



II Plan para la igualdad de mujeres y hombres.
2022-2025

Indice

Introducción (p. 3)

- 1.1. Antecedentes
- 1.2. Metodología y partícipes
- 1.3. Contexto jurídico

1. Estructura del plan de igualdad (p. 9)

- 2.1. Objetivos de cada línea de trabajo
- 2.2. Acciones de cada línea de trabajo
- 2.3. Número total de objetivos y acciones de cada línea de trabajo
 - Buen gobierno
 - Empoderamiento de las mujeres
 - Transformación económica y social
 - Vidas sin violencia contra las mujeres
- 2.4. Presupuesto previsto para políticas de igualdad

2. Estructuras de gestión (p. 24)

- 3.1. Estructura política interdepartamental
- 3.2. Estructura técnica interdepartamental o Comisión de Igualdad
- 3.3. Estructura de coordinación interinstitucional
- 3.4. Grupo motor para la igualdad
- 3.5. Órgano de coordinación interinstitucional e interdepartamental para la lucha contra la violencia machista
- 3.6. Mesa de las Mujeres
- 3.7. Mesa de Coeducación

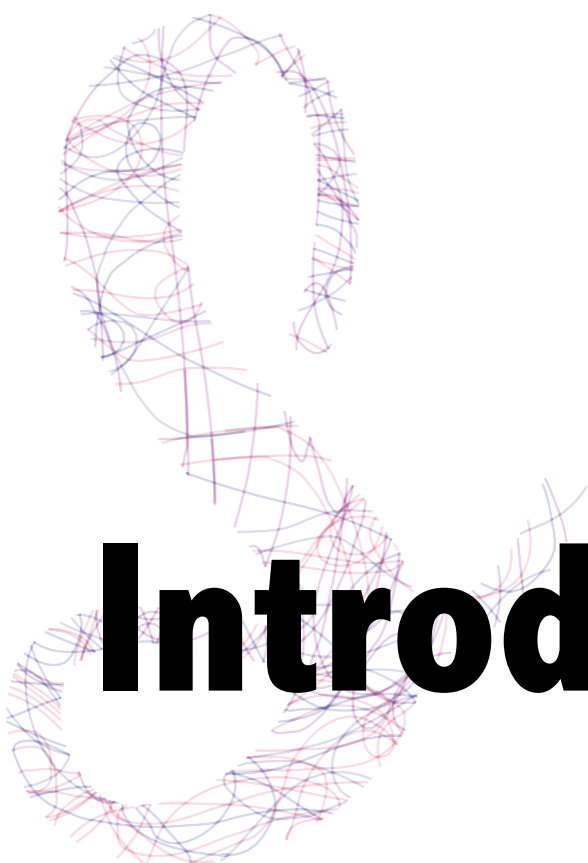
3. Sistema de cierre (p. 27)

- 4.1. Herramientas de seguimiento
- 4.2. Reuniones
- 4.3. Plan operativo anual
- 4.4. Calendario de operaciones

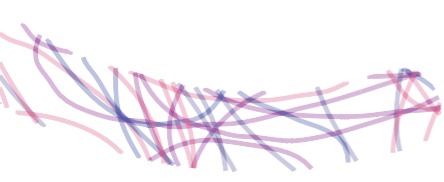
Anexo:II para la igualdad. diagnóstico (pág. 31)

Sociedades cooperativas pequeñas Kalaka
*proceso dirigido con
el apoyo de Emakunde –
Instituto Vasco de la Mujer.*



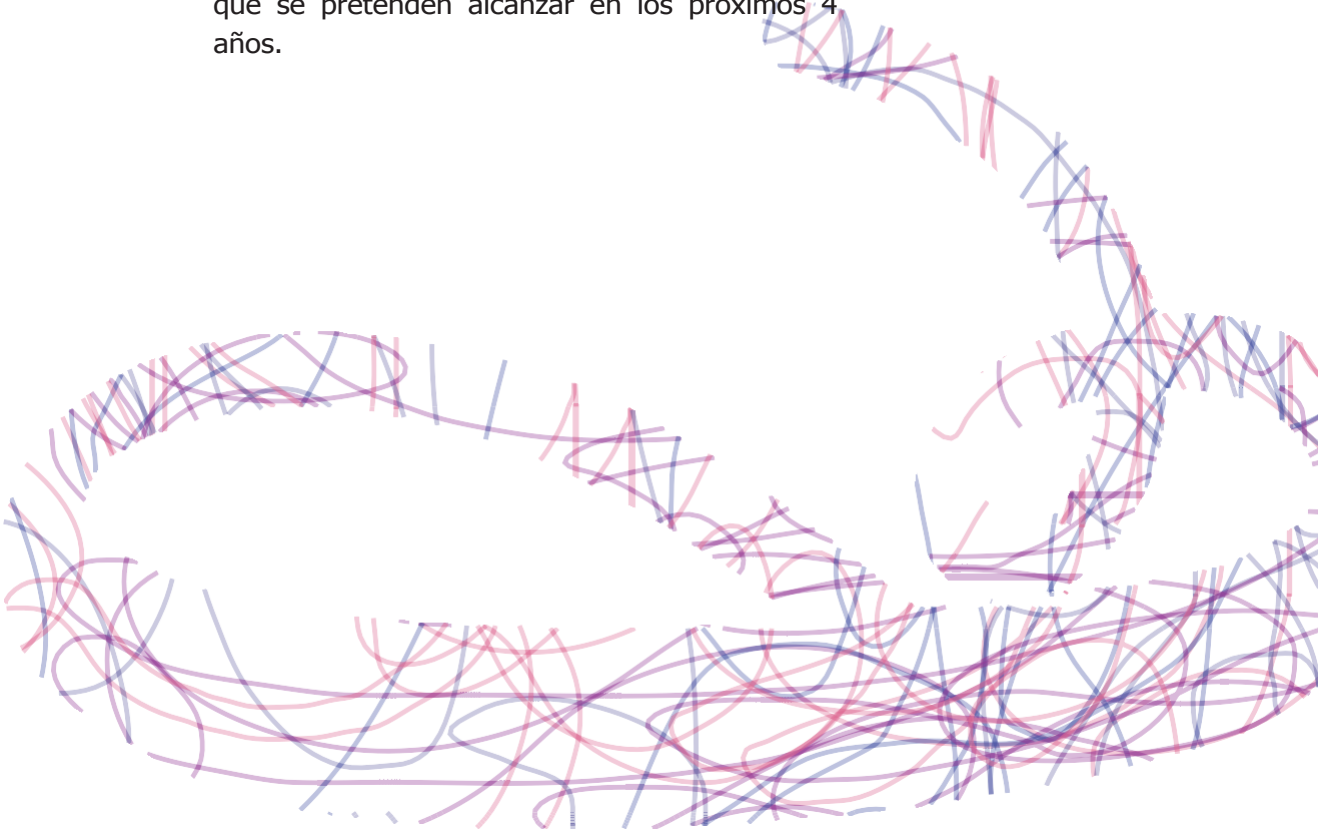


Introducción



Este Plan recoge la estrategia y propuesta de actuación del Ayuntamiento de Orio en materia de igualdad de mujeres y hombres para el periodo 2022-2025. El Ayuntamiento de Orio ha iniciado este nuevo itinerario con el compromiso y entusiasmo de abrir cauces para el diseño e implantación de políticas de igualdad.

Previamente se han realizado diagnósticos en igualdad pero no han tenido el compromiso suficiente de orientarse hacia la acción. Sin olvidar la necesidad de consolidar estos avances, este documento centra la propuesta de intervención en los resultados estratégicos que se pretenden alcanzar en los próximos 4 años.



1.1. Antecedentes:

En el Ayuntamiento de Orio se han realizado en legislaturas anteriores diagnósticos y planes de acción en materia de igualdad. Estos son los pasos previos para la ejecución de este plan de acción.

• **12008 Igualdad Orio** diagnóstico.Emakunde

subvencionada y
realizada por la
consultora Equala.

• F Si en el diagnóstico aparecieron debilidades y deficiencias significativas en los próximos 4 años no se impulsó ninguna política de igualdad.

• 2012 Se elaboró el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Orio para el periodo 2013–2016.Elaborado por la consultora Murgibe.

Si bien se diseñó un plan de acción 4 años después del diagnóstico, no se

• 4 pusieron en marcha objetivos y políticas locales.

• En el año 2019 se realizó un diagnóstico de las necesidades de las mujeres de Orio.Realizado por el grupo feminista Pertz.

• 6 En este segundo diagnóstico se realizó una elaboración específica mediante la asociación con diferentes colectivos de mujeres de la localidad y la identificación de las necesidades de la mayoría. En este sentido, tras el diagnóstico se presentó el proyecto de creación de la Escuela de Empoderamiento de las Mujeres, proyecto que, aprobado por el Ayuntamiento, está cumpliendo con los objetivos marcados.

• **72021 para la igualdad de mujeres y hombres en Orio**

II. diagnóstico con el asesoramiento técnico de Kalaka.

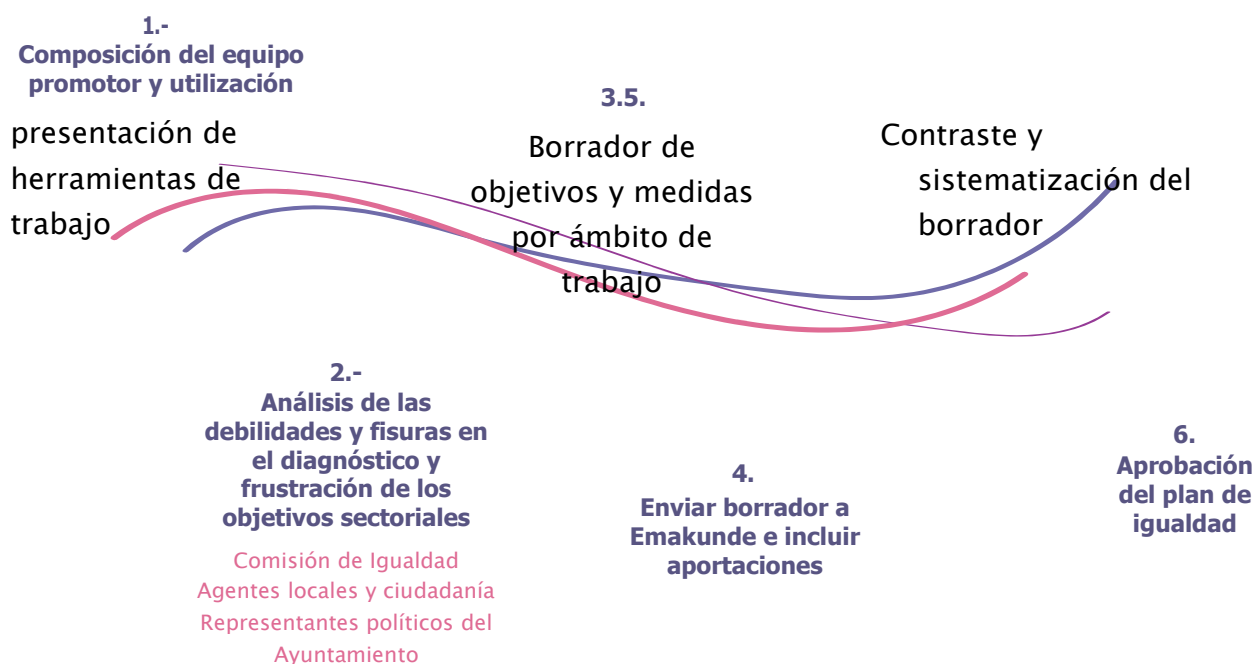
• **82022 para la igualdad de mujeres y hombres en Orio**

II. se completa el plan con el asesoramiento técnico de Kalaka.

1.2. Metodología y partícipes

A partir del diagnóstico de 2021, entre enero y marzo de 2022 se ha desarrollado el proceso de elaboración del Plan de Acción.

Fases del proceso:



Participantes:

El equipo promotor está compuesto por:

- El Alcalde
- Concejal de euskera, educación, urbanismo y medio ambiente
- Concejal del PSE-EE
- Técnico del Departamento de Educación y Euskera
- Dos técnicos del departamento social
- Jefe de la Policía Municipal
- Responsable de Gestión de Personal
- Responsables de Empoderamiento
- Minería, hostelería, etaturismo

- Técnico de Deportes y Juventud
- Técnico de Cultura
- Técnico de Urbanismo

Nº de ciudadanos que han participado en el proceso:

- Población: 11.- PROPUESTA

Tipo de partícipe	Mujeres	Varones
Grupo promotor	9.-	5.-

Ciudadanía	10. -	1.-
TOTAL	19 :3 0 h.	6.-

6.-

1.3. Contexto jurídico:

Las funciones y obligaciones que legalmente corresponden a las entidades locales de administración son las siguientes:

CAPV

Ley 4/fi005 para la igualdad de mujeres y hombres

Art. 7	Adecuación y creación de infraestructuras, programas y procedimientos con enfoque de género.
	Aplicación de medidas de acción positiva.
	Elaboración de programas (dentro de las líneas de trabajo del Gobierno y de la DFG).
	Adecuación y actualización de estadísticas para detectar desigualdades por razón de sexo
	Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres
	Realizar actividades de sensibilización de acciones de promoción de la igualdad de mujeres y hombres
	Examen normativo de conformidad con el principio de igualdad
	Informar a la ciudadanía sobre los recursos para la igualdad
	Creación de programas y prestación de servicios para el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
	Establecer recursos y servicios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía.
	Relaciones con entidades públicas y privadas que contribuyan a los objetivos de igualdad.
	Detectar situaciones de discriminación por razón de sexo y adoptar medidas para erradicarlas.
Art. 40	Elaborar y desarrollar planes y políticas para la igualdad de mujeres y hombres.
Art. 43	Prevención del acoso sexista y sexual.

En base a esta Ley, Emakunde elabora en cada legislatura el Plan de Igualdad de la CAPV. Que establece líneas de trabajo comunes para las Administraciones Locales y Forales con el fin de facilitar el trabajo conjunto en el mismo sentido.

VII Edición de la CAV Mujeres y hombres. Plan de Igualdad (Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer)

Objetivo	Buen gobierno
Ejes de intervención	Empoderamiento de las mujeres
	Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos
	Vidas sin violencia contra las mujeres

NACIONAL

Ley 7/1985 Reguladora de Bases Locales (actualizada a fi003-1)

Art. 28

Los Ayuntamientos también podrán realizar actividades complementarias, especialmente en materias como educación, cultura, promoción de la mujer, vivienda, salud y protección del medio ambiente.

Ley 1/fi004 Integral contra la violencia de género

Establece estrategias jurídicas y medidas sociales para hacer frente a la violencia de género, con el fin de ser tratadas en la prevención y para la protección integral de las víctimas de esta violencia.

Ley Orgánica 3/fi007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Se basa en los principios de Acción Positiva, Representación Equilibrada y Transversalidad, destacando las normas para promover la igualdad de trato y oportunidades, la obligación de elaborar planes de igualdad y políticas de igualdad y la obligación de establecer protocolos o medidas para la prevención del acoso sexista o acoso sexual.

EN EUROPA

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (Asamblea General de la ONU 1979; Estado español 1984)

Art. 2

Garantizar la efectiva ejecución de este principio por las leyes u otros medios adecuados.

1 de mayo de 1999 Tratado de Amsterdam (Unión Europea)

Art. 3.2.

El objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los Estados miembros.

Carta Europea - Igualdad de mujeres y hombres en la vida local

Subrayando que la igualdad es un derecho fundamental, se ofrecen pautas para la adopción de políticas y medidas de igualdad en las administraciones locales para hacerla realidad.



Estructura del Plan de Igualdad

En este apartado el VII de Emakunde. Dentro de los objetivos y ejes de intervención del Plan de Igualdad se han organizado las tareas del Plan de Acción a desarrollar por el Ayuntamiento de Orio.

Medidas especificadas, II. En función de los resultados del diagnóstico para la igualdad

se han seleccionado en función de las principales debilidades detectadas en el diagnóstico. Las medidas y acciones se han establecido para hacer frente a estas debilidades.

A continuación presentamos los ejes de objetivos e intervención:

OBJETIVO:

BUEN GOBIERNO Mujeres e interpersonales

real
política

igualdad
diseño y desarrollo de públicos.

Únicamente, enfoque de género, ámbito popular
También consiste en implantarlas en eficaces campos social, cultural, económico, sanitario, deportivo...

EJES DE INTERVENCIÓN:

TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL - ORGANIZACIÓN

Es necesario implicar a todos los agentes sociales, políticos y económicos para garantizar los derechos y contribuir a un modelo social más sostenible e igualitario (impulsando la participación sociopolítica de las mujeres).

Conjunto de medidas para conciliar la vida personal, familiar y profesional: buscar el equilibrio entre el espacio público y privado para hombres y mujeres.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Apoyar y promover el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres y las niñas para aumentar su autoridad y poder sobre las vías y decisiones que afectan a su vida.

VIDAS SIN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Definir las estrategias y medidas a adoptar para la eliminación de cualquier violencia contra las mujeres por razón de sexo.

Se presta atención a la prevención y a la atención integral a las víctimas que siguen vivas (hasta su total recuperación).

2.1. Objetivos de cada línea de trabajo:

OBJETIVO:	
BUEN GOBIERNO	
L1	Asignación y ampliación de presupuestos específicos para el desarrollo de políticas de igualdad
G2	Ejecución y seguimiento del plan para la igualdad de mujeres y hombres
R3	Creación y coordinación de los órganos de igualdad
G4	Formación a empleados y políticos
G5	Introducir la igualdad en la comunicación
G6	Introducir el enfoque del archivo en los procedimientos
G7	Realizar estudios sectoriales desde la perspectiva de género
G8	Incluir cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios
G9	Visibilizar en el pueblo el compromiso municipal con la igualdad

EJES DE INTERVENCIÓN:	
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
R1	La importancia de las mujeres y el feminismo para el desarrollo humano sostenible subrayar
A2	Realizar un proceso de participación para crear una casa violeta
C3	Ampliar y ampliar la oferta de la escuela de empoderamiento
C4	Mejora de los recursos, especialmente de los que presentan mayores desigualdades.
R5	Salud y autocuidado de las mujeres en todas las edades

TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL - ORGANIZACIÓN	
E1	Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social
E2	Publicidad y reconocimiento de las tareas de guarda no remuneradas
R3	Sensibilizar a la ciudadanía y agentes locales en materia de igualdad
D4	Crear y dar continuidad a un plan conjunto de coeducación con centros educativos y asociaciones de tiempo libre
E5	Favorecer la autonomía socioeconómica de las mujeres

VIDAS SIN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
I1	Elaboración de un protocolo contra la violencia machista
I2	Formación en violencia machista
I3	Adecuar el rincón de las mujeres del edificio de la policía municipal
I4	Diagnosticar los puntos negros del pueblo

2.2.Acciones de cada línea de trabajo:

BUEN GOBIERNO									
Asignación y ampliación de presupuestos específicos para el desarrollo de políticas de igualdad									
L1	ACCIÓN	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES	2022	2023	2024	2025	
G1.1.	Asignación de presupuesto específico para el desarrollo de políticas de igualdad	Órgano político interdepartamenta I		- Número de presupuestos					
G1.2.	Aumentar el presupuesto para desarrollar políticas de igualdad	Órgano político interdepartamenta I		- Incremento anual del presupuesto (%)					
G1.3.	Asignación de presupuesto para el funcionamiento de la escuela de empoderamiento	Órgano político interdepartamenta I		- N° de presupuestos - % de incremento presupuestario anual					
G1.4.	Asignación de presupuesto para creación de casa morada	Órgano político interdepartamenta I		- Número de presupuestos					
G2	Ejecución y seguimiento del plan para la igualdad de mujeres y hombres								
G2.1.	Que el Grupo motor para la promoción de la igualdad en el Ayuntamiento se reúna 6 veces al año para su seguimiento y ejecución.	Grupo motor		- Reunión del grupo motor					
G2.2.	Reunirse dos veces al año la Comisión de Igualdad u órgano técnico interdepartamental para su seguimiento.	Comisión de igualdad		- N° de reuniones de la Comisión de Igualdad					
G2.3.	Que el órgano político interdepartamental se reúna al menos una vez al año para aprobar las acciones de igualdad y los presupuestos anuales y para conocer el seguimiento de lo actuado.	Órgano político interdepartamenta I		- Número de reuniones del órgano político - Número de acciones aprobadas					
G2.4.	Elaborar informes de seguimiento anuales.	Grupo motor		- Memoria de seguimiento anual					
G2.5.	Participación en espacios de coordinación interinstitucional (Berdinbidean).	Grupo motor		- Fecha de inicio de la participación - Número de reuniones					
R3	Creación y coordinación de los órganos de igualdad								
G3.1.	Promover la creación de recursos para el análisis y la igualdad en el desarrollo de las políticas de igualdad (puesto de Técnico/a para Igualdad).	Grupo motor + Órgano político interdepartamenta I		- Informe de conclusiones del estudio - Fecha de aprobación de nuevos recursos					

G3.2.	Creación y coordinación de la comisión de igualdad u órgano técnico interdepartamental (para garantizar la transversalidad).	Grupo motor		- Fecha de creación y participantes por sexo				
G3.3.	Crear el órgano político responsable de todos los Departamentos para impulsar y coordinar las políticas de igualdad.	Órgano político interdepartamenta l		- Fecha de creación y participantes por sexo				

	ACCIÓN	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
G3.4.	Crear y desarrollar una estructura de coordinación interinstitucional.Incorporación al programa Berdinbidean (DFG).	Grupo motor		- Fecha de creación de la estructura y responsable				
G3.5.	Crear y coordinar un órgano de coordinación entre las diferentes instituciones y departamentos municipales (educativo, sanitario, policial, social) que trabajan contra la violencia machista.	Área social		- Fecha de creación y participantes por entidad y departamento, desagregados por sexo. - Número de reuniones celebradas.				
G3.6.	Creación y coordinación de la Mesa de las Mujeres	Grupo motor		- Fecha de creación de la Mesa de las Mujeres, participantes y número de reuniones.				
G3.7.	Creación y coordinación de la Mesa de Coeducación con los centros escolares del municipio	Grupo motor + Euskera y Educación		- Fecha de creación de la Mesa de Coeducación, reparto de participantes por agentes y sexo y número de reuniones.				
G4	Formación a empleados y políticos							
G4.1.	Ofrecer formación básica en igualdad a todo el personal municipal.	Grupo motor + Asesoramiento externo	2.500 €	- Participación desagregada por sexo - Número de sesiones ofertadas				
G4.2.	Elaboración y desarrollo de un plan de formación para la profundización en materia de igualdad por parte del personal municipal.Trabajar cada año un tema de igualdad con toda la plantilla y adecuarlo a las necesidades de cada departamento (diversidad de orígenes, corresponsabilidad, violencia machista, comunicación no sexista, mainstreaming, presupuestos con perspectiva de género, etc.)	Grupo motor + Asesoramiento externo	2.500 €	- ¿Se ha elaborado el informe del plan de formación?SI//No - Tema y número de sesiones ofertadas anualmente - Participantes anuales por sexos				
G4.3.	Sensibilizar y formar a los políticos municipales en igualdad.	Grupo motor + Asesoramiento externo	1.200 €	- Participación desagregada por sexo - Número de sesiones ofertadas				
G5	Introducir la igualdad en la comunicación							
G5.1.	Revisar y adaptar la página web municipal haciendo más accesible la información e incorporando la perspectiva de género.	Comunicación + departamentos		- Número de secciones revisadas y adaptadas				
G5.2.	Fijarse en las lenguas, centros de imagen y referentes a nivel municipal y en todas las comunicaciones con la ciudadanía.Crear y comunicar el sistema de criterios a todos los departamentos.	La comunicación		- Informe del sistema de criterios				

G6	Introducir el enfoque del archivo en los procedimientos	ACCIÓN	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
G6.1.	Valoración de puestos según criterios de género –categorías, retribuciones, etc.–.		Secretaria		– ¿Se ha realizado la valoración de todos los puestos?Sí/No – Número de puestos modificados				
G6.2.	Fomentar la estabilidad en los puestos de trabajo para reducir la tasa de temporalidad de los contratos laborales de los trabajadores.		Secretaria		– Número de contratos traspasados de contratos temporales a indefinidos				
G6.3.	Incorporar la perspectiva de los presupuestos.		Secretaría y Departamentos		– Nº de presupuestos en los que se ha incorporado la perspectiva de género				
G6.4.	Recogida segregada de datos, incorporando indicadores de género en la sistematización (hojas de solicitud, hojas de inscripción, todas las bases de datos, etc.)		Secretaria		– ¿Se han añadido los indicadores de escritura?Sí/No – Aumento de indicadores nº de soportes				
G6.5.	Incluir cláusulas que aseguren la incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos.		Secretaria		– ¿Se han incorporado cláusulas?Sí/No – Integración en los procesos de selección número de cláusulas				
G6.6.	Informar a todo el personal municipal sobre las medidas de conciliación (actualizar la normativa de medidas de conciliación y crear, diseñar y difundir el manual entre el personal).		Secretaria		– Fecha y canal en que el personal ha sido informado – Fecha de creación del manual de medidas de conciliación – Manual enviado al personal fecha				
G6.7.	Elaborar internamente un protocolo de actuación ante el acoso sexual y sexista y crear las estructuras necesarias para su desarrollo.Informar a todo el personal municipal.		Comisión de igualdad + Grupo motor		– ¿El protocolo ha terminado?Sí/ no – Nombre, fecha y participantes de la estructura creada, sexo distribuido en grupos.				
G6.8.	Recoger, analizar y tomar decisiones relacionadas con la violencia machista.		Área social		– Documento/sistema de recogida de datos. – Seguimiento anual informe.				
G7	Realizar estudios sectoriales desde la perspectiva de género								
G7.1.	Realizar un análisis de la oferta y demanda deportiva local desde la perspectiva de género.		Deporte	10.000 €	– ¿Se ha realizado el estudio?Sí/No – Fecha de finalización del examen				
G7.2.	Realizar un análisis del comercio, hostelería y turismo local desde la perspectiva de género.		Turismo, comercio y hostelería	10.000 €	– ¿Se ha realizado el estudio?Sí/No – Fecha de finalización del examen				
G7.3.	Realizar un análisis de la oferta y demanda cultural del municipio desde la perspectiva de género.		Cultura	10.000 €	– ¿Se ha realizado el estudio?Sí/No – Fecha de finalización del examen				
	Teniendo en cuenta las conclusiones de los estudios sectoriales,		Cada		– ¿Se ha realizado el plan de acción? Sí/No				

G7.4.	proponer medidas de mejora, evaluar la viabilidad y emprender.	departamento + Asesoramiento externo		- Número de acciones medidas de viabilidad - Número de acciones emprendidas				
-------	--	--	--	---	--	--	--	--

G8	Incluir cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios					
ACCIÓN						
RESPONSABLE	PRESUPUESTO					
INDICADORES	2022	2023	2024	2025		
G8.1.	Incluir cláusulas de igualdad en las subvenciones y convenios que se otorguen a las asociaciones locales (deportivas, culturales, sociales...) y aplicarlas a cada departamento.	Secretaría + departamentos				
G8.2.	Ofrecer formación y asesoramiento básico en materia de igualdad que garantice el cumplimiento de las cláusulas de igualdad por parte de las asociaciones locales beneficiarias de convenios y subvenciones.	Grupo motor + Asesoramiento externo				
G8.3.	Incluir cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas por el Ayuntamiento y aplicarlas por cada Departamento.	Secretaría + departamentos				
G9	Visibilizar en el pueblo el compromiso municipal con la igualdad					
G9.1.	8 de marzo, 17 de mayo, 28 de junio y 25 de noviembre, declaraciones públicas a favor de la igualdad o apoyo a actividades organizadas por el movimiento feminista y asociaciones de mujeres.	La comunicación + Comisión de Igualdad				
G9.2.	Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las comparecencias que celebre el Ayuntamiento.	Representantes municipales + Comunicación				

A2		Realizar un proceso de participación para crear una casa violeta				
		ACCIÓN	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES	
				2022	2023	2024
				2025		
A2.	Elaborar un proceso participativo para la estructuración del hogar violeta.	Comisión de igualdad		- Número de reuniones del proceso de participación, distribuidas en un % de los asistentes por sexo. - Fotografías de las reuniones. - Actas de las reuniones.		
V2.	Desarrollar un proyecto técnico con las conclusiones del proceso.	Comisión de igualdad + Urbanismo		Memoria descriptiva del proyecto técnico.		
C3	Ampliar y ampliar la oferta de la escuela de empoderamiento					
A3.	Continuar con el asesoramiento jurídico y psicológico gratuito.	Escuela de empoderamiento + Dpto. Social		Número de mujeres asesoradas.		
A3. 2	Completar y desarrollar la planificación de la comunicación.	Escuela de empoderamiento		- Documento de planificación comunicativa. - Soportes de las acciones de comunicación acordadas en el plan de comunicación.		
C4	Mejora de los recursos municipales, especialmente los que presentan mayores diferencias.					
A4.	Análisis y desarrollo de espacios exteriores.	Urbanismo	15.000 €	- Informe de análisis. - Fotografías /soportes para garantizar la realización de las acciones acordadas por el estudio, etc.		
A4.	Reestructurar los espacios de los edificios municipales más allá del binarismo: que sean aseos y vestuarios individuales, sin realizar desdobles por sexo, etc.	Urbanismo		Fotografías de la modificación.		
A4.	Analizar las normativas de los servicios e instalaciones deportivas (polideportivo, centros escolares, asociaciones) desde la perspectiva de género y realizar las adaptaciones necesarias para garantizar la igualdad.	Deporte		Documento normativo.		
A4.	Formación en buenas prácticas para promover el empoderamiento de las mujeres en el modelo de intervención de los servicios sociales.	Área social		Número de sesiones de formación, distribuido en un % de asistentes según sexo.		
A4.	Organizar programas específicos para mujeres en situación de pobreza y precariedad.	Área social		- Número de mujeres participantes en los programas. - Comunicaciones utilizadas para explicar los programas (carteles,		

			apartado web, dípticos, etc.).		

R5 Salud y autocuidado de las mujeres en todas las edades								
ACCIÓN		RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
A5.1.	Elaborar un plan de promoción de la actividad física desde el punto de vista sanitario:SOAF y Activar caso.	Deporte		- Informe que recoja el plan. - Número de acciones desarrolladas, número de participantes y fotografías.				
A5.2.	Ampliar la oferta de la escuela de empoderamiento en materia de salud y autocuidado de las mujeres.	Escuela de empoderamiento		- Número de formaciones y/o servicios añadidos.				
A5.3.	Informar a la ciudadanía sobre los servicios que presta el Departamento Social mediante un soporte físico.	Área social	3.000 €	- El propio soporte físico.				

TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

E1 Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social						
ACCIÓN		RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES		
				2022	2023	2024
				2025		
E1.1.	Mesas redondas, mesas redondas, juegos, etc. para difundir a nivel local los logros y aportaciones de las mujeres en el relato. creación	Turismo, comercio y hostelería	30.000 €	- Soportes generados. - Conferencias, visitas guiadas, etc. número y asistentes % desagregado por sexo. - Fotografías de las acciones.		
E1.2.	Crear un servicio de vigilancia municipal para aumentar la participación de las mujeres en los deportes, cultura, espectáculos y cursos organizados desde el Ayuntamiento.	Comisión de igualdad		- Nº de reuniones celebradas para la creación del servicio. - participantes % desagregado por sexo. - Actas de las reuniones. - Fotografías de las reuniones. - Documento con los puntos acordados.		
E1.3.	Puesta en marcha del servicio de vigilancia municipal creado para actividades municipales.	Departamento organizador de actividades		- Cartel / folleto en el que se haga constar que se ha informado sobre los servicios de vigilancia en las acciones ofertadas.		
E2	Publicidad y reconocimiento de las tareas de guarda no remuneradas					
E2.1.	Realizar un análisis de las tareas de guarda a nivel local: quién se responsabiliza de los cuidados, tiempo de ocio, etc.	Área social + Asesoramiento externo	15.000 €	- Informe de análisis. - Número de reuniones realizadas para la realización del examen: % de asistentes desagregado por sexo; actas.		
E2.2.	Campaña de concienciación para implicar a los hombres en tareas de guarda a nivel municipal y local.	Área social		- Soportes utilizados para la campaña.		
R3	Sensibilizar a la ciudadanía y agentes locales en materia de igualdad					
E3.1.	Realizar campañas de sensibilización, más allá de los días señalados, a lo largo de todo el año.	Comisión de igualdad	4.000 € anuales	- Soportes utilizados para la realización de la campaña (folletos, carteles, banners, pegatinas, etc.).		
E3.2.	Crear palabras y listas en euskera para evitar el binarismo y difundirlas en un soporte de vocabulario a nivel local.	Euskera y educación		- Soporte generado.		
E3.3.	Elaborar y difundir una guía para visibilizar y reflexionar sobre las diferentes realidades que viven las personas LGTBIQ+.	Área social		- La misma guía. - Canales y soportes utilizados para la difusión de la guía imágenes.		

D4	Crear y dar continuidad a un plan conjunto de coeducación con centros educativos y asociaciones de tiempo libre								
ACCIÓN		RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES		2022	2023	2024	2025
E4.1.	Realizar un análisis de cada centro escolar y asociación de tiempo libre.	Euskera y educación + Asesoramiento externo		- Informe de análisis. - Número de reuniones realizadas para la realización del examen; % de asistentes desagregado por sexo; actas de las reuniones.					
E4.2.	Elaborar un plan conjunto de coeducación post-exámenes.	Euskera y educación		- N° de reuniones celebradas para la elaboración del plan, asistentes % desagregado por sexo; actas de las reuniones. - Documento que recoge el propio plan de coeducación.					
E4.3.	Entrevistas y difusión de la investigación a mujeres referentes de diferentes edades y áreas de Orio.	Comisión de igualdad		- Soporte con las entrevistas realizadas. - Difusión comunicaciones.					
E4.4.	Completar el listado de mujeres referentes entrevistadas y trasladarlo al formato de soporte de sensibilización para su difusión.	Comisión de igualdad + Asesoramiento externo		- El propio soporte.					
E4.5.	Inicio de las clases y tratamiento de igualdad	Técnico y concejal de euskera y educación + Centros escolares		- El número de participantes en la escuela. - Número de reuniones. - Actas de las reuniones.					
R5	Favorecer la autonomía socioeconómica de las mujeres								
A5.1.	Seguir asesorando a las mujeres emprendedoras.	Escuela de empoderamiento		- Número de mujeres asesoradas.					
A5.2.	Realizar un análisis de la oferta del euskaltegi para ver en qué se puede mejorar para facilitar la escolarización de las mujeres inmigrantes	Técnico de Euskera + Euskaltegi		- Documento de análisis.					

VIDAS SIN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

II		Elaboración de un protocolo contra la violencia machista							
		ACCIÓN	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES	2022	2023	2024	2025
II.1.	Crear un protocolo contra la violencia machista para la ciudadanía.	Comisión de igualdad + Asesoramiento externo		- Número de reuniones utilizadas para la elaboración del protocolo y % de asistentes desagregados por sexo. - Actas de las reuniones. - Informe que recoja el propio protocolo.					
II.2.	Difundir el protocolo contra la violencia machista entre la población.	Comisión de igualdad		- Soporte utilizado para la difusión (email, carteles, foto de la reunión, etc.)					
II.3.	Adaptar y difundir (a través de folletos, pegatinas y otros soportes) el protocolo contra la violencia machista a los hosteleros	Turismo, comercio y hostelería		- Soportes utilizados para la difusión del protocolo.					
II.4.	Recoger en la comisión de fiestas los criterios para tratar el protocolo.	Cultura		- Foto de la reunión de la comisión de fiestas. Documento con el listado de criterios.					
II.5.	Adaptar y difundir el protocolo contra la violencia machista a las fiestas.	Cultura		- Soportes utilizados para la difusión del protocolo.					
II.6.	Crear un rincón o rincones informativos de violencia en las fiestas.	Cultura		- Fotografía del rincón de información.					
II.7.	Crear un espacio(s) de protección para las mujeres durante las fiestas.	Cultura		- Fotografía de los refugios.					
II.8.	Chapas, pegatinas, carteles, etc. para difundir el mensaje del rechazo a la violencia en las fiestas. expandir.	Cultura		- Soportes utilizados para difundir el mensaje.					
II.9.	En el mismo soporte en el que se difunde el programa festivo, indicar de forma informativa los principales pasos a dar por los ciudadanos ante un caso de violencia.	Cultura		- Folleto.					
II.10.	Crear soportes de comunicación contra el acoso machista en los ámbitos deportivos.	Deporte		- Soportes de comunicación.					
II.11.	Solicitar subvención de Emakunde para la elaboración del proceso de protocolo.	Área social		-Informe de presentación de la subvención por Emakunde.					

12		Formación en violencia machista								
		ACCIÓN	RESPONSABLE	PRESUPUESTO	INDICADORES		2022	2023	2024	2025
12.1		Ofrecer formación específica a los primeros en violencia machista: Txurrunuski, Policía Municipal, Técnicos del Departamento Social, Hosteleros, miembros del Comité de Fiestas, Técnicos deportivos, Asociaciones deportivas, personal del Polideportivo.	Comisión de Igualdad		- Número de sesiones de formación y % de asistentes desagregados por sexo.					
12.2		Facilitar la coordinación/formación de los agentes con una psicóloga feminista de intervención directa.	Policía Municipal		- Número de sesiones de formación y % de asistentes desagregados por sexo.					
12.3		Organizar actividades dirigidas a la ciudadanía sobre igualdad y violencia machista.	Escuela de empoderamiento + Cultura		- Número de reuniones celebradas para la organización de las actividades, asistentes % desagregado por sexo y actas de las reuniones. - N° de actividades, n° de asistentes y % desagregado por sexo.					
12.4		Programa(s) de sensibilización a los hosteleros sobre la música machista.	Turismo, comercio y hostelería		- Número de sesiones de formación y % de asistentes desagregados por sexo.					
12.5		Formación a los agentes implicados en la intervención para incorporar un protocolo contra la violencia machista generada.	Área social		- Número de sesiones de formación, distribuido en un % de asistentes según sexo.					
13		Adecuar el rincón de las mujeres del edificio de la policía municipal								
13.1.		Decorar el rincón: sofá, televisión, mensajes adecuados, etc.	Policía Municipal		- Recibos de las compras realizadas y fotografía del septo.					
13.2.		Prever la presencia de los niños y niñas y amenizar el rincón con juguetes y cuentos similares.	Policía Municipal		- Recibos de las compras realizadas. - Fotografía del espacio infantil.					
14		Diagnosticar los puntos negros del pueblo								
14.1.		Impulsar un proceso participativo de diagnóstico de los puntos negros de la ciudad.	Urbanismo + Asesoramiento externo	15.000 €	- Número de reuniones y sesiones del proceso: % de asistentes desagregados por sexo. - Actas y fotografías de las sesiones. - Memoria del proceso.					
D4.2.		Completar el diagnóstico y presentarlo a nivel local.	Urbanismo		- Informe diagnóstico. - Asistentes a la presentación % desagregado por sexo.					

M4.3.	Seguimiento del diagnóstico.	Urbanismo		- Número de reuniones de seguimiento y % asistentes por sexo distribuido en grupos.				
-------	------------------------------	-----------	--	---	--	--	--	--

2.3.Número total de objetivos y acciones por línea de trabajo:

Líneas de trabajo		Objetivos	Acciones
P	Buen gobierno	9.-	El
A	Empoderamiento de las mujeres	5.-	19: 30 h.
R	Transformación económica y social	5.-	Nº 15
I	Vidas sin violencia contra las mujeres	4.-	21 de nov iem bre
Total:		23 .- PR OP UE ST A DE AP RO BA CI Ó N	3.- Re cu rs os hu m an os

2.4.Presupuesto previsto para políticas de igualdad:

Concepto	2022	2023	2024	2025
Formación del personal	3.700 €	3.700 €	2.500 €	2.500 €
Campañas de sensibilización orientadas a la ciudadanía	4.000 €	7.000€	4.000 €	4.000 €
Acciones de promoción de la igualdad	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €

Diagnósticos sectoriales	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €
Subvenciones a asociaciones que promueven la igualdad		2.000 €	2.000 €	2.000 €
Escuela de empoderamiento	37.000 €	40.000 €	40.000 €	40.000 €
TOTAL	74.700 €	82.700 €	78.500 €	78.500 €

23.- PROPUESTA DE APROBACIÓN



Estructuras de gestión

3.1. Estructura política interdepartamental:

Participantes:

Estará formado por personas con responsabilidad política de todos los departamentos del Ayuntamiento y con capacidad para tomar decisiones estratégicas. Participarán representantes de todos los partidos políticos.

Funciones:

Por un lado, elaborarán las decisiones sobre las políticas de igualdad previstas a nivel municipal, coordinando, y por otro, señalarán y promoverán la implicación política en materia de igualdad, facilitando la información adecuada.

Número de reuniones anuales:1.-

Fecha: noviembre

3.2.Estructura técnica interdepartamental o Comisión de Igualdad:

Participantes:

Este grupo está formado por técnicos de las diferentes áreas municipales y por representantes políticos.II.El punto de partida será el grupo motor constituido para la elaboración del plan de igualdad.

Funciones:

Por un lado, realizarán el desarrollo de los objetivos y medidas definidas para cada Departamento y garantizarán la coordinación entre ellos (definiendo los canales y medios de coordinación). Por otra parte, propondrán mejoras y modificaciones sobre los objetivos y medidas para el año en curso y para los años sucesivos, y realizarán una valoración anual de todas las acciones, actualizando conjuntamente el Ro-Grama general.

Número de reuniones anuales:2.-

Fecha: junio y noviembre

3.3.Estructura de coordinación interinstitucional:

Participantes:

El portavoz de las políticas municipales de igualdad supramunicipal promoverá la colaboración con las instituciones públicas de igualdad.

Funciones:

Por un lado, el Ayuntamiento de Orio se integrará en el programa Ber- dinbidean de la Diputación Foral de Gipuzkoa y coordinará las tareas y relaciones anuales. Por otro lado, participará en la red de Escuelas de Empoderamiento de Gipuzkoa, fomentando la colaboración y la cooperación.

Número de reuniones anuales, condicionadas por la participación en la estructura.

3.4. Grupo motor para la igualdad:

Participantes:

Durante la presencia del Área de Igualdad y del Técnico del Ayuntamiento, II. Será el grupo motor para el desarrollo del Plan de Igualdad.Estará compuesto por:

- Trabajadoras Sociales
- Secretaria
- Escuela de empoderamiento

Funciones:

Por un lado, las reuniones del Grupo motor, desarrollando la planificación anual y realizando el seguimiento de los otros órganos que deben coordinar (Comisión de Igualdad, Mesa de Mujeres, Mesa de Coeducación, Estructura interinstitucional) y elaborando informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad.

Por otra parte, gestionarán y gestionarán las subvenciones en materia de igualdad.

Número de reuniones anuales:4.-

Fecha: trimestral

25%

3.5. Órgano de coordinación interinstitucional e interdepartamental para la lucha contra la violencia machista:

Participantes:

Estará integrado por las instituciones y departamentos municipales que trabajen contra la violencia machista: representantes de las escuelas de educación, representantes de los servicios sanitarios, representantes de la Policía Municipal y de la Ertzaintza, representantes del departamento social del Ayuntamiento y representantes de la escuela de empoderamiento.

Funciones:

Por un lado, elaborarán un protocolo de raider de cómo se coordinarán en el caso de la violencia machista. Por otra parte, este protocolo de instrucciones será comunicado dentro de todas las instituciones firmantes (ofreciendo las formaciones oportunas a los trabajadores y responsables de la intervención directa).

Número de reuniones anuales: En el momento en que se crea el órgano de coordinación se definirá también el tema del PS-, que se abordará en cada reunión anual.

3.6. Mesa de las Mujeres:

Participantes:

Estará compuesto por representantes de grupos de mujeres locales y feministas, mujeres trabajadoras del pueblo, responsables del área social de udas y responsables de la

escuela de empoderamiento.

Funciones:

Por un lado, realizarán valoraciones y propuestas de mejora de las políticas de igualdad que se desarrollen a nivel municipal. Desde Bes- pondrán de manifiesto los puntos débiles que observan a nivel local y diseñarán y desarrollarán un plan de sensibilización y acción anual en cooperación.

Número de reuniones anuales: Desde la creación de la Mesa de las Mujeres se definirá, también, el tema del texto, que es el que se abordará en cada reunión anual.

3.7. Mesa de Coeducación:

Participantes:

Estará formado por representantes de las escuelas del pueblo, de los gaztelekus y de la zona dotacional, de los Departamentos de Euskera y Educación, de Deporte y Juventud y de Juventud.

Funciones:

Por un lado, van a completar el Plan de Coeducación a nivel local (diseñando una planificación conjunta de acciones y sensibilización anual). Por otro lado, realizarán el seguimiento de la planificación, completando el correspondiente informe de valoración a final de año.

Número de reuniones: En la creación de la Mesa de Coeducación se determinará la frecuencia de las reuniones y se definirá el tema de lo que se trabajará en cada reunión de agua.



Sistema de seguimi ento

Descripción de la actividad

Para garantizar el éxito de este Plan de Igualdad, es imprescindible realizar una valoración anual del grado de cumplimiento de los objetivos y acciones hasta la fecha, así como del impacto alcanzado a través de los mismos.

4.1. Herramientas de seguimiento:

Cada acción de seguimiento cuenta en su ficha con un conjunto de indicadores, algunos cuantitativos y otros cualitativos. Respondiendo a estos indicadores, el responsable completará el seguimiento de cada acción.

Para el seguimiento de cada una de las acciones se cumplimentará la ficha de valoración que se presenta en la página siguiente.

En la misma, tras los datos de localización de la acción (Eje de Igualdad al que pertenece, Departamento municipal al que pertenece la valoración, Objetivos generales dentro de los que se enmarca, Nombre detallado de la acción, Responsabilidad/s, fecha/s o duración).

Una vez introducidos estos datos se seguirán los criterios cuantitativos de valoración. Para ello, se debe indicar el grado de cumplimiento de la acción (realizada en su totalidad, parcial -si tiene fases, o de larga duración-, inacabada y no realizada con parámetros), la naturaleza de la acción (si es anual o anual), la cuenta previa (prevista y real) y el tiempo (previsto y real) empleado en ofrecer.

Para la valoración cualitativa se incluyen los apartados finales en los que se explica lo realizado en el desarrollo de la acción, las partes o partes que no se han hecho, las dificultades que se han encontrado en el camino y las soluciones que se han dado a estas dificultades, los indicadores que se establecieron en la ficha de la acción, junto a los resultados de la ficha de valoración y las mejoras o ideas que cada uno propone para la siguiente o para otras acciones según las experiencias vividas en este itinerario.

4.2. Previo:

Las fichas de todas las acciones anuales se trabajarán en dos reuniones en la Comisión de Igualdad (estructura técnica Sai-Len), la primera reunión se celebrará a mediados del año y la otra reunión al final del año. Tras la valoración de cada Departamento, en cada reunión se hará una valoración de la situación de cada eje y del programa global de crono (en el cronograma se indicará el grado de cumplimiento de cada acción en verde, naranja o rojo).

A través de estas reuniones de grupo se pondrán de manifiesto las dificultades que se presentan a la hora de realizar las acciones y se compartirán las soluciones que se aporten, además se fomentará la cooperación cuando sea posible.

A continuación se trasladarán las valoraciones y propuestas presentadas a la estructura política interdepartamental. En él, además del seguimiento del Plan, se aprobará los antecedentes de los objetivos estratégicos del año siguiente.

Al final de cada año se fijarán las fechas de las reuniones del año siguiente (tanto para la estructura política interdepartamental como para la Comisión de Igualdad).

4.3. Planes operativos o programaciones anuales:

Cada año de vigencia del Plan se elaborará un Plan Operativo anual o una Programación anual. En ella se detallarán las medidas, acciones y responsables que se trabajarán durante ese año. Estos planes operativos se constituirán en la primera reunión del Comité de Igualdad (en enero de cada año).

Fecha de hoy:II. PLAN DE IGUALDAD: SEGUIMIENTO

Eje de igualdad					Área		
Objetivo							
Acción							
Responsable					Fecha o duración	Previsión:	
						Real:	
Nivel de cumplimiento de la acción	Realizado	Parte	Sin finalizar	Nada	Naturaleza de la acción	Este año	Anual
Descripción de lo realizado					Presupuesto	Previsión:	
						Real:	
Descripción de lo pendiente					Tiempo dedicado	Previsión:	
						Real:	
	Dificultades encontradas:				Soluciones aportadas:		
Dificultades y soluciones							
	Indicadores previstos:				Resultados por indicadores:		
Indicadores y resultados							
Propuestas de mejora							

4.4. Calendario previo:

[illegible]