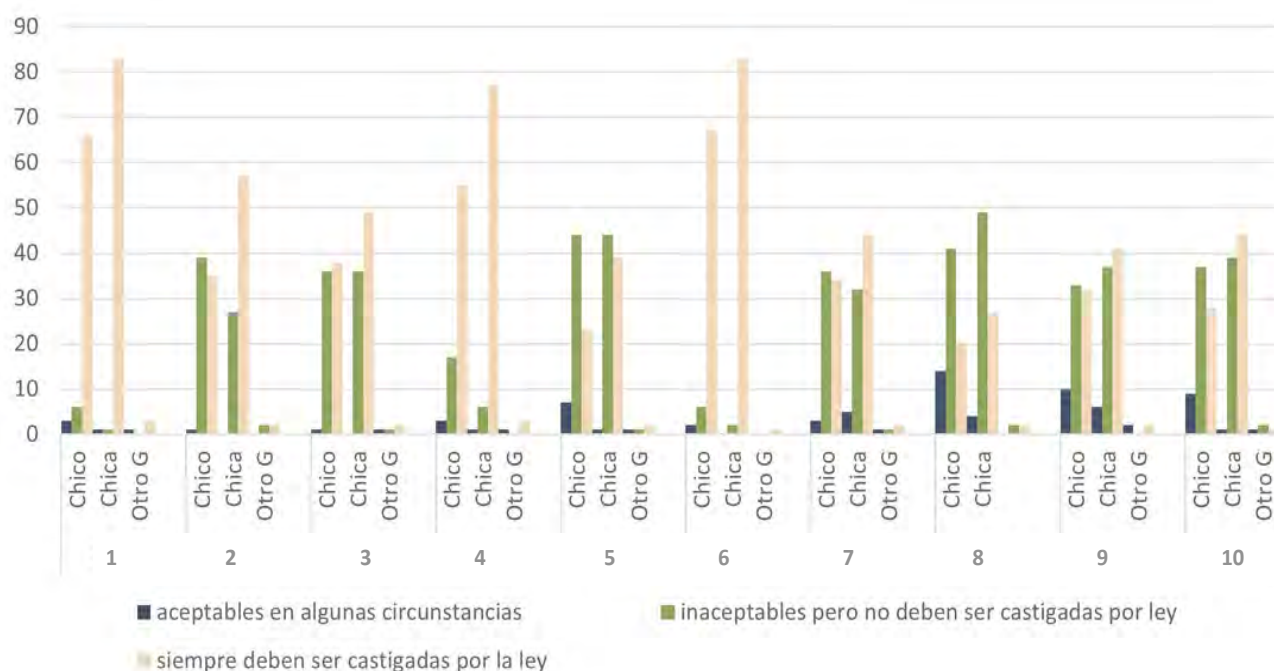


14. Para cada uno de los siguientes comportamientos ¿Consideras aceptables en algunas circunstancias, inaceptables pero no deben ser castigados por ley o inaceptables y siempre deben ser castigados por la ley?

En todas estas situaciones se observa una mayor sensibilidad y contundencia en el rechazo por parte de las chicas hacia estas conductas machistas. Por otro lado, se percibe que una minoría considerable de chicos muestra una preocupante permisividad y tolerancia hacia distintas formas de violencia machista, reflejando la persistencia de mitos en torno a las relaciones abusivas.

Mientras que situaciones de extrema gravedad como una violación bajo efecto de sustancias generan un amplio rechazo transversal, otras formas de violencia más sutiles o leves preocupantemente parecen percibirse como más aceptables o menos graves por sectores de chicos.

1. Dar alcohol o drogas a una mujer, sin que ella lo sepa, para poder mantener relaciones sexuales con ella: Esta situación junto con la 6. Amenazarla con el puño, un cuchillo u otro objeto, muestran un rechazo generalizado y afirman que deben ser castigadas por la ley.
2. No dejar que hable con otros chicos y amenazarla si lo hace: 39 chicos no lo penalizaría y 27 chicas tampoco. Tiene los segundos niveles más altos de permisividad, especialmente en chicos
3. Romper sus cosas intencionadamente (libros, ordenador, fotos, bici, etc.): Presenta altos niveles, en ambos sexos, de quienes no lo castigarían legalmente, preocupante falta de empatía con el daño emocional.
4. Lanzarle un objeto que pudiese herirla: Muestra también una relativización del posible daño físico, sobre todo en chicos
5. Darle un empujón: Un 7% de chicos lo ve aceptable en algunas circunstancias. Llama la atención que los índices mas altos de rechazo y posicionamiento ante el delito sea a través de la violencia física. Sin embargo, en esta frase existe un índice muy alto de chicas y chicos que piensan que no se debe castigar.
6. Amenazarla con el puño, un cuchillo u otro objeto. Al igual que en otros casos de violencia visible, las respuestas son esperadas, se reconocen que estas actuaciones deben de ser siempre castigadas por la ley, sin embargo, donde hay que poner especial interés es en los chicos y las chicas que piensan que estas situaciones a pesar de ser inaceptables no deben de ser castigadas. Incluso algún chico responde que pueden ser aceptables en algunas circunstancias.
7. Insinuaciones o indirectas sexuales: Una cantidad elevada tanto de chicas como de chicos piensan que no deben de ser castigadas por la ley.
8. Gestos y miradas obscenas: Parece relativizarse más entre los chicos como "bromas" cuando en realidad constituyen acoso callejero que intimida y cosifica a las mujeres.
9. Pedir reiteradamente sin amenazas relaciones sexuales a una chica que te ha rechazado: Peligrosa idea de que el rechazo de una mujer puede ignorarse. Se banaliza la presión ejercida tras un no.
10. Darle abrazos o besos no deseados: Se relativiza esta vulneración del consentimiento y la intimidad y no se perciben los límites claramente, y junto con 8 son las situaciones más votadas de situaciones que no deben penarse con la ley.



15. Si alguna vez has tenido pareja ¿Te han pasado estas afirmaciones?

Las relaciones de pareja durante la adolescencia representan un ámbito de particular importancia para la prevención de la violencia machista, dado que es donde se establecen las primeras pautas de vínculo afectivo que pueden perdurar en la edad adulta.

En las respuestas se perciben ciertas dinámicas y concepciones distorsionadas sobre el amor romántico entre las y los jóvenes del municipio. Situaciones como el control obsesivo, manipulación emocional, culpabilización, violencia verbal y quebrantamiento de la intimidad reflejan la necesidad de reforzar la educación sobre relaciones igualitarias y detectar precozmente cualquier indicio de violencia en el noviazgo adolescente, para prevenir que se normalicen estos patrones y escalen en el futuro.

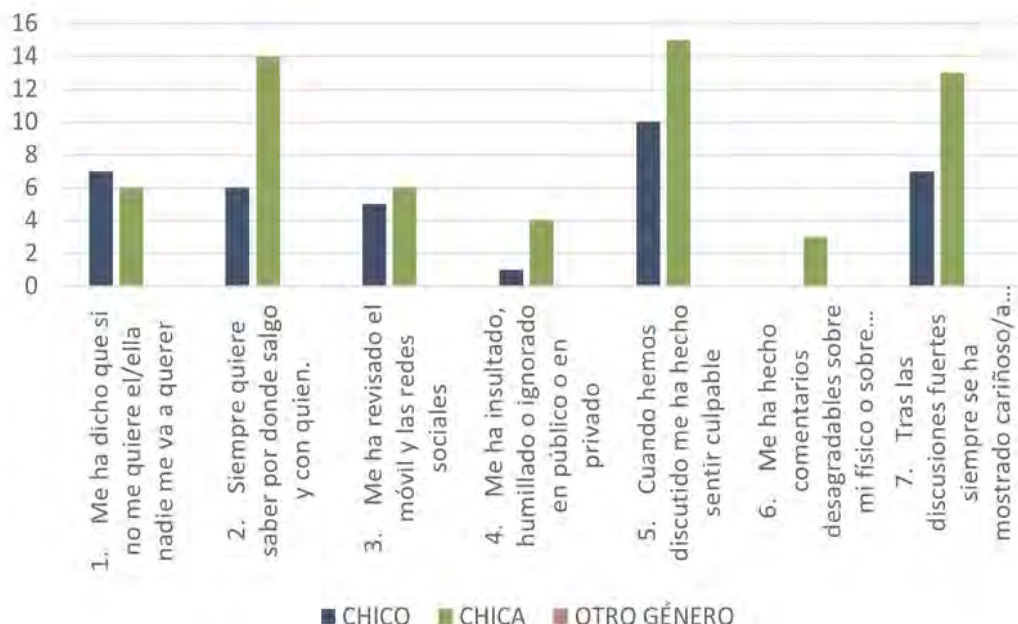
- Entre los chicos:

Los casos de manipulación emocional, las promesas de cambio tras discusiones indican cierta presencia de dinámicas de abuso psicológico en sus relaciones. También las menciones de control excesivo, violación de privacidad, aunque en menor grado, son señales preocupantes de conductas tóxicas normalizadas, al igual que algún caso de violencia verbal. No existe ningún caso de comentarios desagradables sobre su físico.

- Entre las chicas en todas las situaciones reportan cifras más altas que los chicos:

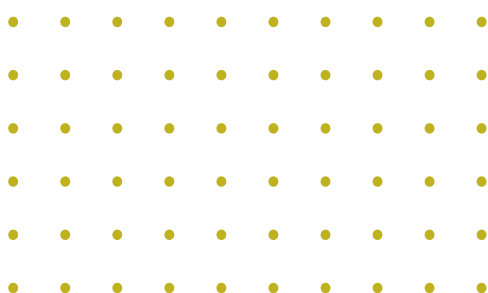
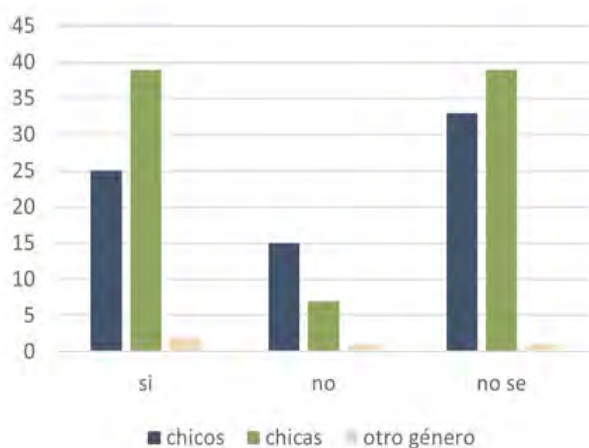
El control, la manipulación emocional y las falsas promesas de cambio son las que tienen mayor presencia, dando cuenta de ciclos de violencia.

La vulneración de intimidad y situaciones de violencia verbal también se mencionan en porcentajes menores. A diferencia de los chicos, existen actitudes ofensivas sobre su aspecto físico. Esto evidencia la persistencia de mandatos sociales diferenciados sobre la imagen corporal según el género. El ataque a la apariencia física y estilo de las chicas es una forma de violencia que busca minar su autoestima y someterlas al mandato masculino.



16. ¿Sabrías aconsejar a una amiga sobre qué hacer en caso de haber sufrido una agresión sexual o sufrir violencia de género?

La suma de quienes responden "no" o "no sé" supera a quienes declaran que sí sabrían asesorar a una amiga. Esto da cuenta de importantes vacíos formativos entre las y los jóvenes sobre cómo actuar y a dónde acudir en casos de violencia machista.

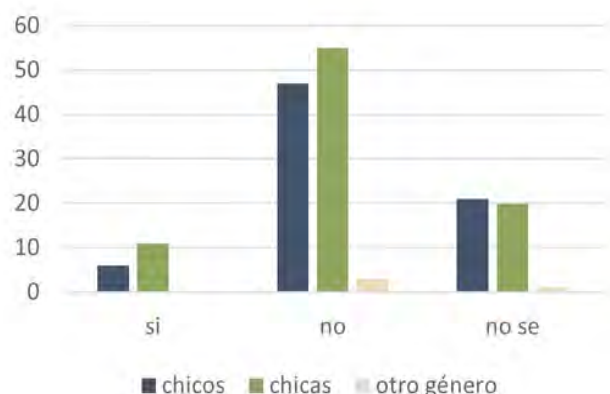


17. ¿Conoces a alguna chica que esté sufriendo algún tipo de violencia de género?

La detección de casos conocidos de violencia de género entre las propias compañeras resulta preocupante, incluso considerando que pueda tratarse de las mismas situaciones reportadas por varios/as estudiantes.

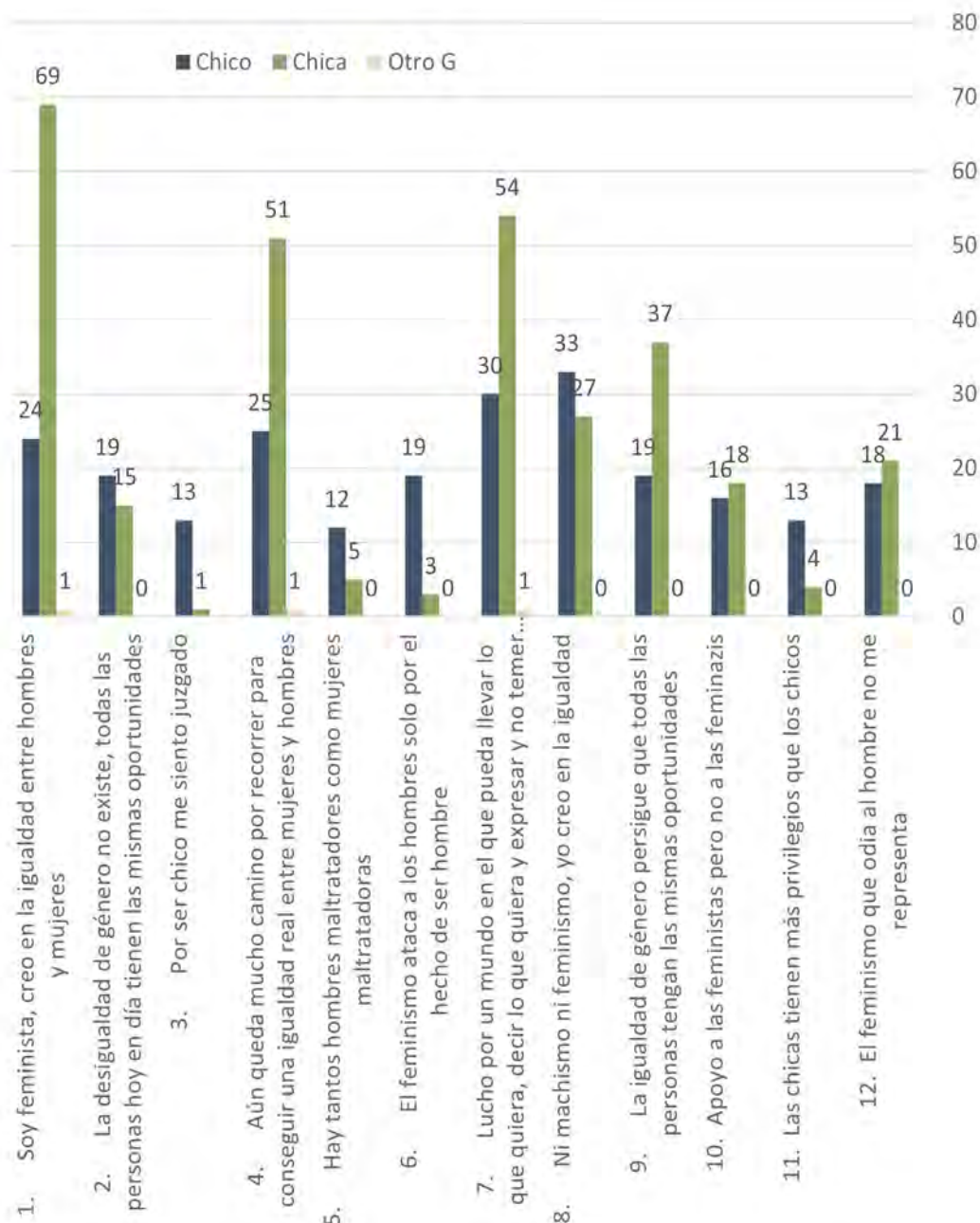
Que 6 chicos y 11 chicas declaren conocer situaciones de violencia machista en el entorno cercano es un indicador importante de que este problema está presente entre las estudiantes.

Aunque es positivo que haya cierta detección de estas problemáticas, hay que preguntarse también si el alto porcentaje que responde "no" o "no sé", se debe a desconocimiento y naturalización de situaciones abusivas.



18. Elige las 3 afirmaciones que más te identifiquen

1. Soy feminista, creo en la igualdad entre hombres y mujeres: Chicos 14% frente a chicas 39% muestra necesidad de sensibilizar sobre la conciencia feminista.
2. La desigualdad de género no existe, todas las personas hoy en día tienen las mismas oportunidades: Presente en un 11% de chicos y 9% de chicas, que refleja la persistencia de cierta visión negacionista
3. Por ser chico me siento juzgado: Lo expresa un 7% de chicos y casi ninguna chica, denota percepción de hostilidad del feminismo en algunos chicos, seguramente debido a la creencia de que el feminismo es hostil hacia los hombres.
4. Aún queda mucho camino por recorrer para conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres: Lo afirman solo 14% de chicos y el 29% de chicas, evidenciando mayor conciencia de la brecha de género en ellas.
5. Hay tantos hombres maltratadores como mujeres maltratadoras: Lo cree un 7% de chicos frente a 3% de chicas, por lo tanto, existe una persistencia del mito que iguala o niega la existencia de la violencia machista al afirmar que las mujeres también son maltratadoras.
6. El feminismo ataca a los hombres solo por el hecho de ser hombre: Al igual que en la frase 3, existe un porcentaje (11% de chicos y 3% de chicas) que ve al feminismo como un movimiento antimasculino o de confrontación con los hombres,
7. Aún queda mucho camino por recorrer para conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres: Ha sido seleccionada por 17% chicos y 31% chicas, no es un porcentaje muy alto teniendo en cuenta el número de personas participantes.
8. Ni machismo ni feminismo, yo creo en la igualdad: Fue seleccionada por un 19% de los chicos y un 15% de las chicas. Parece indicar desconocimiento sobre el vínculo inherente entre feminismo e igualdad.
9. La igualdad de género persigue que todas las personas tengan las mismas oportunidades: Es positivo que un 19% de chicos y un 37% de chicas lo afirme, pero no suficiente.
10. Apoyo a las feministas pero no a las feminazis: Son similares porcentajes en ambos grupos (16% chicos y 18% chicas) que denotan cierta adhesión al discurso antifeminista.
11. Las chicas tienen más privilegios que los chicos: Está mucho más presente en chicos (13%) que en chicas (4%), evidenciando una percepción de pérdida de privilegios masculinos.
12. El feminismo que odia al hombre no me representa: 18% chicos y 21% chicas muy relacionado con la frase 6, 8 y 10



5.11.4.CONCLUSIONES

Tras analizar los resultados de las encuestas realizadas en los cuatro centros escolares de primaria y el instituto, se puede concluir que persisten estereotipos tradicionales de género en sus elecciones y preferencias, aunque ellos muestran mayor adherencia a roles masculinos rígidos.

En primaria tienen un impacto significativo en la elección del juego, influyendo en las actividades recreativas. Las niñas tienden a dirigirse hacia juegos más pasivos y centrados en el cuidado o la creatividad, mientras que los niños se inclinan más hacia juegos físicos y deportivos. También influye en la elección de profesiones, aunque la preferencia por parte de las niñas de las tradicionalmente masculinas, indica un cambio en las percepciones y aspiraciones, así como un deseo de desafiar los mandatos de género.

Esto también se repite entre el alumnado del instituto, influyendo en su forma de pensar y relacionarse. En general, las mujeres son percibidas como más trabajadoras, constantes y generadoras de menos conflictos, mientras que los alumnos son vistos como más revoltosos y con mayores habilidades para actividades prácticas.

Sobre los roles, también predomina esta visión tradicional que se manifiesta, por ejemplo, en las profesiones y tareas que adjudican a hombres o mujeres.

La mayor parte del alumnado proviene de familias con estructura tradicional biparental, donde las tareas del hogar siguen recayendo principalmente en las

madres. También destaca que, en las preferencias de colaboración en el hogar, las niñas son direccionadas hacia labores domésticas y los niños teniendo menos participación, repitiendo los patrones de las personas adultas.

Estos resultados ponen de manifiesto la interiorización de estereotipos que, lejos de reflejar diferencias reales entre géneros, lo que hacen es limitar el desarrollo y opciones vitales de chicas y chicos.

Es especialmente revelador los hallazgos encontrados en el contexto deportivo. Los resultados descubrieron una interesante tendencia en cuanto al fútbol femenino, mientras que en edades tempranas las niñas muestran similar afición que los niños por este deporte, dicho interés parece ir disminuyendo gradualmente conforme avanzan de curso.

De modo que, si bien de 1º a 4º de primaria un porcentaje elevado de alumnas señalaba al fútbol como su deporte favorito, esta cifra se reduce paulatinamente entre las alumnas a medida que llegan a 5º y 6º. En la encuesta realizada en el IES, algunas chicas se muestran discriminadas y hacen referencia a los impedimentos con los que se encuentran para practicar este deporte. Estos hallazgos sugieren que ciertos factores externos están influyendo para desincentivar la práctica y gusto por el fútbol entre las jóvenes conforme crecen. Las expectativas sociales pueden desalentar o excluir a las niñas de ciertos deportes considerados "masculinos", lo que limita su participación, oportunidades, y refuerza la idea de que algunos deportes

son más apropiados para hombres que para mujeres, perpetuando desigualdades en el acceso a la práctica deportiva.

Estos hallazgos ponen de relieve la importancia de establecer programas de forma coordinada entre ayuntamiento, centros educativos y AMPAS para abordar esta problemática. Desmontar estas limitantes creencias resulta especialmente complicado durante la adolescencia, cuando la presión del grupo de iguales y la necesidad de encajar socialmente es muy intensa. Por ello, se vuelve imprescindible incidir en la deconstrucción de roles y estereotipos desde etapas tempranas, con la necesaria coordinación entre los distintos agentes de cambio, implementando nuevos enfoques pedagógicos que contribuyan progresivamente a que las nuevas generaciones desarrollen una visión más flexible e igualitaria, donde no encuentren limitaciones en sus elecciones de vida.

Sobre la percepción del feminismo, se observa desde primaria, que existe un desconocimiento sobre la ideología, aunque se sienten identificadas/os con sus objetivos. Teniendo en cuenta que igualdad y feminismo son conceptos indisociables, y estar a favor de la igualdad de género está directamente alineado con los objetivos del feminismo, puede haber varios motivos que podrían explicar esa discrepancia:

- La educación formal o informal no aborda adecuadamente temas relacionados con la igualdad y los movimientos feministas, esto se traduce en desconocimiento sobre lo que implica el feminismo.
- Pensar que el feminismo es un movimiento exclusivo de mujeres.

- Falta de referentes feministas cercanos, especialmente masculinos, con los que poder identificarse.
- Influencia de ciertos sectores y medios de comunicación interesados en desprestigiar el término "feminismo", que lo asocian a posturas extremas o radicales.
- Miedo a ser estigmatizadas/os o encasilladas/os por considerarse feministas, especialmente entre los chicos.
- Creer que la igualdad ya está conseguida y que el feminismo es algo del pasado o innecesario ahora.

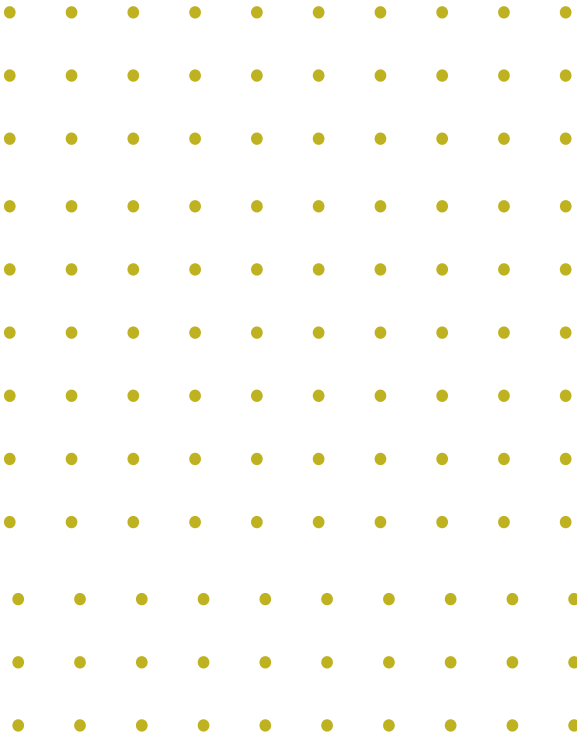
Existen diferencias de conciencia de género, las chicas muestran una mayor conciencia sobre la desigualdad y un mayor compromiso en comparación con los chicos, debido a que el avance del movimiento feminista les ha permitido cuestionar con más fuerza los roles limitantes en su propia experiencia, y demandan mayor igualdad de oportunidades. Además, cada día se cuenta con más referentes femeninos que rompen estereotipos en diversos campos. Sin embargo, sorprendentemente esta percepción cambia cuando se trata de situaciones de violencia en el ámbito de la pareja, y resulta preocupante la persistencia de mitos y conductas que toleran o minimizan la violencia machista. Existen niveles de tolerancia y normalización de conductas abusivas y mitos distorsionados que también se perciben en la última etapa de primaria.

Uno de los hallazgos más alarmantes de las encuestas realizadas en los institutos es la detección de situaciones activas de violencia machista que están sufriendo algunas jóvenes en el entorno del alumnado. Estos indicios de violencia machista entre estudiantes menores de edad hacen imprescindible tomar

cartas en el asunto de forma inmediata y activar todos los protocolos disponibles e involucrar a las familias y autoridades pertinentes para proteger a las víctimas.

Otro dato importante es la falta de conocimiento sobre cómo responder ante casos potenciales de violencia machista, tanto por parte de chicas como de chicos. Es necesario que conozcan los protocolos y recursos disponibles para actuar y saber a qué servicios acudir, y conocer los procesos para interponer una denuncia y conseguir medidas de protección para la víctima. Dar a conocer estos procedimientos, de forma adaptada a su edad, puede marcar la diferencia para que actúen a tiempo y busquen la asistencia adecuada ante cualquier caso de abuso.

Los resultados de estas encuestas ponen de relieve la necesidad de continuar trabajando para combatir las desigualdades y la prevención de la violencia machista desde edades tempranas. Queda patente que se requieren medidas educativas, culturales y sociales decididas, que articulen acciones concretas y realistas adaptadas a la realidad local, para poder ir transformando poco a poco las mentalidades y avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva en materia de género.



6 ESTRUCTURA DEL PLAN



El Plan ha sido diseñado y concebido siguiendo una estructura vinculada al VII Plan de la CAPV, tal y como establece la Ley 4/2005, y se han tenido en cuenta los cambios presentes en 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La planificación estratégica se concreta a través de acciones en los 4 ámbitos de intervención con sus programas y objetivos correspondientes, para cada una de las cuales se establece el cronograma, responsable e indicadores.

Este Plan de Igualdad se concibe desde una perspectiva de transversalidad, lo que implica su integración en todas las áreas y servicios del Ayuntamiento. Este enfoque transversal se manifiesta no solo en un compromiso formal que se reflejará en la asignación de recursos y la implementación de acciones concretas, sino también en un compromiso personal de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

BUEN GOBIERNO

Este eje de ámbito Interno se encarga de legitimar, reconocer e impulsar la integración del principio para la igualdad de mujeres y hombres. Asume los retos de cambio organizacional y/o funcionamiento interno y establece los procedimientos que garanticen una administración abierta y responsable, junto con un compromiso político sólido. Con el objetivo de fortalecer este enfoque, el plan establece un conjunto de medidas distribuidas en varios programas, incluyendo el compromiso político, la capacitación para la igualdad, el enfoque de género en los procedimientos de trabajo, la coordinación y colaboración interinstitucional, así como la promoción de la participación y la incidencia ciudadana en la formulación de políticas públicas. Estas medidas se conciben como elementos fundamentales para promover una administración igualitaria, transparente y participativa en todas las esferas de la vida municipal.

EJE 1. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Este eje refleja un compromiso sólido con el fortalecimiento y la autonomía de las mujeres en la sociedad. Reconociendo la importancia crucial del empoderamiento en la transformación social hacia una igualdad, se establecen programas específicos que abordan tanto el empoderamiento personal y colectivo como el empoderamiento social y político de las mujeres. Busca no solo fortalecer a las mujeres a nivel individual y colectivo, sino también fomentar su participación efectiva en la toma de decisiones sociales y políticas, contribuyendo así a una sociedad más equitativa y justa para todos.

EJE 2. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

Refleja una orientación hacia el cambio en las políticas económicas y sociales, reconociendo la importancia crucial de integrar los derechos de las mujeres en las políticas económicas y sociales, el eje se centra en las tres áreas prioritarias identificadas por las Naciones Unidas: trabajo digno para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos. Este enfoque se basa en el reconocimiento de la mayor precariedad del empleo femenino en la región, así como en la feminización de la pobreza, fenómenos que requieren una atención más profunda y una reflexión sobre la distribución de los trabajos de cuidado, que históricamente se ha naturalizado en torno a las mujeres.

EJE 3: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El objetivo de este eje es guiar la acción para asegurar que las mujeres y otras víctimas sobrevivientes, así como sus hijos e hijas, puedan vivir vidas libres de violencia. El plan busca abordar esta problemática a través de programas específicos que se centran en la prevención, la protección de las víctimas y la sensibilización de la sociedad en general. Además, se promueven acciones encaminadas a garantizar la accesibilidad de los servicios de apoyo y asistencia a las víctimas de violencia machista, con el objetivo de proporcionar un entorno seguro y protector para todas las mujeres en el municipio.

En cuanto a los contenidos, se estructuran para cada eje en tres niveles: programas, objetivos y acciones. Cada ámbito de intervención se enfoca en áreas específicas y está diseñado para abordar desafíos particulares.

BUEN GOBIERNO

PROGRAMA 1

Compromiso político

PROGRAMA 2

Capacitación para la igualdad

PROGRAMA 3

Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

PROGRAMA 4

Coordinación y colaboración

PROGRAMA 5

Participación e incidencia

EJE 1. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

PROGRAMA 7

Apoyo al empoderamiento social y político

PROGRAMA 6

Apoyo al empoderamiento personal y colectivo

EJE 2. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

PROGRAMA 8

Reconocimiento de la igualdad como valor necesario

PROGRAMA 9

La economía feminista de los cuidados

EJE 3: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA 10

Sensibilización y prevención

PROGRAMA 11

Detección, atención y reparación de daño

6 ESTRUCTURA DEL PLAN

6.1. BUEN GOBIERNO

En esta línea se incorporará todo el trabajo relacionado con la aplicación de la transversalidad de género en el modelo de gobierno: cultura organizacional, recursos humanos, procesos de trabajo, la capacitación de personal, y las acciones coordinadas para avanzar hacia un modelo de gobierno más igualitario y participativo, delineando así un modelo de gobernabilidad que evoluciona hacia la igualdad desde la eficiencia y la rendición de cuentas.

PROGRAMA	OBJETIVOS	ACCIONES
P1. Compromiso político	P1.01 Incrementar y mejorar la planificación operativa, el seguimiento y la evaluación del plan.	5
	P1.02 Hacer sostenible las políticas locales de igualdad y reforzarsu consolidación.	1
P.2. Capacitación para la igualdad	P2.01. Capacitación progresiva en igualdad al personal municipal.	1
P3. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo	P3.01. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.	3
	P3.02. Incorporar la igualdad en la comunicación.	2
	P3.03. Integrar el principio de igualdad en la normativa.	1
	P3.04. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.	2
	P3.05. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.	3
	P3.06. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	3
P4. Coordinación y colaboración	P4.01. Crear y fortalecer estructuras de coordinación interdepartamental para la igualdad.	2
P5. Participación e incidencia	P5.01. Promover e incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.	3

PROGRAMA 1: Compromiso político								
ACCIONES			RESPONSABLE	AÑO				
				24	25	26	27	
OBJETIVO 1: Incrementar y mejorar la planificación operativa, el seguimiento y la evaluación del								
P1.O1.A1	Elaborar y ejecutar una estrategia de difusión y comunicación del Plan dirigida a las áreas municipales implicadas en su desarrollo, que asegure: -El conocimiento del contenido del Plan y de las acciones que corresponden a cada área. -La incorporación de las acciones del Plan en la planificación anual de cada área. -El establecimiento de canales para resolver dudas o compartir información sobre el desarrollo e implementación de las acciones.		Responsable: Gobierno Municipal Colabora: Igualdad, Equipo interdepartamental	X				
P1.O1.A2	Diseñar un modelo anexo de memoria para todas las áreas que garantice el seguimiento del Plan.		Responsable: Igualdad Colabora: Equipo Interdepartamental	X				
P1.O1.A3	Elaborar anualmente un informe de evaluación de resultados con los datos obtenidos de las memorias, y la programación de las próximas acciones		Responsable:: Igualdad Colabora: Grupo interdepartamental		X	X	X	
P1.O1.A4	Enviar información actualizada a las diferentes áreas municipales sobre las actuaciones que se van desarrollando en el área de igualdad de forma periódica.		Responsable:: Igualdad	X	X	X	X	
P1.O1.A5	Establecimiento si fuera necesario durante el seguimiento y evaluación, de medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del Plan		Responsable:: Gobierno Municipal Colabora: Igualdad, Equipo interdepartamental		X	X	X	
OBJETIVO 2: Hacer sostenible las políticas locales de igualdad y reforzar su consolidación								
P1.O2.A1	Garantizar recursos para el desarrollo y seguimiento del Plan		Responsable:: Gobierno municipal Colabora:Igualdad	X	X	X	X	

PROGRAMA 2: Capacitación para la igualdad

ACCIONES		RESPONSABLE	AÑO			
			24	25	26	27
OBJETIVO 1: Capacitación progresiva en igualdad al personal municipal						
P2.O1.A1	Realizar un análisis de necesidades formativas en igualdad del personal técnico y político municipal, sobre la integración transversal de la perspectiva de género en las políticas locales, y en base a él según la normativa y necesidades, implementar un programa de formación continua adaptado a las funciones de cada área. FASES	<i>Responsable:</i> Igualdad, Alcaldía, equipo interdepartamental. <i>Colabora:</i> Todas las áreas	X			
	1. Fase de Análisis: evaluación de las necesidades formativas según funciones y áreas de responsabilidad			X		
	2.Fase de Diseño: Definición de los objetivos de aprendizaje, el contenido de los cursos según normativa y necesidades, duración de la formación.			X		
	3. Fase de Implementación: Organización los métodos de aprendizaje, asignación de recursos y <i>Calendario</i> de los itinerarios formativos			X	X	X
	4. Fase de Evaluación y mejora: Evaluación de impacto y resultados e identificación de optimizaciones para continuidad					X

PROGRAMA 3: Enfoque De género en los procedimientos de trabajo

ACCIONES		RESPONSABLE	AÑO			
			24	25	26	27
OBJETIVO 1: Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios						
P3.O1.A1	Adaptar los sistemas de recogida y gestión de información municipal (formularios, plantillas, bases de datos, etc.) para que integren de forma sistemática y con enfoque interseccional variables como sexo, edad, origen, diversidad funcional y otros ejes de desigualdad, reflejando la diversidad de la ciudadanía	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal <i>Colabora:</i> Igualdad, Secretaría	X	X	X	X
P3.O1.A2	Incorporar la perspectiva de género y diversidad en todas las fases de los estudios y diagnósticos municipales, desde el diseño hasta el análisis de los datos.	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal todas las áreas <i>Colabora:</i> Equipo interdepartamental			X	X
P3.O1.A3	Detectar las necesidades de los colectivos específicos en materia de igualdad, con el fin de planificar y realizar estudios e investigaciones que busquen promover la igualdad, analizar las desigualdades y responder a las necesidades de mujeres y otros colectivos vinculados (pensionistas, juventud, hombres, etc.)	<i>Responsable:</i> Igualdad, Todas las áreas		X		X
OBJETIVO 2: Incorporar la igualdad en la comunicación.						
P3.O2.A1	Desarrollar y aplicar una estrategia de comunicación inclusiva y diversa que considere la interseccionalidad de género, edad, discapacidad, y otras dimensiones de diversidad en todos los materiales de comunicación visual y escrita generados por el ayuntamiento.	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal, Igualdad <i>Colabora:</i> Todas las áreas	X	X	X	X

P3.O2.A2	Elaborar un documento divulgativo del Plan, en formato ágil.	<i>Responsable:</i> Igualdad	X			
OBJETIVO 3: Integrar el principio de igualdad en la normativa						
P3.O3.A1	Realizar evaluaciones piloto de impacto de género en 2 áreas y extender progresivamente esta evaluación a todas las áreas y proyectos municipales.	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal <i>Colabora:</i> Igualdad, equipo interdepartamental, áreas implicadas			X	X
OBJETIVO 4: Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.						
P3.O4.A1	Elaborar una guía o protocolo para la aplicación de la perspectiva de género a los presupuestos municipales.	<i>Responsable:</i> Igualdad <i>Colabora:</i> Todas las áreas		X		
P3.O4.A2	Realizar un proyecto piloto de presupuesto con enfoque de género en áreas seleccionadas para introducir la perspectiva de género en los presupuestos progresivamente a medida que se instauran los sistemas de trabajo transversal.	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal <i>Colabora:</i> Igualdad, equipo interdepartamental, áreas implicadas		X	X	
OBJETIVO 5: Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.						
P3.O5.A1	Realizar un análisis y establecer medidas sobre las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal del personal municipal.	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal. Igualdad, Secretaría <i>Colabora:</i> Todas las áreas	X			
P3.O5.A2	Revisar y actualizar el protocolo para la prevención del acoso sexual y laboral conforme a la legislación vigente.	<i>Responsable:</i> Igualdad, <i>Colabora:</i> Secretaría	X			
P3.O5.A3	Realizar el Plan de Igualdad Municipal	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal <i>Colabora:</i> Igualdad, equipo interdepartamental, Todas las áreas			X	
OBJETIVO 6: Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.						
P3.O6.A1	Elaborar un documento normativo que recoja las cláusulas de igualdad obligatorias a incluir en todos los pliegos de contratación, subvenciones y convenios: Uso de lenguaje no sexista / recogida de datos desagregados y verificación del cumplimiento de la Ley de igualdad.	<i>Responsable:</i> Igualdad <i>Colabora:</i> Secretaria, equipo interdepartamental		X		
P3.O6.A	Incluir cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas en los procesos de selección y promoción	<i>Responsable:</i> Empleo <i>Colabora:</i> Igualdad	X	X	X	X
P3.O6.A	Incluir criterios de valoración en los pliegos de contratación, subvenciones y convenios, de manera que se incentiven y valoren positivamente las medidas de igualdad de género tanto en las empresas y entidades contratadas y	<i>Responsable:</i> Igualdad, empleo, secretaria. <i>Colabora:</i> Equipo interdepartamental	X	X	X	X

	subvencionadas, como en los procesos de selección de personal vinculados a los mismos					
--	---	--	--	--	--	--

PROGRAMA 4: Coordinación y colaboración						
ACCIONES		RESPONSABLE	AÑO			
			24	25	26	27
OBJETIVO 1: Crear y fortalecer estructuras de coordinación interdepartamental para la igualdad						
P4.O1.A1	Constituir un equipo interdepartamental para la coordinación técnica y política del seguimiento del Plan de Igualdad		X			
P4.O1.A2	Identificar y poner en marcha acciones compartidas entre áreas que busquen promover la Igualdad y articularlas con otros planes existentes.(Euskera, Agenda 2030, etc)	Responsable:: Gobierno Municipal, Igualdad, Euskera, Agenda 30 Colabora: Equipo interdepartamental		X	X	X

PROGRAMA 5: Participación e incidencia							
ACCIONES		RESPONSABLE	AÑO				
			24	25	26	27	
OBJETIVO 1: Promover e incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.							
P5.O1.A1	Continuar promoviendo la presencia paritaria en los jurados, tribunales, órganos consultivos y otras estructuras y procesos participativos de la administración.	<i>Responsable:</i> Igualdad <i>Colabora:</i> Todas las áreas	X	X	X	X	
P5.O1.A2	Fomentar la participación activa de asociaciones y la ciudadanía en la promoción de la igualdad de género a través de la creación de un espacio de diálogo y <i>colaboración</i>	<i>Responsable:</i> Igualdad <i>Colabora:</i> Cultura	X	X	X	X	
P5.O1.A3	Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de diseñar espacios participativos y de consulta en cuanto a los modos de participación, lugares y horarios	<i>Responsable:</i> Todas las áreas	X	X	X	X	

INDICADORES BUEN GOBIERNO

PROGRAMA 1: Compromiso político

OBJETIVO 1: Incrementar y mejorar la planificación operativa, el seguimiento y la evaluación del plan

PI.01.A1	- N° reuniones del equipo encargado de diseñar la estrategia de difusión. - Elaboración de un documento que recoja la estrategia diseñada (Sí/No). - N° de canales y soportes previstos - Cronograma (Sí/No). - Acciones de difusión realizadas desagregadas por tipo: reuniones informativas, envío de materiales, etc. - N° de reuniones informativas realizadas con las áreas implicadas. - Áreas que han incorporado las acciones en su planificación anual. - Grado de conocimiento de las acciones por parte del personal técnico - N° recordatorios enviados por el área de igualdad a lo largo del año sobre las acciones pendientes. - Documento de estrategia de difusión y comunicación interna elaborado. - N° de consultas recibidas de las áreas sobre contenidos del Plan. - Grado de conocimiento del Plan entre responsables y técnicos municipales. - Valoración del personal municipal sobre la utilidad de las acciones de difusión interna. - Recursos económicos y tiempo dedicado a tareas de comunicación interna sobre el Plan.
PI.01.A2	- Elaboración del modelo de memoria para el seguimiento del Plan (Sí/No). - Fecha de diseño - Inclusión de apartado para detallar acciones de igualdad realizadas (Sí/No). - Inclusión de apartado para valorar contribución del área a objetivos de igualdad (Sí/No). - Inclusión de apartado para describir dificultades en el desarrollo de las acciones (Sí/No). - Inclusión de tabla con indicadores cuantitativos de seguimiento (Sí/No). - Lenguaje inclusivo no sexista (Sí/No). - Grado de satisfacción del personal técnico con el nuevo modelo de memoria.
PI.01.A3	- N° de memorias recogidas - Porcentaje de memorias con información completa en todos los apartados. - % de cumplimiento de las acciones - Grado de adecuación del plan operativo a las necesidades de igualdad detectadas - Elaboración del plan operativo anual de seguimiento (Sí/No). - Fecha de elaboración del plan operativo - N° de acciones - N° de áreas municipales - Recursos humanos y presupuestarios previstos en el plan operativo anual. - Cronograma (Sí/No).
PI.01.A4	- Periodicidad establecida para el envío de información actualizada - Soportes utilizados para compartir la información - Contenidos incluidos en las comunicaciones (eventos, datos, logros, etc). - N° de comunicados y actualizaciones enviadas desde el área de Igualdad. - Áreas municipales receptoras de las comunicaciones. - Acuse de recibo o retroalimentación de las áreas sobre la información compartida. - Solicitudes de información adicional tras las comunicaciones. - % del personal municipal que valora positivamente la información compartida

P1.01.A5	- Nº de informes de seguimiento y evaluación analizados - Nº de medidas correctoras identificadas - Nº de medidas correctoras propuestas que son implementadas. - Tiempo promedio para la implementación de medidas correctoras tras su identificación. - Presupuesto invertido en la aplicación de medidas correctoras. - Grado de cumplimiento de las acciones tras la aplicación de medidas correctoras. - % de mejora en los indicadores de las acciones deficientes tras las medidas correctoras. - Grado de satisfacción del personal técnico y político con la agilidad en la implementación de medidas correctoras.
OBJETIVO 2: Hacer sostenible las políticas locales de igualdad y reforzar su consolidación	
P1.02.A1	- % del presupuesto municipal total asignado anualmente - Nº de áreas con partida presupuestaria específica para acciones de igualdad. - Incremento porcentual de la partida presupuestaria para igualdad respecto al año anterior. - Nº de personas asignadas a tareas de igualdad en cada área. - % de tiempo del personal técnico y político asignado a tareas de seguimiento y coordinación del Plan. - Existencia de descripción y valoración de puestos específicos en igualdad (Sí/No). - Percepción de suficiencia de recursos por parte del personal implicado.
PROGRAMA 2: Capacitación para la igualdad	
OBJETIVO 1: Capacitación progresiva en igualdad al personal municipal	
P2.01.A1	- Nº reuniones del equipo para preparar y coordinar el lanzamiento del cuestionario de necesidades formativas. - Elaboración de un cuestionario (Sí/No). - Grado de implicación del equipo - Nº de personas que responden al cuestionario. - Realización de entrevistas o grupos focales para completar el análisis de necesidades (Sí/No). - Nº de necesidades formativas identificadas en el análisis. - % de necesidades formativas específicas de áreas. - Informe de resultados del análisis de necesidades (Sí/No). - Diseño de itinerarios (Sí/No). - Presupuesto
	- Elaborar y pasar un cuestionario a todo el personal para conocer su nivel de formación en igualdad. - Entrevistar a <i>Responsables</i> de las áreas para detectar carencias según funciones. - Revisar contenidos y competencias de puestos para determinar necesidades formativas. - Realizar un informe diagnóstico con necesidades formativas detectadas por área/puesto. - Establecer prioridades y criterios para el diseño de itinerarios formativos personalizados según normativa y necesidades - Devolver los resultados del análisis a las áreas para su conocimiento.
	- Nº de cursos diseñados desagregados por áreas o perfiles profesionales. - Objetivos de aprendizaje definidos para cada curso. - Contenidos seleccionados de entre los detectados como necesarios en el análisis previo. - Inclusión de contenidos sobre herramientas clave: lenguaje no sexista, presupuestos con enfoque de género, evaluación de impacto, etc. - % del personal municipal al que van dirigidos los cursos diseñados. - Duración estimada de cada curso. - Modalidades formativas definidas: presencial, online, mixta. - Recursos didácticos previstos según tipo de curso. - Calendario de implantación de los cursos diseñados. - Presentación del diseño del programa. - % de cursos diseñados que provienen de necesidades identificadas en el diagnóstico previo.

	- Nº de ediciones planificadas para cada curso. - <i>Calendario</i> detallado de las ediciones formativas a impartir. - % de personal convocado a la formación sobre el total de destinatarios previstos. - Inscripciones realizadas a los distintos cursos desagregadas por sexo y área. - Tasa de participación sobre las convocatorias realizadas a cada curso. - Presupuesto ejecutado de los recursos previstos. - Adecuación de espacios, medios, recursos didácticos para la impartición efectiva. - Perfiles de ponentes y formadores/as seleccionados para cada curso. - Horarios de las sesiones que facilitan la conciliación laboral y familiar. - Modalidades de impartición puestas en marcha: presencial, online, mixta. - Grado de cumplimiento de la planificación prevista en la fase de diseño.
	- Índice de participación en cuestionarios de evaluación. - Nivel de satisfacción del personal con la calidad y utilidad de la formación. - Nº de cambios o mejoras implementadas en las políticas locales como resultado directo de la formación recibida. - Aumento porcentual en la inclusión de la perspectiva de género en las políticas y prácticas locales. - Presupuesto destinado a la mejora y continuidad de las acciones y políticas de igualdad en los siguientes años. - Nº de recomendaciones de mejora identificadas en el informe de evaluación. - Nº de revisiones y ajustes realizados en el plan de igualdad para reflejar las lecciones aprendidas y las recomendaciones de mejora.
PROGRAMA 3: Enfoque De género en los procedimientos de trabajo	
OBJETIVO 1: Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios	
P3.O1.A1	- Nº formularios y plantillas adaptados para recoger datos desagregados. - Tipo de variables incluidas en los sistemas de información: sexo, edad, origen y otros ejes de desigualdad - Grado de satisfacción del personal técnico municipal con la adaptación
P3.O1.A2	- Nº de estudios y diagnósticos municipales que han aplicado la perspectiva de género y diversidad. - Uso de lenguaje inclusivo y no sexista en informes. - Recomendaciones en clave de género en conclusiones de estudios. - Grado de satisfacción del personal técnico municipal
P3.O1.A3	- Nº de espacios de consulta creados con colectivos específicos. - Nº de necesidades detectadas en materia de igualdad en los distintos colectivos. - Nº de estudios e investigaciones propuestas en base a las necesidades detectadas. - Grado de respuesta a las necesidades identificadas en las investigaciones. - % de participación de colectivos en el diseño y validación de las investigaciones. - Nº de mujeres y personas de colectivos específicos beneficiadas por las medidas aplicadas.
OBJETIVO 2: Incorporar la igualdad en la comunicación.	
P3.O2.A1	- % materiales de comunicación con criterios de inclusión y diversidad, en relación con el total de materiales generados. - Nº de campañas de comunicación inclusivas (considerando la interseccionalidad). - Evaluación de materiales por grupos de interés (evaluar la percepción de la ciudadanía y/o grupos de interés) - Accesibilidad de los materiales - Participación ciudadana/personal ayuntamiento en la creación de materiales. - Uso de lenguaje inclusivo y no sexista. - Efectividad (impacto) en la promoción de la igualdad

P3.O2.A2	- Canales de difusión utilizados - Adaptación del documento a lectura fácil y otros formatos accesibles. - Grado de comprensión del documento divulgativo por parte de la ciudadanía. - Inclusión de mensajes explícitos sobre la importancia de la igualdad en el documento.
OBJETIVO 3: Integrar el principio de igualdad en la normativa	
P3.O3.A1	- Áreas seleccionadas para la evaluación piloto. - N° de evaluaciones de impacto de género realizadas. - Grado de aplicación de las recomendaciones derivadas de las evaluaciones. - Reducción de desigualdades detectadas tras la aplicación de medidas correctoras. - Grado de institucionalización de la herramienta en el Ayuntamiento.
OBJETIVO 4: Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.	
P3.O4.A1	- Reuniones mantenidas por el equipo de elaboración de la guía. - Fases del proceso presupuestario analizadas en la guía: formulación, aprobación, ejecución, seguimiento, etc. - Agentes y áreas municipales implicados en las recomendaciones. - Herramientas propuestas: informes de impacto de género, indicadores sensibles al género, etc. - Presentación de la guía ante el personal técnico y político. - Método de difusión de la guía. - Grado de aplicación de la guía en el siguiente ejercicio presupuestario. - Presupuesto
P3.O4.A2	- N° de áreas seleccionadas para el proyecto piloto. - % del presupuesto municipal total que representan las áreas del proyecto piloto. - Participación de personal técnico y político en el proyecto piloto. - Horas de formación impartidas sobre presupuestos con enfoque de género. - Grado de ejecución del presupuesto - Variación del presupuesto en políticas de igualdad en las áreas piloto respecto al año anterior. - Grado de satisfacción del personal participante en el piloto. - Elaboración de informe con los resultados y aprendizajes del proyecto piloto. - Propuesta para extenderlo al conjunto del presupuesto municipal.
OBJETIVO 5: Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.	
P3.O5.A1	- Encuesta al personal municipal para conocer sus necesidades y demandas en materia de conciliación.(si/no) - N° entrevistas realizadas o grupos focales - Informe diagnóstico a partir de los resultados del análisis, estableciendo áreas prioritarias de mejora.(si/no) - Diseño medidas y acciones específicas orientadas a cubrir las necesidades detectadas - N° de mejoras - Difusión de los resultados del estudio y medidas propuestas entre la plantilla municipal. (si/no) - Grado de satisfacción.
P3.O5.A2	- Protocolo actualizado y firmado (si/no)

P3.O5.A3	- Constitución de una comisión o grupo de trabajo paritario. - N° de mujeres y hombres que participan. - Realización de un diagnóstico previo - N° de medidas del Plan Interno dirigidas a mejorar la conciliación y corresponsabilidad. - Existencia de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo - Establecimiento de un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan Interno de Igualdad (Sí/No). - Grado de satisfacción del personal municipal con las medidas de igualdad internas.
OBJETIVO 6: Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	
P3.O6.A1	- Elaboración del documento normativo con cláusulas obligatorias de igualdad (Sí/No). - Fecha de elaboración. - N° de cláusulas incluidas. - N° de mejoras o nuevas cláusulas. - Tipos de cláusulas de igualdad recogidas: lenguaje no sexista, recogida de datos desagregados, declaración de cumplimiento de normativa de igualdad, etc. - Difusión del documento normativo entre el personal <i>Responsable</i> de contratación pública (Sí/No). - % de pliegos de contratación que incluyen las cláusulas obligatorias tras la elaboración del documento normativo. - % de contratos firmados que incluyen cláusulas de igualdad respecto al total de contratos. - Grado de cumplimiento de las cláusulas. - Variación en el porcentaje de empresas licitadoras respecto a años anteriores
P3.O6.A2	- Inclusión de cláusula de desempate (Sí/No). - N° de procesos de selección y promoción con cláusula de desempate aplicada. - N° de mujeres beneficiarias de la aplicación de la cláusula. - Variación en el porcentaje de mujeres seleccionadas en procesos de selección respecto a años anteriores.
P3.O6.A3	- % de procesos de contratación, subvenciones y convenios que incorporan criterios de igualdad sobre el total. - Tipología de los criterios de igualdad incluidos (planes de igualdad, paridad en plantilla, medidas de conciliación, etc.) - Variación en el número de empresas licitadoras en relación a años anteriores. - Variación en el número de entidades solicitantes de subvenciones municipales en relación a años anteriores. - N° de actuaciones de seguimiento y control realizadas para verificar el cumplimiento de los criterios de igualdad. - N° de incidencias detectadas por incumplimiento de criterios de igualdad. - % de mujeres contratadas a través de contratos municipales con empresas externas. - Grado de conocimiento de los criterios de igualdad por parte de empresas/entidades proveedoras del Ayuntamiento.

PROGRAMA 4: Coordinación y colaboración

OBJETIVO 1: Crear y fortalecer estructuras de coordinación interdepartamental para la igualdad

P4.O1.A1	- Constitución (Sí/No) - N° de áreas/servicios municipales representados - N° de personas desagregado por sexo - % de cargos políticos/técnicos/as - N° de reuniones - Documentos utilizados(planificación operativa anual, informes de seguimiento, de evaluación,etc) - Valoración del funcionamiento - % de acciones del Plan de Igualdad coordinadas a través del equipo interdepartamental
P4.O1.A2	- N° de áreas involucradas en acciones compartidas para promover la igualdad. - % de acciones que se implementan de forma coordinada entre distintas áreas. - N° de acciones integradas con otros planes existentes, como el Plan de Euskera o la Agenda 2030. - % de recursos presupuestarios compartidos entre áreas para la implementación de acciones conjuntas. - Evaluación del impacto de las acciones conjuntas en la promoción de la igualdad en el municipio. - N° de proyectos específicos diseñados para fomentar la colaboración entre áreas. - N° de publicaciones conjuntas o materiales informativos que reflejen la colaboración entre áreas para promover la igualdad. - % de personal involucrado en las acciones compartidas que ha recibido formación específica sobre la integración de acciones entre áreas para promover la igualdad.

PROGRAMA 5: Participación e incidencia

OBJETIVO 1: Promover e incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.

P5.O1.A1	- % de mujeres en los jurados, tribunales, órganos consultivos y otras estructuras y procesos participativos en comparación con los hombres. - % de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones dentro de los órganos consultivos y estructuras participativas. - N° de iniciativas o medidas implementadas para promover la participación equitativa - % de eventos o reuniones en los que se han seguido pautas para fomentar la participación equitativa
P5.O1.A2	- N° de asociaciones involucradas - Participación ciudadana en eventos, talleres, grupos de trabajo o consultas públicas relacionadas con la igualdad de género. - Frecuencia de encuentros - Temas abordados - Proyectos y acciones conjuntas entre el ayuntamiento y las asociaciones. - Feedback y retroalimentación - Impacto en políticas locales: contribuciones y propuestas de las asociaciones y la ciudadanía en la formulación de políticas locales de igualdad de género. - Visibilidad de logros: N° logros y contribuciones significativas de las asociaciones y la ciudadanía
P5.O1.A3	- Proporción de hombres y mujeres que participan. - N° de sugerencias o aportaciones presentadas en los espacios - N° de modificaciones realizadas en los horarios y lugares de las actividades - % de eventos participativos o de consulta que han mostrado una distribución equitativa de opiniones y aportaciones. - Evaluación de la satisfacción de las personas participantes - Grado de accesibilidad percibida - N° de informes o documentos resultantes

6.2. EJE 1. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Este eje reconoce la importancia del empoderamiento en la transformación social hacia la igualdad, y se alinea con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Su foco es impulsar el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres, esencial para la construcción de derechos de ciudadanía y la participación social. En este contexto, el V Plan se estructura en dos programas: el primero centra su atención en el empoderamiento personal y colectivo, fomentando la autonomía, autoestima y autocuidado, mientras que el segundo programa se dedica al empoderamiento social y político, promoviendo la participación de las mujeres en diferentes espacios públicos y asegurando su incidencia real en la consecución de la igualdad. Estos programas buscan impactar tanto a nivel individual como colectivo, reconociendo la diversidad de las mujeres y su papel esencial en la sociedad.

PROGRAMA	OBJETIVOS	ACCIONES
PROGRAMA 6: Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres desde una perspectiva interseccional	P6.01 Continuar la labor de reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible	5
	P6.02 Fomentar el empoderamiento de las mujeres a través de la formación, la sensibilización y la participación	2
	P6.03. Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades.	3
PROGRAMA 7: Apoyo al empoderamiento social y político	P7.01. Fomentar la participación y el liderazgo femenino en los movimientos sociales y la esfera ciudadana con perspectiva interseccional	7

PROGRAMA 6: Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres desde una perspectiva interseccional

OBJETIVO 1: Continuar la labor de reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible

ACCIONES		RESPONSABLE	AÑO			
			24	25	26	27
P6.O1.A1	Promover activamente la participación de todas las áreas del ayuntamiento en el reconocimiento y la conmemoración de la contribución de las mujeres y del feminismo en la esfera pública, a través de acciones de comunicación, eventos, distinciones y denominación de espacios o servicios municipales, particularmente la conmemoración de hitos en la lucha por la igualdad en fechas significativas.	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal <i>Colabora:</i> , Igualdad, todas las áreas	X	X	X	X
P6.O1.A2	Continuar incrementando la oferta de actividades del Gaztegune que ofrezca referentes no sexistas.	<i>Responsable:</i> Juventud, Gaztegune <i>Colabora:</i> Igualdad	X	X	X	X
P6.O1.A3	Seguir promoviendo la inclusión de representaciones no estereotipadas de género y la diversidad en la programación de actividades y espectáculos infantiles, fomentando la representación de roles diversos e incentivando la inclusión de elementos que resalten la importancia de la igualdad de género y la diversidad	<i>Responsable:</i> Educación, Cultura <i>Colabora:</i> Igualdad	X	X	X	X
P6.O1.A4	Desarrollar una programación cultural transversal con motivo de fechas clave en la agenda feminista como el 8M, el 25N y 28J con la implicación de diferentes áreas municipales.	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal, Igualdad <i>Colabora:</i> Todas las áreas	X	X	X	X
P6.O1.A5	Impulsar la visibilización de las mujeres deportistas en especial en los deportes tradicionalmente masculinizados.	<i>Responsable:</i> Deporte <i>Colabora:</i> Igualdad	X	X	X	X

OBJETIVO 2: Fomentar el empoderamiento de las mujeres a través de la formación, la sensibilización y la participación

P6.O2.A1	Incluir en las acciones formativas del programa Zaindüz, módulos específicos que promuevan el empoderamiento, autoestima y autocuidados desde una perspectiva feminista que refuerce la conciencia de género y la autonomía de las mujeres involucradas en las dinámicas de cuidado y asistencia	<i>Responsable:</i> Acción Social <i>Colabora:</i>	X	X	X	X
P6.O2.A2	Realizar un plan de formación y difusión junto con las AMPAS sobre educación y violencia machista para padres y madres fomentando la asistencia de padres	<i>Responsable:</i> Igualdad, Educación, Juventud <i>Colabora:</i> AMPAS	X	X		

OBJETIVO 3: Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades.					
P6.O3.A1	Continuar dando servicios para la conciliación que facilite la participación de mujeres con responsabilidades de cuidados no compartidas.	<i>Responsable:</i> Igualdad, Todas las áreas	X	X	X
P6.O3.A2	Ofrecer formación relacionada con la salud integral de las mujeres desde la perspectiva de género/feminista y una perspectiva interseccional, en polideportivos y otros centros municipales incluyendo temáticas de salud sexual y reproductiva (menopausia, virus del papiloma, autoexploración mamaria, etc) como de bienestar físico-emocional (alimentación y emociones, autoestima y autocuidado, etc.)	<i>Responsable:</i> Igualdad, Acción Social, Deportes,	X	X	X
P6.O3.A	Realizar formación específica sobre las nuevas tecnologías para las mujeres mayores (utilización del móvil para compras, acceso a servicios, funcionamiento electrónico del sector público, etc)	<i>Responsable:</i> Igualdad, Acción Social, Educación	X	X	X

PROGRAMA 7: Apoyo al empoderamiento social y político							
ACCIONES		RESPONSABLE	AÑO				
			24	25	26	27	
OBJETIVO 1: Fomentar la participación y el liderazgo femenino en los movimientos sociales y la esfera ciudadana con perspectiva interseccional							
P7.O1.A1	Crear un plan de ocupación/itinerario/seguimiento de empleo para mujeres víctimas de violencia de género	Responsable: ADL, Acción Social Colabora: Igualdad	X	X			
P7.O1.A2	Realizar asesoramiento a las asociaciones del municipio para incorporar la perspectiva de género en sus actividades	Responsable: ADL Colabora: Igualdad		X		X	
P7.O1.A3	Realizar acciones de sensibilización y de impulso de medidas de conciliación corresponsable en las empresas para eliminar estereotipos sexistas en el ámbito laboral	Responsable: ADL Colabora: Igualdad	X		X		
P7.O1.A4	Continuar con la Incorporación de medidas de acción positiva en los programas impulsados desde la Agencia de Desarrollo Local, tanto a nivel formativo como formativo-laboral y de emprendizaje, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Responsable: ADL Colabora: Igualdad	X	X	X	X	
P7.O1.A5	Continuar promoviendo talleres que mejoren las competencias profesionales de las mujeres	Responsable: ADL Colabora: Igualdad	X	X	X	X	

P7.O1.A6	Fomentar la participación social y política de las mujeres desde la perspectiva interseccional, teniendo en cuenta sus necesidades específicas y posibles barreras a la participación especialmente las que sufren múltiples formas de discriminación y desigualdad (edad, raza, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etc.)	<i>Responsable:</i> Igualdad <i>Colabora:</i> Cultura, Acción Social	X	X	X	X
P7.O1.A7	Continuar incrementando la oferta cultural que contenga contenidos con mirada feminista, que esté dirigida y/o realizada por mujeres	<i>Responsable:</i> Igualdad, Acción Social, Cultura	X	X	X	X

INDICADORES

PROGRAMA 6: Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres desde una perspectiva interseccional

OBJETIVO 1: Continuar la labor de reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible

P6.O1.A1	-Inclusión de al menos una acción de reconocimiento de cada área - N° de acciones de comunicación realizadas por año (entrevistas, cartelería, etc.) -N° de eventos (charlas, exposiciones, etc.) -N° y tipo de distinciones anuales otorgadas a mujeres referentes o colectivos feministas. -N° eventos y actos públicos organizados en fechas clave como 8M, 25N, etc -Denominación de espacios, instalaciones o servicios municipales con nombres de mujeres relevantes. -Presupuesto invertido en acciones de visibilización y reconocimiento de mujeres y del feminismo. -Incremento porcentual de distinciones a mujeres respecto al año anterior. -Canales de difusión -Impacto local de las acciones realizadas. -Grado de conocimiento de la ciudadanía sobre las figuras y aportaciones femeninas visibilizadas.
P6.O1.A2	-N° de nuevas actividades -% de incremento de estas actividades en relación al año anterior. -Temáticas relacionadas (cultura, ciencia, arte, etc.) -N° de jóvenes participantes en estas actividades, desagregado por sexo. -Valoración de las personas usuarias -Grado de satisfacción del personal dinamizador con la acogida de las nuevas propuestas.
P6.O1.A3	-N° de actividades y espectáculos infantiles programados. -% de programación infantil con contenido de igualdad sobre el total. -Elementos incluidos para visibilizar la diversidad: protagonistas mujeres, referentes LGTBIQ+, discapacidad, etc. -Inclusión de mensajes explícitos sobre la importancia de la igualdad en la programación infantil. -Representación de roles no estereotipados de género en la programación. -Variación del porcentaje de programación con perspectiva de género respecto al año anterior. -Empresas de espectáculos infantiles contratadas que integran la igualdad en sus propuestas. -Valoración cualitativa del impacto de las acciones
P6.O1.A4	-N° áreas municipales implicadas en la programación cultural de estas fechas, además del área de igualdad. - Existencia de un grupo de trabajo interdepartamental para la programación conjunta -N° de reuniones del grupo de trabajo -N° de actividades culturales programadas. -Presupuesto municipal destinado. -Incremento de actividades culturales en estas fechas respecto a años anteriores. -Afluencia de público -Grado de satisfacción ciudadana.

P6.O1.A5	-Nº de campañas o acciones de visibilización implementadas. -Disciplinas deportivas implicadas: fútbol, baloncesto, ciclismo, etc. -Deportistas mujeres protagonizadas en las campañas. -Soportes utilizados para la visibilización: carteles, vídeos, redes sociales, etc. -Cobertura de las campañas: lugares, duración, impacto esperado. -Presupuesto invertido en las acciones de visibilización. -Impacto en medios de comunicación locales de las campañas. -Evolución de la práctica informal de esos deportes entre mujeres y niñas. -Encuestas sobre cambio de percepción en esos deportes como masculinos.
OBJETIVO 2: Fomentar el empoderamiento de las mujeres a través de la formación, la sensibilización y la participación	
P6.O2.A1	-Nº de talleres formativos -Nº de personas que los realizan -Nº de mujeres participantes en los talleres. -Horas de formación -Temáticas abordadas -Duración media de los talleres. -Metodología de los talleres: expositiva, dinámicas, etc. -Grado de satisfacción de las personas participantes -Cambios en actitudes y comportamientos para el autocuidado tras los talleres. -Demanda de nuevos talleres y temáticas -Variación en la percepción de sobrecarga de cuidados tras los módulos de empoderamiento. -Recursos destinados a asegurar la continuidad de los talleres
P6.O2.A2	-Nº de sesiones formativas dirigidas a AMPAS. -Nº de madres y padres que reciben la formación, desagregado por sexo. -Temáticas sobre violencia abordadas en las sesiones formativas. - % que participan activamente en las actividades -% que identifican la violencia machista como un problema social. -Grado de satisfacción
OBJETIVO 3: Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades.	
P6.O3.A1	-Nº y tipología de servicios de conciliación ofrecidos: ludotecas, ayuda domiciliaria, etc. -Incremento en el número de servicios respecto al año anterior. -% de usuarias de los servicios de conciliación que son cuidadoras principales. -Horarios y flexibilidad de los servicios para favorecer la conciliación. -Coste de acceso a los servicios de conciliación si lo hubiese. -Presupuesto
P6.O3.A2	-Nº de cursos, talleres o charlas organizados anualmente. -Temáticas cubiertas: salud sexual, bienestar emocional, etc. -Nº de mujeres participantes. -Horario y lugares de realización para facilitar la conciliación. -Perfil de las participantes -Metodología empleada: expositiva, participativa, etc. -Recursos didácticos utilizados: audiovisuales, dinámicas, etc. -Participación de personal experto en las acciones formativas. -Grado de satisfacción de las participantes. -Conocimientos adquiridos. -Cambios en hábitos de salud y autocuidado tras la formación. -Demanda de ampliación de temáticas formativas. -Mantenimiento en el tiempo de la formación.

P6.O3.A3	-Nº de cursos. -Tipología de los cursos -Nº de mujeres que reciben la formación. -Adquisición de competencias digitales. -Grado de satisfacción con la formación recibida. -% de mujeres que utilizan activamente las tecnologías aprendidas.
----------	--

PROGRAMA 7: Apoyo al empoderamiento social y político

OBJETIVO 1: Fomentar la participación y el liderazgo femenino en los movimientos sociales y la esfera ciudadana con perspectiva interseccional

P7.O1.A1	-Elaboración del plan de ocupación/itinerario/seguimiento de empleo -Nº de fases o módulos que componen el plan. -Nº y perfil de las mujeres víctimas -% de mujeres que completan las fases del itinerario. -Nº de convenios con empresas para facilitar la contratación de las mujeres participantes. -Nº de mujeres que se insertan laboralmente tras finalizar el itinerario. -% de mujeres participantes insertadas que mantienen el empleo al cabo de 6-12 meses. -Grado de satisfacción de las mujeres con el itinerario y apoyo recibido. -Presupuesto municipal asignado al programa
P7.O1.A2	-Nº de asociaciones que reciben asesoramiento. -Tipología de las asociaciones: culturales, vecinales, deportivas, etc. -Nº de reuniones o sesiones. -Temáticas sobre las que se realiza el asesoramiento: lenguaje no sexista, programación con enfoque de género, etc. -% de asociaciones que incorporan medidas de igualdad tras el asesoramiento. -Tipo de medidas incorporadas por las asociaciones: protocolos, cuotas de participación, uso de lenguaje inclusivo, etc. -Incremento de participación de mujeres en actividades y órganos directivos de las asociaciones. -Grado de satisfacción de las asociaciones con la utilidad del asesoramiento recibido. -Recursos municipales invertidos. -Nº de materiales, guías o recursos en igualdad elaborados y distribuidos entre las asociaciones locales.
P7.O1.A3	-Nº de acciones de sensibilización dirigidas a empresas. -Tipología de acciones realizadas: talleres, reuniones informativas, guías, etc. -Canales utilizados -Cobertura de las acciones sobre el total de empresas del municipio. -Recursos y herramientas en conciliación corresponsable puestos a disposición de las empresas. -Grado de adecuación de los recursos ofrecidos a las necesidades de las empresas. -% de empresas que adoptan nuevas medidas de conciliación tras las acciones. -Compromisos adquiridos por las empresas participantes para avanzar en conciliación corresponsable. -Implantación de nuevas medidas de conciliación por parte de empresas tras las acciones realizadas. -% de empresas que adoptan nuevas medidas de conciliación tras las acciones. -Tipología de medidas de conciliación implementadas por las empresas. -Incremento en el uso de permisos parentales por parte de hombres en empresas participantes. -Reducción de la brecha salarial de género en empresas tras nuevas medidas. -Valoración de las acciones de sensibilización por parte de las empresas.

P7.O1.A4	-Nº de mujeres participantes en los programas -Nº de programas de formación y empleo -Tipología de medidas de acción positiva incluidas -Incremento de medidas de acción positiva respecto a periodos anteriores. -Variación del número de mujeres participantes en programas formativos respecto a periodos anteriores. -% de mujeres que tras programa formativo se insertan laboralmente -Presupuesto invertido
	-Nº de mujeres que han accedido a puestos de trabajo, roles de liderazgo o ponen en marcha una iniciativa emprendedora como resultado directo de estas medidas de acción positiva. -Nº de oportunidades de emprendimiento anual creadas específicamente para mujeres -Grado de cumplimiento de las cuotas de participación femenina establecidas en los -programas formativos y laborales. -Feedback cualitativo recopilado de mujeres participantes en los programas, -Evaluación del impacto en la reducción de la brecha de género en el ámbito laboral y emprendedor a lo largo del período establecido. -Análisis de las tendencias de empleo y emprendimiento de las mujeres en la región en comparación con períodos anteriores para identificar cualquier cambio significativo.
P7.O1.A5	-Nº de talleres -Áreas competenciales abordadas en los talleres. -Nº de mujeres participantes desagregado por edad y perfil profesional. -Horas de formación -Grado de adquisición de las competencias -Grado de satisfacción de las participantes -% de participantes que refieren una mejora en sus competencias profesionales
P7.O1.A6	-Nº campañas de sensibilización -Nº de acciones positivas para facilitar la participación de colectivos específicos. -Adaptación de materiales (a otros idiomas o lectura fácil) -Talleres y formación sobre participación dirigidos a grupos concretos de mujeres. -Creación de redes o grupos de mujeres para canalizar su participación. -% de participación de mujeres con diversidad funcional en órganos de participación. -Representación de mujeres migrantes. -Grado de satisfacción de los grupos de mujeres con las medidas de inclusión. -Percepción de las mujeres sobre evolución de barreras a la participación.
P7.O1.A7	-Nº de eventos y actividades culturales -Incremento porcentual de la programación cultural feminista respecto al año anterior. -% de actividades culturales dirigidas y/o realizadas por mujeres sobre el total de la programación. -Presupuesto -% de aumento del presupuesto asignado respecto al año previo. -Temáticas abordadas. -Público asistente a los eventos -Valoración cualitativa de la programación cultural

6.3. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

Este segundo eje aborda la necesidad de intervenir en tres áreas clave según la Organización de Naciones Unidas: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género, y políticas macroeconómicas basadas en derechos. Este enfoque responde a la urgencia de integrar los derechos de las mujeres en las políticas económicas y sociales para contribuir al desarrollo humano sostenible. Además, se destaca la importancia de visibilizar la precariedad del empleo femenino y la feminización de la pobreza, relacionándolas con la naturalización de los trabajos de cuidados asociados a las mujeres. Este eje reconoce los "trabajos de cuidados" como actividades que satisfacen necesidades, ya sean remuneradas o no, y destaca la naturalización global de estos trabajos en las mujeres. Se evidencia la falta de visibilidad en el análisis macroeconómico y su realización precaria, impactando la vida de las mujeres. El modelo social de cuidados está en crisis, y emergen nuevas demandas debido a cambios sociales y demográficos. Este eje vincula la transformación económica con la organización social para abordar esta crisis, proponiendo políticas que permitan avanzar hacia una organización más justa e igualitaria.

PROGRAMA	OBJETIVOS	ACCIONES
PROGRAMA 8: Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica	P8.01 Incorporar un enfoque de transformación de la cultura y práctica municipal hacia la igualdad	5
		2
PROGRAMA 9: La economía feminista de los cuidados	P9.01. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	3
		7



PROGRAMA 8: Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica

OBJETIVO 1: Incorporar un enfoque de transformación de la cultura y práctica municipal hacia la igualdad

ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO			
		2024	2025	2026	2027
P8.01.A1	Integrar la perspectiva de género al Plan General de Ordenación Urbana asegurando que las políticas urbanas consideren las necesidades específicas de mujeres y hombres. <i>Responsable:</i> Urbanismo <i>Colabora:</i> Igualdad	X	X		
P8.01.A2	Identificar las demandas y necesidades vinculadas a la igualdad en las empresas ubicadas en el municipio para ofrecer recursos y herramientas con las que dar respuesta a las mismas. <i>Responsable:</i> ADL <i>Colabora:</i> Igualdad		X		X
P8.01.A3	Favorecer y promover la presencia de hombres (personal técnico y político) en cuestiones asociadas a la Igualdad <i>Responsable:</i> Igualdad <i>Colabora:</i> Todas las áreas	X	X	X	X
P8.01.A4	Favorecer la conciliación en las actividades organizadas desde el Ayuntamiento para el personal técnico y político <i>Responsable:</i> Gobierno municipal <i>Colabora:</i> Igualdad	X	X	X	X
P8.01.A5	Asesoramiento de los centros escolares, con el objetivo de abordar las necesidades identificadas en el diagnóstico y avanzar hacia la promoción de la igualdad de género en el entorno educativo <i>Responsable:</i> Igualdad, Centros educativos <i>Colabora:</i> Educación, Juventud	X	X	X	X

Programa 9: La economía feminista de los cuidados

Objetivo 1: Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.

P9.01.A1	Iniciar una campaña de sensibilización dirigida a hombres en el municipio que impulse la creación de un grupo estable de hombres por la igualdad <i>Responsable:</i> Igualdad		X		X
P9.01.A2	Establecer estrategias específicas que den continuidad a las acciones para mejorar las condiciones de las personas cuidadoras principales y de las personas dependientes en su ciclo vital. <i>Responsable:</i> Acción Social, ADL, Igualdad		X		
P9.01.A3	Desarrollar un programa integral para promover la corresponsabilidad que incluya medidas de visibilización, campañas de sensibilización, diagnósticos y formación dirigidas a toda la ciudadanía como requisito para una sociedad igualitaria. <i>Responsable:</i> Igualdad, Educación, Empleo, Acción Social <i>Colabora:</i> Equipo interdisciplinar			X	X

INDICADORES

PROGRAMA 8: Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica

OBJETIVO 1: Incorporar un enfoque de transformación de la cultura y práctica municipal hacia la igualdad

P8.01.A1	-Áreas del PGOU analizadas con enfoque de género: movilidad, equipamientos, vivienda, etc. -Nº de modificaciones en el PGOU tras aplicar la perspectiva de género. -Descripción de principales necesidades detectadas por género. -Variación en la percepción de seguridad y satisfacción. -Cambios en los usos y apropiación de los espacios públicos.
P8.01.A2	-Nº de empresas contactadas -% de empresas que responden a la detección de necesidades. -Nº de necesidades y demandas detectadas desagregadas por temática: conciliación, brecha salarial, acoso, etc. -Nº de recursos y herramientas en igualdad puestos a disposición de las empresas. -Tipología de los recursos: guías, asesoramiento, formación, etc. -Canales de difusión empleados -% de empresas que hacen uso de los recursos ofrecidos por el Ayuntamiento. -Grado de adecuación de los recursos a las necesidades previamente detectadas. -Nº de planes de igualdad implantados en empresas del municipio. - % de mujeres en puestos directivos -Satisfacción de las empresas con el apoyo recibido
P8.01.A3	-Nº de hombres que participan en acciones y eventos sobre igualdad organizados por el Ayuntamiento. -% de hombres sobre el total de asistentes a las actividades. -Temáticas en las que participan. -Valoración por parte de los hombres de la utilidad de la acción.
P8.01.A4	-Nº de actividades programadas en horario laboral o flexible. -% de asistencia a actividades en horario compatible con conciliación. -Grado de satisfacción del personal con las medidas de conciliación aplicadas.
P8.01.5A	-Nº de integrantes desagregados por sexo. -Nº de representantes de cada estamento de la comunidad educativa (profesorado, alumnado, familias, etc.) -Nº de reuniones anuales -Nº de diagnósticos de situación -Nº de propuestas de acciones -Tipología de las propuestas: medidas para alumnado, profesorado, documentos del centro, etc. -Grado de ejecución de las propuestas planteadas por las Comisiones. -Actividades en materia de igualdad implementadas por curso escolar: talleres, charlas, campañas, etc. -Evolución de actitudes del alumnado. -Grado de satisfacción del profesorado.

Programa 9: La economía feminista de los cuidados

Objetivo 1: Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.

P9.O1.A1	-Población masculina destinataria prioritaria por edades / perfil -Duración de la campaña. -Canales y soportes utilizados. -Recursos invertidos en el diseño y difusión de la campaña. -Materiales elaborados con mensajes dirigidos a los hombres sobre igualdad. -Actividades presenciales realizadas durante la campaña (charlas, talleres, etc). -Asistencia de hombres a las actividades presenciales de la campaña. -Impacto de la campaña -Grado de conocimiento de la campaña entre la población masculina. -Nº de hombres interesados en participar en el grupo de igualdad tras la campaña. -Constitución efectiva del grupo tras la campaña de sensibilización inicial.
P9.O1.A2	-Diagnóstico previo de necesidades de cuidadoras y personas dependientes. -Nº de estrategias y programas específicos de cuidados incluidos en el plan. -Tipología de las medidas del plan: servicios, prestaciones, etc. -Recursos económicos destinados a programas de cuidados. -Variación del número de personas dependientes con servicio de cuidados formal. -Incremento de los servicios de respiro y descanso para cuidadoras. -Nº de cuidadoras participantes en espacios de encuentro. -Grado de satisfacción de las cuidadoras con las medidas. -Evolución de cuidadoras con sobrecarga o riesgo de exclusión. -Variación en la dedicación a cuidados de mujeres y hombres
P9.O1.A3	-Constitución de un equipo o mesa de trabajo. -Nº de medidas de visibilización implementadas sobre el valor social de los cuidados. -Campañas de sensibilización -Población alcanzada en las campañas -Diagnósticos previos sobre uso del tiempo y trabajo doméstico. -Acciones formativas sobre corresponsabilidad doméstica y cuidados impartidas. -% de presupuesto del programa destinado a medidas para target masculino. -Cambios en actitudes hacia los roles de género tras las medidas. -Variación en la dedicación a tareas domésticas y cuidados de hombres y mujeres tras el programa. -Canales de difusión de las campañas que llegan al target masculino. -Talleres formativos sobre parentalidad positiva y tareas de cuidados dirigidos a padres.

6.4. EJE 3. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Desde este eje abordamos la violencia como una grave violación de los Derechos Humanos, perpetrada contra las mujeres debido a su género y las desigualdades presentes en la sociedad actual. Su objetivo es orientar las acciones para garantizar que las mujeres y otras víctimas vivan sin violencia.

En coherencia con la Ley 4/2005 y el Convenio de Estambul, se define la violencia contra las mujeres como actos basados en el género que causan daño físico, sexual, psicológico o económico.

Los programas asociados a este eje abordan específicamente diversas formas de violencia, estableciendo estrategias para la prevención, intervención y apoyo a las víctimas. La finalidad es crear un entorno donde las mujeres vivan sin temor a la violencia y tengan acceso a recursos que les permitan superar situaciones de riesgo o violencia.

Durante este proceso de actualización y mejora, se contempla la incorporación de la perspectiva y necesidades de la población LGTBI+ con el propósito de abordar la violencia machista dirigida hacia estos colectivos.

PROGRAMA	OBJETIVOS	ACCIONES
PROGRAMA 10: Sensibilización y prevención	P10.01 Reducir la violencia estructural y cultural.	6
	P10.02 Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres	4
	P10.03. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	3
PROGRAMA 11: Detección, atención y reparación del daño	P7.01. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres	4

PROGRAMA 10: Sensibilización y prevención

OBJETIVO 1: Reducir la violencia estructural y cultural.

	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO			
			24	25	26	27
P10.O1.A1	Realizar campañas de sensibilización contra la violencia sexista en las lonjas de adolescentes y jóvenes, haciendo hincapié en la violencia digital (Sexting, grooming, ciberacoso, etc.)	<i>Responsable:</i> Juventud <i>Colabora:</i> Igualdad, Educación, Euskera	X	X	X	X
P10.O1.A2	Impartir talleres de sensibilización contra la violencia machista a asociaciones del municipio.	<i>Responsable:</i> Igualdad, Cultura, Deporte Medio Ambiente <i>Colabora:</i> Euskera		X		X
P10.O1.A	. Seguir participando en iniciativas y programas no municipales (Beldur Barik, etc)	<i>Responsable:</i> Igualdad, <i>Colabora:</i> Acción Social, Gaztegune	X	X	X	X
P10.O1.A4	Continuar organizando acciones concretas de sensibilización en torno al 25 de noviembre	<i>Responsable:</i> Igualdad <i>Colabora:</i> Juventud, Cultura, Educación, Euskera	X	X	X	X
P10.O1.A5	Denunciar públicamente los casos de violencia contra las mujeres que se puedan dar en la zona minera	<i>Responsable:</i> Gobierno Municipal, Igualdad	X	X	X	X
P10.O1.A6.	Poner en marcha iniciativas contra la discriminación de la población LGTBIQ+	<i>Responsable:</i> Igualdad, <i>Colabora:</i> Deporte, Cultura, Educación, Juventud, Acción Social	X		X	

OBJETIVO 2: Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres

P10.O2.A	Realizar campañas de sensibilización y prevención para mujeres mayores de 65 años	<i>Responsable:</i> Acción Social, Igualdad		X		X
P10.O2.A2	Revisión del último protocolo sobre violencia machista y mejorarlo si es necesario atendiendo a las necesidades que van surgiendo	<i>Responsable:</i> Igualdad	X			
P10.O	Realizar talleres de sensibilización y detección de violencia contra las mujeres con el personal municipal	<i>Responsable:</i> Acción Social, Policía Local <i>Colabora:</i> Igualdad		X		X

P10.O2.A4	Realizar una guía para el personal implicado, sobre la detección de la violencia machista poniendo especial atención a la violencia psicológica y emocional, y al colectivo de chicas adolescentes y otros colectivos específicos (discapacidad, mujeres mayores, etc)	<i>Responsable:</i> Igualdad <i>Colabora:</i> Acción Social, Juventud		X		
OBJETIVO 3: Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.						
P10.O3.A1	Impulsar el diseño de protocolo para la prevención y acción en casos de violencias machistas para espacios festivos	<i>Responsable:</i> Igualdad <i>Colabora:</i> Juventud, Cultura	X	X	X	X
P10.O3.A2	Analizar los programas de prevención implementados en los centros escolares considerando a toda la comunidad educativa y estableciendo una estrategia a largo plazo.	<i>Responsable:</i> Educación, Igualdad, comunidad educativa	x	X		
P10.O3.A3	Planificación de actividades de ocio dirigidas a jóvenes	<i>Responsable:</i> Juventud, Gaztegun <i>Colabora:</i> Igualdad	X	X	X	X

Programa 11: Detección, atención y reparación del daño

OBJETIVO 1: Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres

P11.O1.A1	Realizar seguimiento de las mujeres una vez finalizado el itinerario de atención ofrecido	<i>Responsable:</i> Acción Social <i>Colabora:</i> ADL	X	X	X	X
P11.O1.A	Retomar el diagnóstico municipal sobre puntos inseguros del espacio urbano, evaluar su vigencia y rediseñar acciones para reapropiarse de los espacios que producen inseguridad.	<i>Responsable:</i> Urbanismo <i>Colabora:</i> Igualdad	X		X	
P11.O1.A3	Difusión anual sobre los servicios y recursos disponibles tanto en el ayuntamiento como en otras entidades para abordar la violencia machista. (guías de lectura fácil, materiales de apoyo, canales de comunicación, etc)	<i>Responsable:</i> Acción Social <i>Colabora:</i> Igualdad	X	X	X	X
P11.O1.A4	Revisar la estrategia de comunicación pública ante casos de violencia	<i>Responsable:</i> Igualdad, Acción Social	X			X

INDICADORES

PROGRAMA 10: Sensibilización y prevención

OBJETIVO 1: Reducir la violencia estructural y cultural.

P10.O1.A1	-Nº de lonjas juveniles identificadas en el municipio. -Nº de campañas de sensibilización implementadas en lonjas. -Temáticas trabajadas en las campañas: sexting, ciberacoso, etc. -Tipos de materiales repartidos: trípticos, pegatinas, posters, etc. -% de lonjas que reciben la campaña sobre el total. -Actividades interactivas realizadas en las lonjas: obras de teatro, dinámicas, etc. -Nº de jóvenes alcanzados/as directamente con las campañas -Valoración de la campaña por parte de los/as jóvenes participantes. -Variación en actitudes frente a la violencia sexista tras la campaña. -Derivaciones de casos a recursos especializados contra la violencia machista.
P10.O1.A2	-Nº de talleres impartidos. -Nº de asociaciones participantes. -Nº de personas participantes en los talleres por asociación. -Temáticas tratadas. -Duración media de los talleres. -Dinámicas y metodologías empleadas en los talleres. -Recursos didácticos utilizados: presentaciones, videos, casos prácticos, etc. -Grado de satisfacción -Conocimientos adquiridos por las entidades tras los talleres.
P10.O1.A3	-Nº de iniciativas y programas no municipales en los que se participa anualmente. -Tipo de iniciativas y programas (campañas, jornadas, talleres, etc.). -Nº de personas que participan en estas iniciativas, desagregado por sexo. -Presupuesto municipal. -Grado de impacto de estas iniciativas en la población del municipio. -Visibilización del compromiso municipal a través de la participación en estas iniciativas.
P10.O1.A4	-Nº actividades organizadas en torno a esa fecha. -Duración de la campaña (días/semanas). -Áreas que participan -Contenidos abordados en las campañas: conceptos, recursos, datos, etc. -Población destinataria de las campañas por edad, sexo, etc. -Soportes y canales utilizados: redes sociales, vallas, prensa, etc. -Materiales diseñados y distribuidos: carteles, folletos, chapas, etc. -Presupuesto invertido. -Impacto en redes sociales de las campañas: alcance, interacciones, etc. -Cobertura estimada sobre la población de destino. -Valoración de la campaña por parte de la ciudadanía. -Variación en actitudes hacia la violencia machista tras la campaña.
P10.O1.A5	-Nº de casos de violencia machista denunciados públicamente. -Contenido del posicionamiento público: condena, apoyo a víctimas, etc. -Canales utilizados para la denuncia: redes sociales, comunicados, etc. -Impacto en medios de comunicación. -Respuesta/reacción social.

PI0.O1.A6.	-Nº de iniciativas. -Tipología de las iniciativas (campañas, protocolos, servicios de atención, etc). -Población destinataria de las iniciativas, desagregada por sexo y edad. -Presupuesto. -Grado de conocimiento de la ciudadanía sobre los recursos disponibles para víctimas de LGTBI-fobia. -Nº de incidentes discriminatorios registrados por tipo de discriminación. -Grado de visibilidad y sensibilización generada
OBJETIVO 2: Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres	
PI0.O2.A1	-Nº de campañas de sensibilización dirigidas a mujeres mayores. -Espacios o canales utilizados para difundir la campaña (centros de mayores, radio, etc.) -Contenidos de la campaña: conceptos sobre violencia machista, recursos, etc. -Materiales repartidos: folletos, guías de recursos, pegatinas, etc. -Formatos de la campaña: charlas presenciales, cuñas de radio, anuncios, etc. -Nº de mujeres mayores alcanzadas por la campaña. % cobertura sobre el total de mujeres mayores del municipio. -Valoración de la campaña por parte de las destinatarias. -Variación del nivel de conocimiento sobre recursos tras la campaña. -Evolución de llamadas de mujeres mayores a recursos especializados. -Variación en la detección de violencia machista en mujeres mayores.
PI0.O2.A2	-Agentes y entidades consultadas para detectar necesidades (policía, juzgados, asociaciones de mujeres, etc.) -Nº de aportaciones recibidas para mejorar el protocolo. -Aspectos del protocolo revisados: detección, atención, coordinación, etc. -Nº de modificaciones introducidas en el protocolo tras la revisión. -Tipología de las mejoras incluidas (nuevos recursos, vías de coordinación, etc) -Grado de adecuación de los cambios a las necesidades detectadas. -Difusión del protocolo revisado entre agentes locales implicados. -Valoración de los agentes sobre la utilidad de los cambios en el protocolo.
PI0.O2.A3	-Nº de talleres realizados. -Nº de personas del personal municipal que participan en los talleres, desagregado por sexo y departamento. -Horas de formación impartidas sobre violencia de género al personal municipal. -Presupuesto. -Temáticas abordadas en los talleres (tipos de violencia, detección precoz, recursos, etc). -Grado de satisfacción del personal municipal con la formación recibida. -% del personal municipal formado en violencia machista -Grado de aplicación de los conocimientos adquiridos por el personal municipal en su ámbito de trabajo.
PI0.O2.A4	-Agentes y entidades especializadas consultadas para aportar contenidos. -Ámbitos sobre los que se profundiza en la guía: violencia psicológica, adolescentes, discapacidad, etc. -Nº de indicadores y pautas incluidos en la guía para cada ámbito. -Inclusión de recursos disponibles para derivación y coordinación de casos. -Presentación y difusión de la guía. -Formatos de difusión de la guía: impresa, web, app, talleres, etc. -% del personal implicado que tiene acceso a la guía. -Nivel de conocimiento de los contenidos de la guía. -Valoración de la utilidad de la guía por parte de los/as profesionales.
OBJETIVO 3: Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	
PI0.O3.A1	-Realización de diagnóstico previo de la problemática. -Contenidos del protocolo: detección, actuación, coordinación. -Presentación y difusión del protocolo entre entidades implicadas. -% de txosnas que implementan el protocolo. -Acciones de información a usuarios/as de txosnas sobre el protocolo.

P10.O3.A2	-Constitución de un equipo de trabajo -Nº de reuniones -Aspectos revisados -Nº de personas con formación en género que participan en el equipo de trabajo, desagregado por sexo -Grado de incorporación de la perspectiva de género en la metodología y herramientas de análisis -Grado de formación en género del equipo investigador -Aspectos revisados con perspectiva de género en los programas -Detección de roles y estereotipos de género -Valoración de la adecuación de los programas a las necesidades diferenciadas de niñas y niños -Grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad en los programas -Recomendaciones para la mejora
P10.O3.A3	-Nº de actividades de ocio organizadas anualmente para jóvenes sobre estas temáticas. -Tipología de las actividades planificadas (talleres, excursiones, actividades deportivas, culturales, etc). -Nº de jóvenes que participan en las actividades, desagregado por sexo. -Edad media y rango de edad de los/as participantes. -Presupuesto invertido -Grado de satisfacción de las/os jóvenes -Contenidos en materia de igualdad y prevención de violencia -% de actividades que incorporan la perspectiva de género sobre el total. -Variación en las actitudes sexistas en los/as jóvenes participantes. -Aumento del compromiso igualitario entre las/os jóvenes del municipio. -Nº de materiales diseñados -Grado de implicación del tejido asociativo juvenil en la organización de las actividades

Programa II: Detección, atención y reparación del daño

OBJETIVO 1: Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres

P11.O1.A1	-Existencia de un protocolo o procedimiento definido para realizar el seguimiento post-itinerario. -Nº y % de mujeres con las que se realiza seguimiento sobre el total de atendidas. -Periodicidad establecida para la realización del seguimiento. -Vías de contacto utilizadas para el seguimiento -Nº de contactos realizados con cada mujer en el marco del seguimiento. -Tasas de respuesta/participación de las mujeres en el seguimiento. -Grado de satisfacción de las mujeres con el seguimiento post-itinerario. -% de mujeres que siguen haciendo uso de algún recurso tras finalizar la atención. -Evolución en la situación sociolaboral de las mujeres tras finalizar el itinerario. -Tasa de recuperación integral (física, psicológica, social, laboral, etc) -Indicadores de empoderamiento y autonomía personal de las mujeres tras el itinerario.
P11.O1.A2	-Tipología de las intervenciones analizadas: parques, alumbrado, equipamientos, etc. -Nº de reuniones de la comisión de urbanismo e Igualdad. -Agentes y colectivos de mujeres consultados para aportar propuestas. -Nº de modificaciones en los proyectos tras aplicar la perspectiva de género. -Realización de evaluaciones ex-post de impacto de género tras las intervenciones. -Variación en la percepción de seguridad de las mujeres en los espacios intervenidos. -Descripción de usos y apropiación de los espacios por parte de las mujeres tras la transformación.

PTI.01.A3	-Nº y tipo de canales utilizados para la difusión -Tipos de materiales diseñados para la difusión (guías, folletos, vídeos, podcasts, etc). -Presupuesto invertido -Nº de materiales distribuidos entre la ciudadanía. -Incremento en el número de visitas a las páginas web con información sobre recursos tras la campaña. -% de la población que conoce la existencia de recursos específicos según estudios de opinión. -Valoración de la calidad y utilidad de la información por parte de las usuarias de los servicios. -Grado de accesibilidad de los materiales de difusión (lectura fácil, idiomas, formatos, etc). -Nº de mujeres que acuden a servicios de información municipales consultando sobre recursos disponibles.
PTI.01.A4	-Agentes y entidades consultadas para aportar propuestas de mejora. -Aspectos revisados: mensajes, canales, protección de víctimas, etc. -Nº de modificaciones introducidas en la estrategia tras la revisión.. -Difusión de la nueva estrategia entre agentes y medios de comunicación. -Seguimiento del tratamiento mediático de casos de violencia machista. -Análisis del enfoque de las informaciones tras la nueva estrategia. -Variación en el uso de imágenes o datos que revictimicen tras la revisión.

7 SISTEMAS DE GESTIÓN

7.1. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN

Para garantizar el adecuado desarrollo del V Plan para la Igualdad, el Ayuntamiento creará y pondrá en marcha las estructuras de coordinación necesarias, de acuerdo con los principios generales que recoge el artículo 3 del Texto Refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 10 y 18 de dicho Texto Refundido, que regulan las obligaciones de las administraciones locales en cuanto a estructuras, personal y formación en materia de igualdad, el Ayuntamiento dispondrá de los siguientes órganos y mecanismos. Se abordará desde la perspectiva de la transversalidad, por lo tanto, será imprescindible la implicación de todos los agentes en el desarrollo del Plan

Estructuras de Coordinación Municipal

Servicio de Igualdad (Área de Acción Social y Política de Igualdad)

Si bien actualmente no existe una plaza de personal técnico en igualdad consolidada en la relación de los puestos de trabajo municipal, el Área de Acción Social, bajo cuya competencia recae la política de igualdad, ha logrado una gestión adecuada porque dispone, por un lado, de personal técnico capacitado y con formación específica en igualdad de forma permanente, y por otro lado, con la contratación temporal de personal técnico cualificado que refuerza al personal municipal citado se garantiza la respuesta a todas las necesidades del Servicio de Igualdad.

Esta fórmula, adoptada en ejercicio de la potestad de autoorganización que el Artículo 19.2 otorga a los municipios, ha permitido al ayuntamiento cumplir con el mandato del Artículo 19.1 de tener activamente en cuenta la igualdad en la aplicación de sus políticas públicas a nivel local.

De acuerdo con los acuerdos de la Comisión Interinstitucional y en línea con el artículo 18.6, la futura plaza de personal técnico superior en igualdad a incluir en la relación de puestos de trabajo municipal tendrá asignado un grupo de clasificación profesional, con dedicación a jornada completa.

Composición: El Servicio de Igualdad contará durante toda la vigencia del V Plan para la Igualdad (2024-2027) con al menos una persona técnica con formación específica en igualdad de género, que puede ser contratada temporalmente, y que deberá cumplir los requisitos de titulación, formación específica y/o experiencia en materia de igualdad establecidos en el artículo 18.4 de la Ley 1/2022. La jornada laboral de este personal será a tiempo completo.

En caso de que se produzcan vacíos temporales sin personal técnico específico en igualdad, el Área de Acción Social, bajo cuya competencia recae la política municipal de igualdad, asumirá la gestión de las tareas de impulso, seguimiento y evaluación del Plan en coordinación con el resto de las estructuras contempladas.

Funciones principales:

- Impulso, planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales de igualdad de mujeres y hombres.
- Asesoramiento técnico al resto de áreas y servicios municipales en la integración de la perspectiva de género.
- Coordinación general de la ejecución del Plan para la Igualdad.
- Elaboración de informes de evaluación anuales.

Funcionamiento: El Servicio de Igualdad liderará la coordinación de todas las acciones contempladas en el Plan, realizando un seguimiento periódico y elaborando los correspondientes informes anuales de evaluación y propuestas de mejora. Convocará y presidirá las reuniones del Equipo Interdepartamental. Mantendrá una coordinación estrecha con el resto de las estructuras contempladas (Coordinación Interinstitucional y Estructuras de Participación Social).

Equipo Interdepartamental

Composición: Estará integrado por personal técnico de representación de todas las áreas y departamentos municipales implicados en la ejecución de medidas contempladas.

Funciones principales:

- Asesoramiento técnico mutuo entre áreas para una adecuada incorporación de la perspectiva de género.
- Coordinación y seguimiento de la implementación efectiva de los objetivos y medidas del Plan que correspondan a cada área.
- Traslado de propuestas y necesidades al Servicio de Igualdad.
- Promoción de la transversalidad de género en todas las actuaciones municipales.

Funcionamiento:

- El Equipo Interdepartamental se reunirá con una periodicidad trimestral, o con mayor frecuencia si se considera necesario.
- Las convocatorias y coordinación de las reuniones correrán a cargo del Servicio de Igualdad.
- En las reuniones se realizará un seguimiento conjunto del Plan, analizando el grado de avance por áreas.
- El Equipo elevará informes regulares al Servicio de Igualdad y a la representación política sobre las cuestiones tratadas.

La representación política

Composición: Estará integrada por la Alcaldía, la concejalía de Igualdad y las concejalías responsables de las distintas áreas municipales con competencias en las políticas de igualdad contempladas en el V Plan.

Funciones principales:

- Asumir el liderazgo y compromiso político institucional con la efectiva implementación del Plan de Igualdad.
- Garantizar la asignación de recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios para el desarrollo del Plan.

- Velar por la integración transversal del enfoque de género en todas las políticas y actuaciones municipales.
- Impulsar y respaldar las propuestas emanadas del Servicio de Igualdad y del Equipo Interdepartamental.

Funcionamiento:

- La Representación Política se reunirá con carácter semestral para realizar un seguimiento de alto nivel del Plan.
- Las convocatorias correrán a cargo de la Alcaldía y la concejalía de Igualdad.
- En las reuniones se analizarán los informes de seguimiento elaborados por el Servicio de Igualdad y el Equipo Interdepartamental.
- Se debatirán y aprobarán las líneas estratégicas y asignación de recursos para el próximo período.

Estructuras de Coordinación Interinstitucional

Composición:

Red de Técnicas de la zona minera: integrada por el personal técnico en igualdad de los municipios de Ortuella, Zierbena, Muskiz, Trapagaran y Abanto Zierbena.

Berdinsarea: Red de Técnicas de Igualdad de la CAPV impulsada por Emakunde y EUDEL, e integrada por personal técnico de todos los municipios vascos.

Funciones principales:

- Armonización de políticas y estrategias de igualdad en el ámbito comarcal y autonómico.
- Aprendizaje mutuo y transferencia de buenas prácticas entre municipios.
- Optimización de recursos técnicos, formativos y metodológicos.
- Coordinación de actuaciones en materia de igualdad de alcance supramunicipal.

Funcionamiento:

- Las redes se regirán por su propio reglamento de funcionamiento interno.
- Emakunde y EUDEL convocarán y coordinarán las reuniones de Berdinsarea según planificación anual.
- Las reuniones de la Red Técnica Minera serán convocadas por rotación entre los municipios.
- Se elaborarán actas de cada reunión, con los acuerdos y líneas de trabajo definidas.
- Estas estructuras mantendrán una interlocución y coordinación regular con el Servicio de Igualdad municipal.

Estructuras de Participación Social

Composición: Estará integrada por representantes de asociaciones y colectivos feministas, LGTBI y otros espacios y entidades representativos de procesos relacionados con la igualdad de género en el municipio.

Funciones principales:

- Canalizar las necesidades, intereses y aportaciones de la ciudadanía en materia de igualdad hacia las instituciones municipales.
- Ser órgano consultivo y de participación ciudadana en el diseño de las políticas locales de igualdad.
- Velar por que las actuaciones municipales tengan en cuenta la diversidad y perspectivas de los distintos colectivos.
- Fomentar la implicación, empoderamiento y alianzas de la sociedad civil en la consecución de la igualdad real.

Funcionamiento:

- Se establecerán cauces estables de participación e interlocución con el Ayuntamiento a través del Servicio de Igualdad.
- Se convocarán reuniones periódicas.
- Las convocatorias correrán a cargo del Servicio de Igualdad, pudiendo sumarse entidades a petición propia.
- Se levantarán actas de las reuniones, recogiendo propuestas, inquietudes y acuerdos.
- Las aportaciones realizadas se elevarán al Equipo Interdepartamental y Representación Política para su consideración.



7.2. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Establecer un sistema de evaluación de las acciones del plan proporciona una retroalimentación sobre la efectividad de las estrategias implementadas y ayuda a informar sobre posibles ajustes o mejoras necesarias. Además, garantiza una implementación más efectiva y una comprensión clara del impacto.

Para realizar las evaluaciones se empleará la información recogida en las memorias anuales, la herramienta de seguimiento y las estructuras de coordinación y gestión. A principios de cada año, cada área planificará las actividades anuales, así como los medios y el presupuesto para llevarlas a cabo. Después se completará el seguimiento de las acciones y la evaluación a final de año a través de la herramienta diseñada para ello que se complementa con las memorias.

PLANIFICACIÓN

A lo largo del último trimestre de cada año de vigencia del plan, el área de igualdad en colaboración con el equipo interdepartamental coordinará la concreción y temporización de las actuaciones a través de la ficha de planificación. El resultado será enviado a las áreas implicadas con el fin de favorecer la materialización de las acciones propuestas en el plan.

Esta herramienta está elaborada con el objetivo de facilitar el trabajo de planificación. Si bien presentan una estructura y contenidos predefinidos, no se trata de una herramienta estática, sino que se puede adaptar y modificar según las necesidades y preferencias de cada área. La elaboración de fichas personalizadas optimizará su utilidad como herramientas de trabajo.

Ejemplo de ficha de planificación para el segundo ámbito de intervención:

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES											
Programa: 1,2,3...	Acción										
Objetivo: p1.1,p1.2,...											
Áreas Responsables											
Áreas Colaboradoras											
Indicadores											
Presupuesto						Población destinataria					
Metodología											
Resultados esperados											
Observaciones											
Cronograma	Ene	Feb	Mar	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic

SEGUIMIENTO

El seguimiento del plan ha de favorecer la mejora y la adecuación de las acciones establecidas, y también, la evaluación del plan. Para ello se propone la ficha de seguimiento, una herramienta dinámica y evolutiva. A medida que se implementa un plan y se llevan a cabo las acciones, la ficha se actualiza con nueva información y datos. Esta actualización constante permite monitorear y evaluar el avance, identificar desviaciones y ajustar las estrategias en consecuencia.

Debido a la naturaleza variable de los programas y proyectos, no todos los elementos de seguimiento pueden ser aplicables en todas las situaciones. Por lo tanto, se concibe como una herramienta orientativa y flexible que puede adaptarse según las necesidades y la disponibilidad de datos en cada contexto específico. En algunos casos puede que ciertos aspectos no se puedan medir debido a la falta de datos o a la naturaleza del programa o proyecto en cuestión. En tales situaciones, es importante anotar la razón por la cual esos aspectos no están siendo seguidos. Este enfoque ayuda a mantener un registro claro y completo del progreso, y permite una evaluación más precisa y completa en etapas posteriores.

Lo habitual es un seguimiento anual global, complementado en algunos casos con un análisis más frecuente (semestral, trimestral...) de elementos clave del Plan que requieran un control más cercano durante la implementación. Lo ideal es buscar un equilibrio entre la necesidad de control y retroalimentación frecuente y la disponibilidad de recursos para realizar un seguimiento más intensivo. También es posible realizar el seguimiento de forma conjunta con la evaluación anual. En este caso, es necesario valorar de forma más exhaustiva la consecución de las acciones y su contribución a los objetivos, no solo analizar indicadores de realización

BUEN GOBIERNO					
Programa: 1,2,3...	Acción				
Objetivo: P1.1,P1.2,...					
Áreas Responsables					
Áreas Colaboradoras					
Tipo de acción	Continúa	Finalista	Temporalidad	Inicio	Fin
Indicadores:	SI		NO		
1.					
2.					
3...					
Presupuesto estimado			Presupuesto ejecutado		
Grado de cumplimiento	Total	Parcial	Nulo		
Resultados esperados					
Resultados obtenidos					
Análisis de desviaciones	Comparativa de los resultados reales con los planificados				
Dificultades encontradas					
Propuestas de mejora					

El sistema de evaluación pretende conseguir estos objetivos:

- Medir el progreso y conocer si se están logrando los objetivos y si se están cumpliendo los plazos previstos.
- Identificar áreas de mejora donde se requieren ajustes o mejoras para aumentar la eficacia y el impacto.
- Demostrar la eficacia e impacto real de las iniciativas implementadas.
- Recopilar comentarios y opiniones de los grupos destinatarios y las partes interesadas para comprender mejor sus necesidades y preocupaciones, lo que puede ayudar a adaptar las estrategias futuras de manera más efectiva.
- Fomentar el aprendizaje organizacional y facilitar la identificación de buenas prácticas que puedan integrarse en futuras estrategias y políticas.
- Garantizar la sostenibilidad a largo plazo y garantizar que las intervenciones sean efectivas y perdurables en el tiempo.

Existen dos tipos principales de evaluación en un Plan de Igualdad:

Evaluación anual: Corresponde a una evaluación de resultados y de proceso. Se realiza cada año para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos, acciones y resultados previstos para ese período. Permite hacer un seguimiento continuo de la marcha del Plan y detectar posibles desviaciones o dificultades en la ejecución. Sirve para introducir ajustes y mejoras en la implementación del siguiente año.

Evaluación final: Corresponde a una evaluación de resultados, de proceso y de impacto. Se realiza al finalizar el período de vigencia del Plan (normalmente 3-4 años). Valora el nivel de logro global de los objetivos del Plan, cómo ha sido el proceso de implementación en su conjunto y los efectos sobre la situación de igualdad de género en el ámbito de aplicación. Permite extraer aprendizajes y conclusiones generales para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

Estos dos tipos de evaluación, anual y final, se complementan para poder hacer un seguimiento continuo y también una valoración integrada al final del periodo.

Los indicadores

Los indicadores son instrumentos clave para el seguimiento y la evaluación de las acciones y objetivos de un plan de igualdad. Permiten medir y valorar de forma cuantitativa y cualitativa los logros y avances en la implementación del plan.

Su importancia radica en que aportan información concreta y medible sobre distintos aspectos del desarrollo y los resultados del plan: grado de realización de actividades, nivel de participación y cobertura de la población destinataria, recursos invertidos, cambios generados, etc. Esta información es esencial para determinar si se están alcanzando las metas, detectar deficiencias o necesidades de ajuste, y sustentar la toma de decisiones para mejorar la intervención.

Lo recomendable es comenzar con indicadores básicos, sencillos de calcular y aplicar por todas las áreas, que sirvan como punto de partida para el aprendizaje. Conforme se avanza en la apropiación de conocimientos y herramientas de seguimiento, se pueden ir incorporando nuevos indicadores más completos y robustos. Los indicadores iniciales son una guía, no deben tomarse como una imposición estricta. Cada área debe poder adaptarlos a su realidad específica.

Tipo de evaluación	Significado	Pregunta a la que responde	Posibles indicadores
Evaluación de resultados	Valora si se han conseguido los objetivos y resultados esperados con la ejecución de las acciones y medidas del Plan	¿Se han alcanzado los objetivos y resultados previstos? ¿Qué se ha hecho?	- Grado de cumplimiento de los objetivos (% objetivos alcanzados sobre el total) - Nivel de ejecución de las acciones (% de acciones realizadas sobre el total planificado) - Resultados obtenidos en los indicadores de cada acción
Evaluación de proceso	Analiza cómo se ha realizado la implementación del Plan, su organización, coordinación entre agentes, procedimientos aplicados, etc.	¿Se ha implementado el Plan de manera adecuada y coherente? ¿Cómo se ha hecho?	- Grado de cumplimiento del cronograma y presupuesto previstos - Nivel de coordinación entre áreas / agentes - Idoneidad de los procedimientos y metodologías - Grado de dificultad encontrada - Grado de incorporación de la igualdad en el ayuntamiento
Evaluación de impacto	Explora los efectos del Plan de Igualdad en la reducción de las desigualdades de género y en la mejora de la situación de las mujeres en el ámbito de aplicación	¿En qué medida se ha avanzado hacia la igualdad de género? ¿Qué se ha conseguido?	- Evolución de indicadores en igualdad (datos desagregados por sexo sobre empleo, salarios, puestos de responsabilidad, corresponsabilidad, etc.) - Cambios producidos en las condiciones, posición y tratamiento de las mujeres. - Reducción de los desequilibrios

7.3. COMUNICACIÓN DEL PLAN

Es necesario contemplar un plan de comunicación y difusión del plan de igualdad y sus actividades, ya que la comunicación es una pieza clave para el éxito del plan. Permite informar a los diferentes públicos sobre los objetivos, acciones y resultados del plan, logrando así su implicación y compromiso.

La comunicación debe estructurarse en dos ámbitos:

Comunicación interna: dirigida al personal del ayuntamiento, especialmente a los departamentos y personas implicadas en el desarrollo del plan. Se emplearán canales formales (reuniones) e informales (mail, teléfono).

Comunicación externa: dirigida a la ciudadanía, asociaciones locales y otros organismos externos. Se utilizarán medios de comunicación locales, redes sociales y espacios de relación con la ciudadanía.

Debe abarcar diferentes fases a lo largo del desarrollo del plan:

Comunicación inicial: presentación del plan tras su aprobación, para darlo a conocer tanto en el ámbito interno como externo.

Comunicación durante el desarrollo: acciones periódicas para informar de los avances y resultados. Permite el seguimiento tanto interno como por parte de la ciudadanía.

Comunicación final: difusión de los resultados globales del plan, en base a su evaluación. Sirve para rendir cuentas sobre su cumplimiento.

Ejemplo de planificación de la comunicación del plan

Fase	Público	Acciones	Canal	Temporalización
Comunicación inicial	Personal municipal	Presentación presencial/envío de informe	Email/teléfono/reuniones	Primer mes tras aprobación
	Personal político	Presentación presencial/envío de informe	Email/teléfono/reuniones/pleno	Primer mes
	Ciudadanía	Nota de prensa/publicación en web municipal	Medios de comunicación locales	Primer mes tras aprobación
Comunicación durante el desarrollo	Personal municipal	Informe de seguimiento	Reuniones semestrales	Cada 6 meses
	Ciudadanía	Campaña en redes	Redes sociales	De forma periódica
	Asociaciones	Reuniones de seguimiento	Presencial	Anual
Comunicación final	Personal municipal	Presentación resultados	Reunión	Al finalizar plan
	Personal político	Envío del informe final	Email/Correo	Al finalizar plan
	Ciudadanía	Rueda de prensa	Medios de comunicación locales	Al finalizar plan

7.4. PRESUPUESTO

La implementación de este plan contará con recursos económicos específicos que se originarán a través de diversas fuentes:

- Presupuestos del área de Igualdad.
- Partidas presupuestarias específicas para la implementación de la transversalidad bajo la responsabilidad del gobierno municipal.
- Subvenciones destinadas a la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género, otorgadas por la Comunidad Autónoma y el Pacto de Estado.

La asignación y aprobación de recursos económicos, así como la programación temporal para llevar a cabo las diferentes acciones de este Plan, se establecerán y aprobarán anualmente.

Cabe mencionar que, en ciertos periodos, el Plan podría requerir un presupuesto más elevado, dependiendo de las acciones a abordar; por lo tanto, este aspecto también se tendrá en cuenta al concretar los presupuestos.

También es importante destacar que el presupuesto del Ayuntamiento puede variar anualmente, sujeto a la disponibilidad presupuestaria y a las posibles modificaciones que puedan afectar a las acciones planificadas.

El desarrollo de las acciones del Plan requerirá una asignación económica específica. En consecuencia, la planificación anual deberá anticipar los recursos necesarios para las acciones, asegurando una correspondiente asignación presupuestaria.

El área de Igualdad dispondrá anualmente de un presupuesto propio para llevar a cabo las acciones del Plan. En concordancia con el plan de acción, el Ayuntamiento de Abanto Zierbena compromete recursos anuales al área de Igualdad, encargada de la ejecución del plan de gestión. Para el primer año de vigencia del Plan, en el año 2024, se anticipa un presupuesto estimado de 120.000,00 € euros. En los años siguientes, el Ayuntamiento se compromete a mantener o mejorar el presupuesto anual, implementándolo en los últimos meses del año anterior.



INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE ABANTO ZIERBENA

Índice

128

Introducción

129

Marco normativo

130

La perspectiva de género

131

La ceguera de género

133

Los proyectos para mujeres y los programas específicos de género

134

No existen políticas neutras sino ciegas al género

135

La institucionalización y la transversalización de género

137

La pertinencia de género

138

Identificar la pertinencia de género

143

Los indicadores de género

145

Ejemplos de análisis

149

Algunas preguntas clave

ACERCA DE

La igualdad de género es esencial para el desarrollo sostenible y la construcción de sociedades justas e inclusivas. Sin embargo, a menudo se ignoran las dimensiones de género en la toma de decisiones y la planificación de proyectos, lo que puede tener consecuencias negativas para las personas.

En este contexto, es fundamental que el funcionariado tenga una comprensión clara de cómo la perspectiva de género puede ser integrada en sus proyectos para garantizar una igualdad de oportunidades y beneficios para todas las personas involucradas.

OBJETIVOS

Esta guía es una herramienta esencial para el proceso de integración de la perspectiva de género en nuestro municipio. Sus objetivos principales son asegurar, que en todas las fases de la acción pública, se tenga en cuenta el enfoque de género como un indicador clave en la planificación, gestión y evaluación de proyectos y políticas, y proporcionar un marco para identificar la pertinencia de género y ofrecer recomendaciones para abordar las desigualdades en el diseño, implementación y evaluación de proyectos, con el fin de garantizar una igualdad de oportunidades y beneficios para todas las personas involucradas, y contribuir a la construcción de sociedades más justas e inclusivas.

Este material se ha diseñado como un recurso útil para los equipos técnicos y políticos de Abanto Zierbena y está destinado a complementar las guías publicadas por Emakunde y otras entidades.

El objetivo principal es ayudar a identificar cuándo es necesario incluir la dimensión de género en las intervenciones, como primer paso para evaluar el impacto de género y para implementar medidas correctoras en busca de una sociedad igualitaria.



La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es una exigencia normativa y es esencial para garantizar igualdad y empoderamiento de todas las personas, y abordar la discriminación y desigualdad en la sociedad.

NORMATIVA INTERNACIONAL

Conferencias internacionales sobre la condición de las mujeres. El concepto de transversalidad de género surgió en la 3ª Conferencia Internacional sobre las Mujeres (**Nairobi, 1985**) promovido por la Organización de Naciones Unidas y se adoptó a partir de la 4ª Conferencia (**Beijing, 1995**).

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Artículo 23. La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA

Constitución Española. El Artículo 9.2: Los poderes públicos están obligados a remover todos los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 21: Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas

Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Artículo 3. Unos de los principios generales que rigen y orientan la actuación de los poderes públicos vascos es la integración de la perspectiva de género.

“Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”

IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Abanto Zierbena. 2019-2022 Uno de los focos principales reside en establecer las bases para la progresiva institucionalización, consolidación y transversalización de las políticas municipales de igualdad



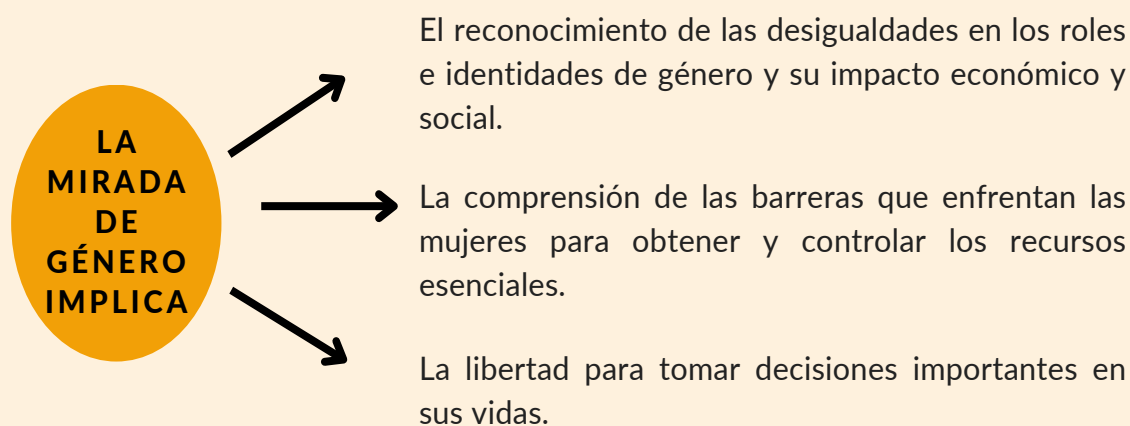
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es una forma de observar y entender el mundo que tiene en cuenta las realidades entre hombres y mujeres, es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias son causadas por factores culturales, en lugar de ser determinadas por la biología.

Ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las conexiones que se dan, y cuestiona los estereotipos culturales, permitiendo la posibilidad de desarrollar nuevos contenidos para la socialización.

ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA LAS RELACIONES Y LAS INTERACCIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA COMPRENDER Y ABORDAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.

Estas relaciones no ocurren de manera aislada, sino que están interconectadas con otras formas de diferenciación social, como la clase social, la edad, la orientación sexual, la religión y la etnia. Estas variables interactúan y afectan mutuamente en cómo se construyen y se entienden las relaciones. A menudo, se tiende a ignorar estas diferencias y a tratarlas como si no existieran. La idea es que al tener una mirada de género podemos entender mejor la realidad y adaptar los recursos disponibles de manera más precisa y equitativa. Esto contribuye a una mayor igualdad entre hombres y mujeres, y también mejora la calidad e impacto de los programas sociales.



LA CEGUERA DE GÉNERO

Este término se aplica cuando existe dificultad para reconocer indicadores de desigualdad y no se contempla que a mujeres y hombres se les adjudican roles y responsabilidades en los diferentes contextos, ignorando o subestimando la importancia de sus diferencias en la toma de decisiones y en la implementación de políticas y programas. La ceguera de género puede manifestarse de diversas maneras, como la falta de consideración de las necesidades y perspectivas de las mujeres en la planificación y diseño de programas y políticas, o cómo estas afectarán de forma diferente a hombres y mujeres. Como resultado, los proyectos son ciegos al género y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones.

LOS MOTIVOS

Androcentrismo: Sistema de pensamiento que considera a lo masculino como universal y normativo, considerando los valores, intereses y experiencias de los hombres como representativos de la humanidad en general. Esto significa que se da prioridad a la perspectiva de los hombres y se considera que su forma de ver el mundo es la correcta, lo cual lleva a la invisibilización y marginación de las mujeres y otras personas no binarias.

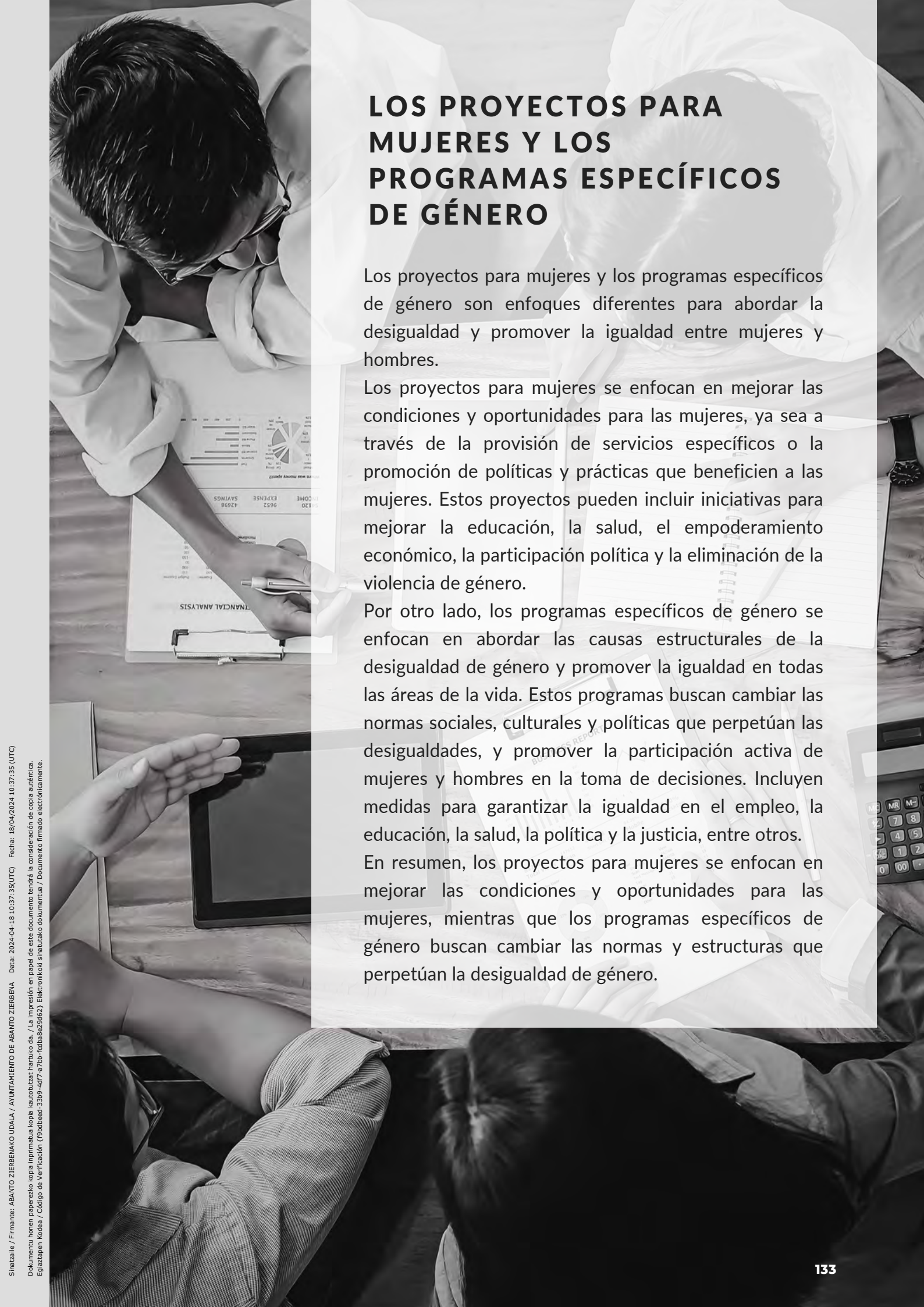


Insensibilidad al género: Tendencia a ignorar o subestimar la importancia de las diferencias de género y su impacto en la sociedad y en las personas. No cuestionar que situaciones aparentemente similares o idénticas pueden tener efectos diferentes y desiguales en mujeres y hombres, lo que perpetúa los desequilibrios existentes entre ellos. No se contempla ni el sexo ni la dimensión del género como variables significativas. Por ejemplo, considerar la familia como una unidad de análisis, no tener en cuenta las diferencias, o ignorar el contexto social en el que se desenvuelven.

Dobles estándares: Se refiere a la tendencia a evaluar a las mujeres y a los hombres de manera diferente en situaciones similares reproduciendo estereotipos sexistas. Por ejemplo, Si un hombre tiene éxito en su carrera, a menudo se le atribuye a su habilidad y talento, mientras que si una mujer tiene éxito, se cuestiona sobre cómo logró el éxito, "sacrificando" su vida personal o su feminidad. Los dobles estándares pueden manifestarse en la forma en que las mujeres y los hombres son tratados en el lugar de trabajo, en la educación, en la política y en la vida cotidiana.

ALGUNOS EJEMPLOS

- Planificar un programa de viviendas sociales, y no tener en cuenta las necesidades, como el requerimiento de viviendas más seguras con servicios de cuidado infantil cerca.
- No considerar las diferencias de género en las necesidades y comportamientos de la ciudadanía en relación al uso de la vía pública.
- Diseñar un programa para fomentar el emprendimiento y la economía local, pero no considerar que las mujeres pueden enfrentar barreras adicionales para acceder al financiamiento y los recursos empresariales.
- Diseñar un programa de transporte público, pero no tener en cuenta que las mujeres pueden tener diferentes necesidades y patrones de viaje debido a sus roles y responsabilidades en el hogar y en la sociedad.
- Falta de consideración de las necesidades y preferencias de las mujeres en la planificación de los eventos. Por ejemplo, realizar actividades de ocio con la ausencia de servicios de cuidado infantil, o la falta de representación de mujeres en los programas de arte y cultura.
- No incluir las necesidades y perspectivas de las personas LGBTQ+ en la planificación de actividades y programas.
- La falta de consideración de las necesidades y preferencias de las mujeres en la planificación de los espacios verdes accesibles y seguros o la falta de medidas para prevenir el acoso sexual en los parques y jardines públicos.



LOS PROYECTOS PARA MUJERES Y LOS PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE GÉNERO

Los proyectos para mujeres y los programas específicos de género son enfoques diferentes para abordar la desigualdad y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Los proyectos para mujeres se enfocan en mejorar las condiciones y oportunidades para las mujeres, ya sea a través de la provisión de servicios específicos o la promoción de políticas y prácticas que beneficien a las mujeres. Estos proyectos pueden incluir iniciativas para mejorar la educación, la salud, el empoderamiento económico, la participación política y la eliminación de la violencia de género.

Por otro lado, los programas específicos de género se enfocan en abordar las causas estructurales de la desigualdad de género y promover la igualdad en todas las áreas de la vida. Estos programas buscan cambiar las normas sociales, culturales y políticas que perpetúan las desigualdades, y promover la participación activa de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Incluyen medidas para garantizar la igualdad en el empleo, la educación, la salud, la política y la justicia, entre otros.

En resumen, los proyectos para mujeres se enfocan en mejorar las condiciones y oportunidades para las mujeres, mientras que los programas específicos de género buscan cambiar las normas y estructuras que perpetúan la desigualdad de género.

NO EXISTEN POLÍTICAS NEUTRAS, SINO CIEGAS AL GÉNERO.

Las políticas que se suponen neutras en realidad no tienen en cuenta la dimensión de género. Es necesario ser conscientes de las diferencias y abordarlas de manera activa en la formulación e implementación de todos los proyectos, intervenciones y acciones que hagamos.

La neutralidad es engañosa al enfocarse en la igualdad para toda la población en lugar de considerar las necesidades diferenciales. Podemos afirmar que al tratar de aplicar políticas neutras, que supuestamente no favorecen ni perjudican a ningún género, se perpetúan y empeoran las desigualdades entre mujeres y hombres.

Por ejemplo, la implementación de un sistema de transporte público con igual accesibilidad para hombres y mujeres, sin tener en cuenta la ubicación de las estaciones vinculadas al mercado laboral, o la seguridad en las horas de la noche.

Sin embargo, las políticas sensibles al género son aquellas que tienen en cuenta las diferencias y sus implicaciones en la vida social, económica y política. Se tienen en cuenta las necesidades y desafíos específicos de mujeres y hombres, y se desarrollan de manera consciente y estratégica. Son una herramienta fundamental para promover la igualdad y lograr un desarrollo sostenible y justo para todas las personas.

En el caso de una política de transporte público se podría incluir la instalación de iluminación adicional en estaciones, la provisión de servicios adecuados para madres con criaturas o vinculados a los cuidados, que las barras de sujeción en el interior de los autobuses se ubiquen de manera que las mujeres no se sientan vulnerables o en posiciones incómodas, etc.

Algunas personas del equipo técnico y político pueden percibir sus acciones como neutras en términos de género, creyendo que sus decisiones y acciones no perjudican ni benefician de manera desproporcionada a hombres o mujeres, especialmente en situaciones donde las personas no se benefician directamente. Sin embargo, es conveniente tener en cuenta que las estructuras sociales y culturales pueden perpetuar la desigualdad de manera sutil e invisible, incluso en acciones aparentemente neutras.

Por eso es importante ser conscientes de ello para poder identificar y abordar los sesgos de género en nuestras decisiones y acciones.

LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

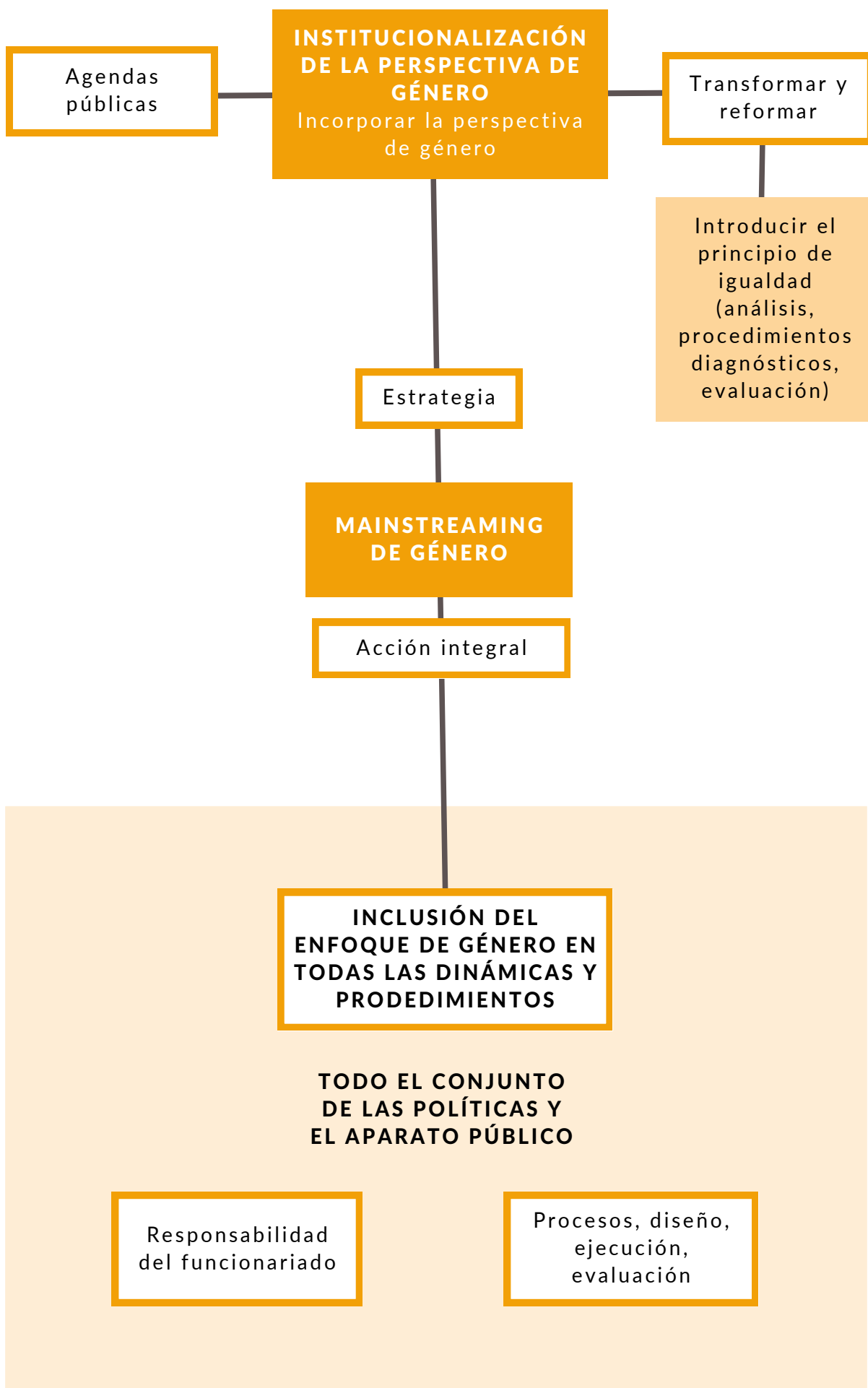
La institucionalización de género es un proceso mediante el cual se establecen medidas específicas para combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades. Estas medidas se aplican dentro de una institución o entidad y se diseñan para abordar directamente las desigualdades de género.

Por otro lado, la transversalización o mainstreaming de género es la estrategia que la entidad local adopta y que implica integrar la perspectiva de manera más amplia y transversal en todas las áreas del Ayuntamiento para garantizar la igualdad desde el diseño y planificación hasta la evaluación. Esta aplicación debe realizarse en cada fase de la acción y en todos los ámbitos de actuación.

Se debe aplicar de manera sistemática con el fin de evaluar el impacto y adoptar medidas correctoras si es necesario. **Esto implica que la perspectiva de género debe ser considerada e integrada en todos los programas y proyectos, y no solo en aquellos que están explícitamente destinados a abordar la igualdad de género.** De esta forma, se garantiza que las políticas y programas sean más efectivos en la promoción de la igualdad, y en la prevención de la discriminación, y también ayuda a que no sea vista como un tema de segundo orden, sino que sea una prioridad clave en la toma de decisiones.

Para alcanzar la igualdad de género, es necesario que las personas que trabajan en el ayuntamiento sean sensibles a las desigualdades y estén dispuestas a abordarlas.

LA LEY ESTABLECE QUE ES NECESARIO APLICAR EL MAINSTREAMING EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE RESULTADOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES



LA PERTINENCIA DE GÉNERO

La pertinencia de género es un enfoque que se aplica a la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos, teniendo en cuenta las diferencias de género. Incluye la identificación de desigualdades, la eliminación de estereotipos y la promoción de la igualdad en todos los niveles. Este enfoque busca asegurar que las diferencias sean consideradas y abordadas en todas las intervenciones de la entidad local.

Garantiza que se integre el principio de igualdad en la elaboración de las disposiciones normativas y evaluar si su aplicación contribuirá a la igualdad efectiva.

Para determinar si una propuesta es relevante en términos de género, se pueden considerar varios factores:

1. Si la propuesta aborda ámbitos con desigualdades de género y tiene la **capacidad de mejorarlas o eliminarlas**.
2. Si la propuesta puede tener un **impacto indirecto** en la situación de mujeres y hombres.
3. Si la propuesta **no tiene capacidad para resolver las desigualdades** de género.

Después de evaluar el contexto, se puede decidir si una acción o medida es apropiada para abordar las desigualdades. Si se decide que no es apropiada, es posible que sea necesario reevaluar el contexto o buscar otras soluciones.

**TODA POLÍTICA
PÚBLICA TIENE
COMO OBJETIVO
FINAL MEJORAR LAS
CONDICIONES DE
VIDA DE LAS
PERSONAS A TRAVÉS
DE UNA
TRANSFORMACIÓN
SOCIAL**

IDENTIFICAR LA PERTINENCIA DE GÉNERO

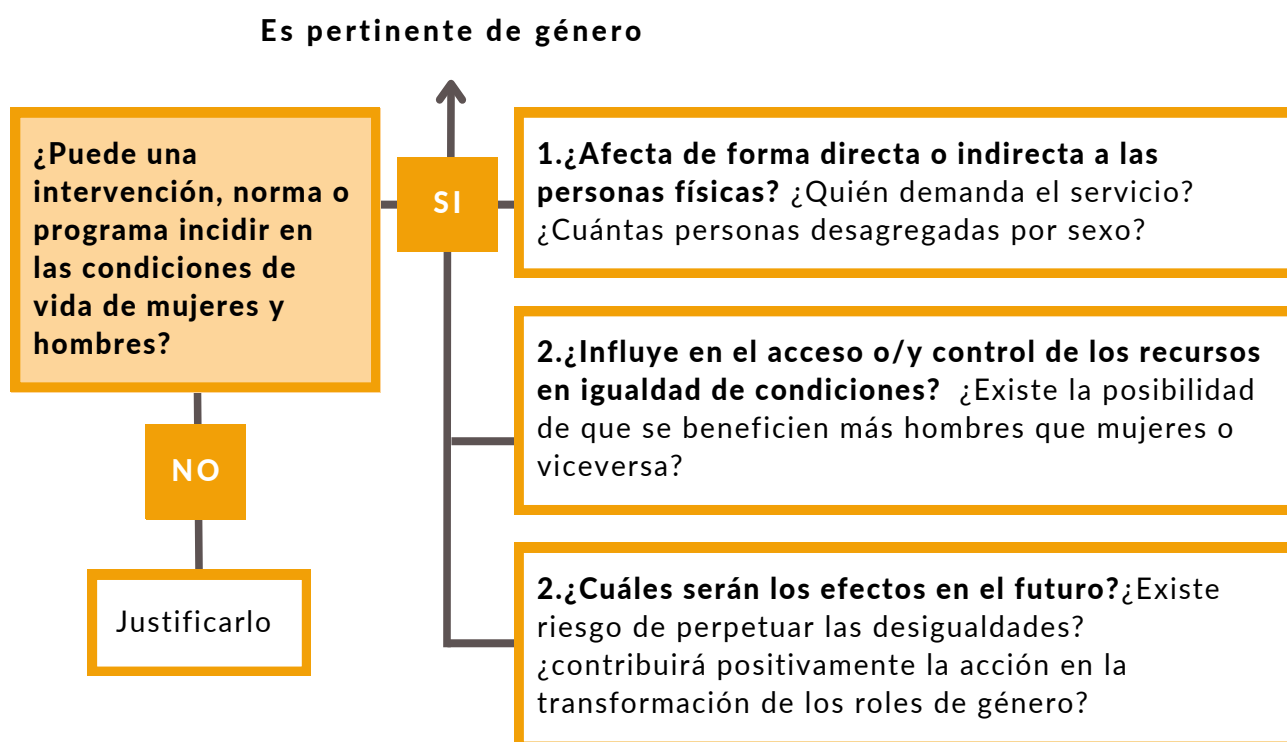
Para saber si una intervención es pertinente al género, es necesario llevar a cabo un análisis que consiste en evaluar los posibles efectos diferenciales que la intervención pueda tener sobre hombres y mujeres, con el objetivo de:

- Asegurarse de que las iniciativas **no perpetúen las desigualdades existentes**.
- Trabajar para **corregir las desigualdades existentes y promover la igualdad**.
- **Revisar y reformular los estereotipos y roles de género**.

El objetivo es identificar si las acciones están dirigidas y/o afectan directamente o indirectamente a las personas. Esto incluye conocer el impacto en términos de acceso a recursos, oportunidades, servicios, etc., conocer cómo las desigualdades existentes afectan a la intervención y cómo se están abordando estos desequilibrios.

Analizar el contexto es esencial para determinar si una intervención o medida es pertinente desde un enfoque de género. Esto implica investigar las desigualdades existentes, identificar las causas subyacentes de estas desigualdades y evaluar cómo una intervención o medida específica puede contribuir a reducirlas.

PASOS



Esquema basado en las etapas ofrecidas por el Instituto Andaluz de la Mujer (2005) guía para identificar la pertinencia de género, N°6

Para reflejar la situación de partida es necesario aportar datos estadísticos y valorar las desigualdades (* **INDICADORES**)

1. IDENTIFICACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

IDENTIFICAR SI LAS MEDIDAS AFECTAN DIRECTAMENTE A PERSONAS

Se puede manifestar a través de una simple cuantificación

Analizar los datos existentes sobre la participación de mujeres y hombres en la implementación de la medida.

- Revisión de los datos demográficos y estadísticos desagregados por sexo de la población objetivo de la intervención.
- Análisis de la relación entre la intervención y las diferentes dimensiones de la identidad de género (edad, etnia, orientación sexual, etc.).

* **INTERSECCIONALIDAD**

IDENTIFICAR SI LAS MEDIDAS AFECTAN INDIRECTAMENTE A PERSONAS

Analizar detrás de los recursos para ver quiénes los están utilizando y por qué, ¿Hay desigualdades?

Revisar los posibles impactos indirectos de la medida en la vida cotidiana de mujeres y hombres. Se pueden evaluar las consecuencias secundarias que pueden afectar a las personas de manera indirecta, a través de cambios en el entorno, en las relaciones sociales, etc.

* **INDICADORES**

Desagregar los datos por sexo no es suficiente para captar las realidades de las persona. Por eso, es necesario crear nuevos indicadores que reflejen estas diferencias y necesidades específicas, que ayuden a identificar y medir las barreras que enfrentan las mujeres y los hombres en el acceso a los recursos y servicios, y cómo estos obstáculos afectan su calidad de vida. Por ejemplo, en el ámbito laboral, los indicadores de género pueden ayudar a identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres, la tasa de participación laboral, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y la distribución de trabajos según el género.

* **El enfoque interseccional** reconoce que la identidad de género no es la única categoría social que influye en la experiencia de las personas y su acceso a recursos y oportunidades. En su lugar, se entiende que la identidad de género se cruza y interactúa con otras categorías sociales, como la edad, etnia, clase, religión, discapacidad, orientación sexual, y otras, para crear experiencias únicas y combinadas de discriminación, exclusión y privación. Por lo tanto, es importante tener en cuenta estas intersecciones al analizar y abordar las desigualdades y la justicia de género.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Si hay desigualdades originadas en el rol de género y no en la presencia cuantitativa de mujeres y hombres. Por ejemplo, en una subvención analizamos cuantas mujeres y hombres demandan la subvención para saber si el acceso a los recursos es desigual y por tanto, crecerá la desigualdad.

IDENTIFICAR SI MUJERES Y HOMBRES ACCEDEN EN IGUALDAD DE CONDICIONES

Determinar si existe un acceso equitativo a los recursos y oportunidades, si existe igualdad de acceso

Análisis de la distribución de recursos

IDENTIFICAR SI EXISTEN DEMANDAS, NECESIDADES, ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS DESIGUALES

Identificar los obstáculos que impiden un acceso equitativo a los recursos y oportunidades para mujeres y hombres,

.

3. IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES EFECTOS SOBRE MUJERES Y HOMBRES Y/O SOBRE LA IGUALDAD

Prever y evaluar el impacto de género. Se trata de identificar la influencia sobre los roles establecidos, las actitudes y comportamientos, y si nuestra intervención contribuye a la modificación o superación de estos.

IDENTIFICAR EL RESULTADO SOBRE LA REPRODUCCIÓN O TRANSFORMACIÓN DEL ROL DE GÉNERO

Identificar desigualdades en cuanto a la participación, acceso, uso y control de los recursos, el rol de género y las percepciones y expectativas sociales sobre ambos géneros

Análisis de cómo la intervención puede afectar la distribución de oportunidades y recursos y su representación y participación.

Prever si el proyecto va a tener un impacto positivo o negativo en la posición de las mujeres y los hombres en comparación con su situación al comienzo de la intervención

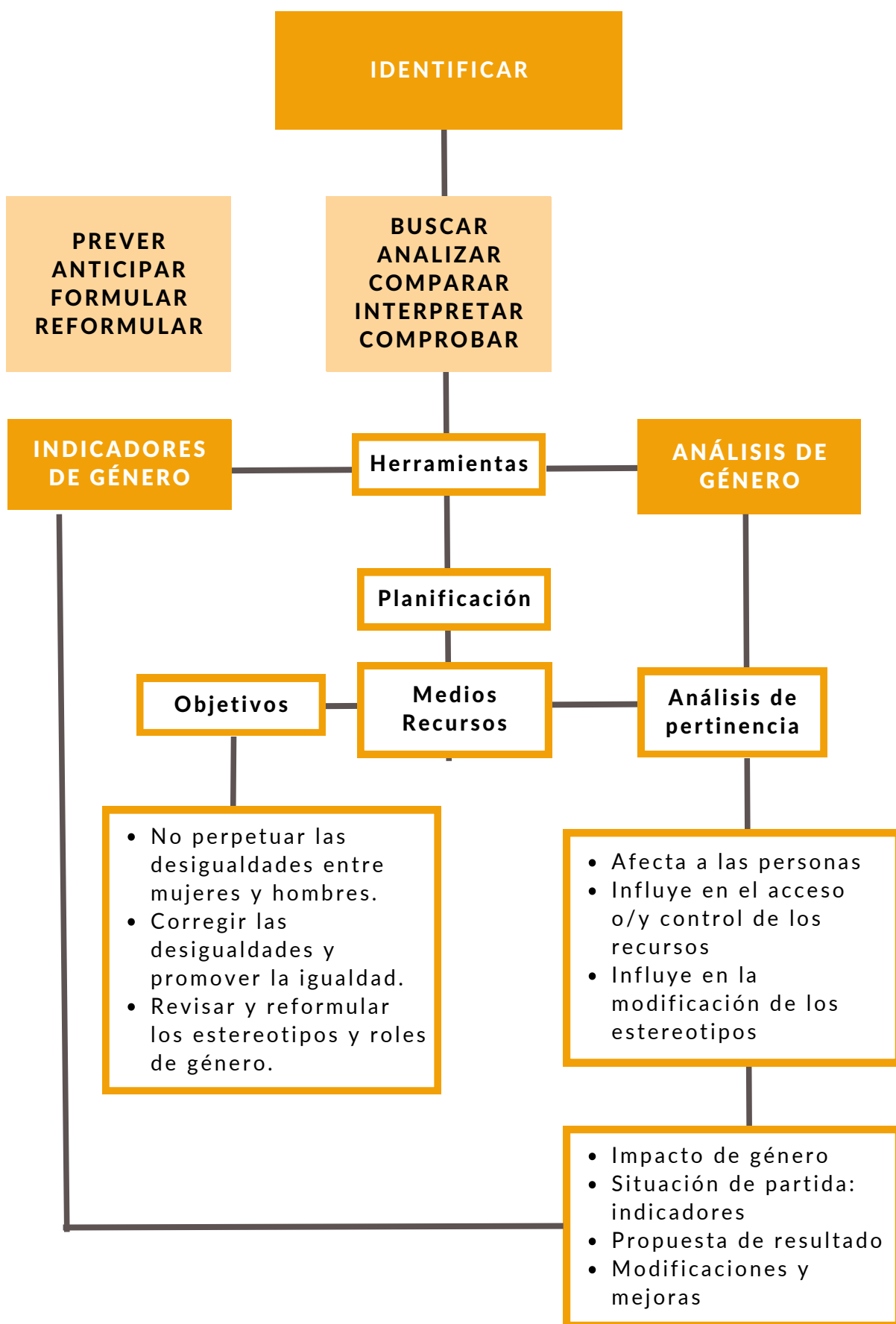
IDENTIFICAR SI LAS ACTUACIONES TIENEN REPERCUSIÓN POSITIVA O NEGATIVA SOBRE LA IGUALDAD

Determinar si las acciones contribuyen a reducir las desigualdades

Comparar los datos existentes sobre la situación de mujeres y hombres antes y después de la implementación de la medida.

Evaluar si la intervención puede afectar las relaciones de poder entre mujeres y hombres.

Si detectamos que las mujeres pueden encontrarse en una posición de desventaja o desigualdad con respecto a los hombres, se argumenta que puede ser necesaria compensar esta desigualdad y revisar la actuación incorporando las mejoras necesarias y promoviendo la igualdad de oportunidades entre los sexos.



LOS INDICADORES DE GÉNERO

Un indicador de género es una medida cuantitativa o cualitativa que se utiliza para evaluar el progreso y los logros de la igualdad de género en un proyecto, programa, etc. Los indicadores de género no se limitan a la simple desagregación por sexo

- **¿QUÉ VAMOS A MEDIR?**
- **¿SOBRE QUÉ POBLACIÓN VAMOS A MEDIR?**
- **¿CUÁNTO VAMOS A MEDIR?**
- **¿CUÁNDO LO VAMOS A MEDIR?**

Es importante responder a estas preguntas para asegurarse de que los indicadores de género sean precisos, relevantes y útiles. Para ello debemos tener en cuenta tanto los indicadores cuantitativos como cualitativos.

Estos indicadores permitirán conocer las preferencias, necesidades y diferencias entre mujeres y hombres, para poder establecer futuras acciones con enfoque de género.

Un ejemplo donde se requieren indicadores de género es en el ámbito de la educación. En este caso, no basta con saber el número de estudiantes por sexo matriculados en una determinada institución educativa. Es necesario crear indicadores que permitan medir las desigualdades en el acceso a la educación, la tasa de abandono escolar, la elección de áreas de estudio y carreras, el rendimiento académico y la participación en actividades extracurriculares.

Además, es importante analizar cómo influyen los roles de género y las expectativas sociales en la educación de mujeres y hombres.

Por ejemplo, se puede evaluar si hay diferencias en el trato, si se les fomenta igualmente a explorar diferentes opciones en los estudios, etc. En este caso, los indicadores de género pueden ayudar a identificar las barreras y desigualdades que enfrentan las mujeres en el acceso a una educación equitativa y de calidad.

TIPOS DE INDICADORES

- **Indicadores de entrada**

Miden los recursos asignados a un proyecto o programa o el grado de participación de la comunidad en la planificación de una iniciativa. Por ejemplo, el porcentaje de presupuesto dedicado a la promoción de la igualdad de género en un programa de vivienda, o el número de mujeres y hombres involucrados en la planificación y diseño de una intervención

- **Indicadores de proceso**

Miden los procesos que están en curso y la implementación de acciones. Por ejemplo, la participación por sexo en consejos escolares, el grado de implicación y compromiso de mujeres y hombres que acceden a la formación ofrecida por el Ayuntamiento, el nivel de satisfacción de las personas usuarias respecto al enfoque de género y diversidad aplicado en la intervención, calidad y adecuación de los materiales y herramientas utilizados para la implementación de las actividades, considerando la inclusión y accesibilidad para diferentes grupos de personas. porcentaje de actividades que se han modificado o adaptado a lo largo del proceso para mejorar su impacto en la equidad de género y la diversidad, etc.

- **Indicadores de resultados**

Miden las consecuencias directas e inmediatas de una intervención en términos de igualdad de género. Por ejemplo, el número de mujeres que han sido contratadas a través de un programa específico de empleo, o la tasa de éxito de las mujeres emprendedoras.

- **Indicadores de impacto**

Miden los resultados que implican un mejoramiento significativo y sustentable en las condiciones de vida. Se centran en evaluar los resultados y los efectos a largo plazo en términos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Por ejemplo, el aumento de la participación política de las mujeres en el Ayuntamiento, el cambio de actitudes y comportamientos de las personas a través de la implementación del plan de igualdad, la accesibilidad y adaptación de los servicios y programas a las necesidades específicas de las personas con diferentes capacidades, identidades de género, orientaciones sexuales, entre otras.

Subvención de apoyo al emprendimiento local para la creación de empresas sostenibles y con impacto social.

1. Identificación de mujeres y hombres

1.1. Las medidas afectan directamente a personas, por lo que es importante identificar si hay una distribución equitativa entre hombres y mujeres que se beneficien de la subvención.

1.2. Las medidas pueden afectar indirectamente a personas, como por ejemplo, la clientela o personal de las empresas creadas a través de la subvención. También es importante identificar si hay una distribución equitativa entre hombres y mujeres en estos roles.

2. Identificación de la situación y posición de mujeres y hombres

2.1. Es importante analizar si las mujeres y hombres tienen acceso en igualdad de condiciones a los recursos necesarios para crear una empresa, como la formación, los recursos financieros, el acceso a redes de contactos, entre otros.

2.2. También es importante identificar si existen demandas y necesidades específicas de mujeres y hombres a la hora de emprender, por ejemplo, si las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a financiación o si hay sectores en los que las mujeres están subrepresentadas.

3. Identificación de posibles efectos sobre mujeres y hombres y/o sobre la igualdad

3.1. Podemos analizar si la subvención tiene un impacto diferencial en mujeres y hombres, por ejemplo, si se dirige a sectores en los que las mujeres están subrepresentadas, puede tener un efecto transformador en los roles de género.

3.2. También es importante analizar si la subvención tiene algún efecto en la igualdad de género, por ejemplo, si se incluyen medidas para promover la inclusión de mujeres emprendedoras. Si la subvención se otorga sin considerar las posibles implicaciones de género, es posible que se privilegie a los emprendedores masculinos y se perpetúe la brecha de género en el sector empresarial.

Supongamos que queremos construir un nuevo parque. A simple vista, podría parecer que esta medida es neutral en cuanto a género, ya que el parque estaría disponible para todas las personas, independientemente de su género. Sin embargo, si aplicamos el enfoque de la pertinencia de género, podemos identificar ciertas cuestiones que necesitan ser consideradas.

En primer lugar, es importante tener en cuenta que las mujeres y los hombres pueden tener diferentes necesidades y preferencias en cuanto al uso del espacio público.

1. Identificación de mujeres y hombres

1.1. En el caso de la construcción de un parque, la medida va dirigida a todas las personas que utilizarán el espacio, es decir, tanto mujeres como hombres. El parque, como espacio público, es un bien común que debería ser accesible y disfrutable para todas las personas sin distinción de género.

1.2. Identificar si afecta indirectamente a las personas implica considerar cómo la gestión de los recursos y la regulación de los procedimientos pueden tener un impacto en la igualdad. Por ejemplo, si la construcción del parque implica la gestión de recursos hídricos, si puede atraer a visitantes, la accesibilidad o el transporte, la seguridad, etc. y si todo esto afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

2. Identificación de la situación y posición de mujeres y hombres

2.1. identificamos si existen diferencias en el acceso al parque y a sus instalaciones, así como si estas diferencias se deben a factores de género. Por ejemplo, si la seguridad limita el acceso de mujeres, o las instalaciones como los baños o áreas de descanso, También puede analizarse si hay diferencias entre mujeres y hombres en la planificación y toma de decisiones sobre el parque.

2.2. Identificar si existen demandas, necesidades, acceso y control de los recursos desiguales. Por ejemplo, si las mujeres tienen menos tiempo libre para disfrutar del parque, o si hay menos recursos destinados a actividades y equipamientos que tradicionalmente interesan más a mujeres que a hombres, si hay menos áreas de juego o equipamientos deportivos que interesen a las niñas. También podría examinarse si hay desigualdades en el mantenimiento y la gestión del parque, como el personal encargado de la limpieza y seguridad.

3. Identificación de posibles efectos sobre mujeres y hombres y/o sobre la igualdad

3.1. Es importante considerar cómo puede afectar a las mujeres y los hombres de la comunidad. Por ejemplo, si tiene más áreas de juego para niños podría reforzar estereotipos de género y limitar las oportunidades de juego y desarrollo de habilidades en las niñas.

Además, es importante considerar cómo el parque puede afectar a la distribución de los roles, por ejemplo, si se construye lejos de las zonas residenciales, las mujeres podrían tener dificultades para acceder a él y disfrutar de sus beneficios.

3.2. Buscaremos que su construcción tenga un impacto positivo en la igualdad, promoviendo la inclusión, la participación y el acceso equitativo a los recursos y oportunidades que ofrece el espacio público incorporando elementos de diseño urbano que promuevan la seguridad y la inclusión. Si hemos propuesto nuevas medidas debemos valorar el impacto y analizar si son efectivas y adecuadas para abordar las desigualdades.

Las mujeres y los hombres pueden tener diferentes necesidades y preferencias en cuanto al uso del espacio público. Por ejemplo, las mujeres pueden estar más preocupadas por la seguridad del parque, la accesibilidad para las personas con discapacidad o el acceso a baños. También es posible que las mujeres prefieran zonas más sombreadas, mientras que los hombres pueden preferir zonas más abiertas con motivo del uso que dan niños y jóvenes para jugar al fútbol u otros deportes.

¿Qué impacto podría tener para las personas?. Por ejemplo, si el parque se construye en un área residencial, las personas que viven en la zona podrían verse afectadas por el aumento del tráfico, el ruido o la contaminación. En este caso, es importante tener en cuenta que las mujeres y los hombres pueden experimentar estos impactos de manera diferente.

Imaginemos con otro ejemplo, que decidimos implementar un programa de capacitación laboral para personas desempleadas en tecnología de la información. Este programa se presenta como una medida neutral en cuanto a género, porque se dirige a todas las personas que estén interesadas en obtener nuevas habilidades y conocimientos para acceder al mercado laboral.

Sin embargo, si analizamos la situación de partida de mujeres y hombres, podemos encontrar diferencias significativas. Supongamos que en la franja de edad propuesta el número de mujeres que hay en el municipio es mayor que el de hombres. En este caso, sería importante utilizar un enfoque de género para garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder a la formación, implementando medidas compensatorias para equilibrar el acceso al programa. Por ejemplo, se podrían reservar un número determinado de plazas para mujeres o establecer cuotas.

En muchos contextos, las mujeres tienen menos acceso a la educación y la capacitación que los hombres, tienen menos flexibilidad en horarios y las ubicaciones de los cursos puede ser un obstáculo para aquellas mujeres que tienen responsabilidades familiares y de cuidados. Esto las colocará en una posición desfavorable para aprovechar este tipo de programas y es posible que los hombres tengan más éxito en obtener empleos bien remunerados. De esta forma, estaríamos perpetuando los roles de género y limitando el acceso al trabajo de las mujeres.

Para abordar estas cuestiones, sería necesario incluir medidas específicas, y también, establecer objetivos y monitorear los resultados en términos de participación y éxito de las mujeres en el programa.

También nos preguntaríamos qué efectos diferenciados tendrá el programa en el futuro de los hombres y mujeres, si repercutirá sobre los estereotipos de género, y si logrará disminuir las desigualdades o por el contrario va a perpetuarlas.

ALGUNAS PREGUNTAS CLAVE

- ¿Cómo afecta esta normativa, proyecto o intervención a las diferencias de género existentes?
- ¿Está diseñada de manera consciente para abordar las desigualdades de género y promover la igualdad en todos los niveles, desde la política hasta la práctica diaria?
- ¿Se ha consultado a personas de diferentes géneros y grupos de edad para asegurar que la propuesta sea sensible a sus necesidades y preocupaciones?
- ¿Se han identificado y abordado posibles efectos secundarios negativos en función del género?
- ¿Tiene en cuenta las diferencias de género en términos de acceso a recursos y oportunidades?
- ¿Promueve la autonomía y el empoderamiento?
- ¿Se ha evaluado el impacto de género en la implementación y el resultado esperado de la propuesta?
- ¿Promueve la inclusión y la no discriminación?
- ¿Se desagregan por sexo los datos cualitativos y cuantitativos?
- ¿Se ha tenido en cuenta el contexto cultural y las normas sociales de género?
- ¿Se han identificado y abordado posibles desafíos o barreras?
- ¿Se han identificado y abordado las diferencias de género en términos de acceso a servicios y recursos, como salud, educación, empleo, violencia, etc.?
- ¿Se han incluido medidas de garantía para asegurar que la intervención esté en línea con la normativa?
- ¿Se han considerado las diferencias de género en términos de roles y responsabilidades en el hogar y en la comunidad?
- ¿Promueve la participación activa y el liderazgo?
- ¿Promueve la diversidad y respeta las identidades de género no binarias?



