

# I Plan para la Igualdad de Género de Eskoriatza (2026-2029)

---

[Diciembre de 2025]

La asesoría técnica de este proyecto ha estado a cargo de Emun Koop.E.



# Índice

Prólogo.....	3
Marco legal.....	4
Metodología .....	5
Descripción del proceso.....	5
Retos identificados en el diagnóstico de situación de igualdad de género en Eskoriatza .....	9
Principios y garantías .....	12
Resumen de ámbitos de intervención, objetivos y acciones .....	15
Medidas, plazos e indicadores .....	17
Recursos y medios.....	27
Seguimiento y evaluación.....	28

# Prólogo

El Ayuntamiento de Eskoriatza quiere dar un paso más hacia la igualdad y fruto de ello es el I Plan de Igualdad que tenemos entre manos. El Diagnóstico de Igualdad realizado el año pasado recogió la realidad de nuestro pueblo y los retos a los que nos enfrentamos en esta materia. Este documento, partiendo de esta perspectiva, define el rumbo y los compromisos para los próximos años.

En este camino, aunque empezamos a dar pasos significativos en el ayuntamiento, es el resultado de un recorrido colectivo de años, y especialmente al trabajo incansable de las mujeres y del grupo feminista de Eskoriatza le debemos que tengamos hoy este contexto. Ellas son las que siguen recorriendo el camino en el día a día y sus compromisos nos recuerdan que el camino que tenemos por construir sigue siendo largo.

Dicho esto, este plan está dirigido a todo el pueblo, para el bien de toda la ciudadanía. La igualdad no es sólo cosa de mujeres, es un deber y una responsabilidad compartida que nos atañe a toda la ciudadanía. Por otro lado, aunque queremos llegar a todas las mujeres, desde sus realidades y necesidades, es imprescindible garantizar la implicación de todas las personas.

En la misma línea, el propio proceso también ha tenido fuerza, y como la participación ciudadana ha sido imprescindible, queremos agradecer a todas las personas que os habéis acercado a reflexionar, compartir y hacer propuestas.

Siendo el primer plan, hemos hecho especial esfuerzo por empezar a aterrizar las cosas y recoger medidas realmente factibles. Sin embargo, sabemos que la realidad es cambiante. Por eso, también intentaremos responder de la manera más eficaz posible a los nuevos retos que aparecen en el día a día.

Esto es sólo el principio. No queremos interrupciones en el camino hacia la igualdad y nuestro compromiso es consolidar y profundizar dicho camino en Eskoriatza.

IRATI IGLESIAS POZO

CONCEJALA DE IGUALDAD DE ESKORIATZA

# Marco legal

Existe un amplio marco normativo tanto internacional como local que ampara el derecho a la igualdad de género y la necesidad de políticas públicas para lograrlo. En este sentido, la función de los ayuntamientos en el desarrollo de las políticas de igualdad también se encuentra regulada en varias de estas disposiciones. Así, conformarán el marco normativo tanto del siguiente texto como del plan que surge a continuación:

## Marco internacional

- Carta de las Naciones Unidas (1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Conferencias Mundiales sobre la Mujer. IV Conferencia Mundial: Declaración y Plataforma de Acción de Pekín. Seguimientos realizados +5, +10, +15, +20, +25, +30.

## Marco del estado español

- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/1015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

## Marco de la CAV

- 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.
- Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.
- Ley 4/2024, de 15 de febrero, sobre no discriminación por identidad de género de Trans y el reconocimiento de sus derechos.

## Marco del Territorio Histórico de Gipuzkoa

- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobada por las Asambleas Generales de Gipuzkoa.

Por otro lado, en el ámbito programático, debemos hacer especial mención a la **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV**, donde se recogen las líneas de intervención y directrices que guiarán la actuación de los poderes públicos vascos. Estas líneas de intervención serán el marco de referencia del presente plan.

# Metodología

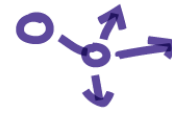
En el Ayuntamiento de Eskoriatza, para la elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad y se han impulsado y compartido reflexiones y decisiones entre el personal, representantes institucionales y agentes de las diferentes áreas y ámbitos, con especial atención a las siguientes áreas:



**Participación**



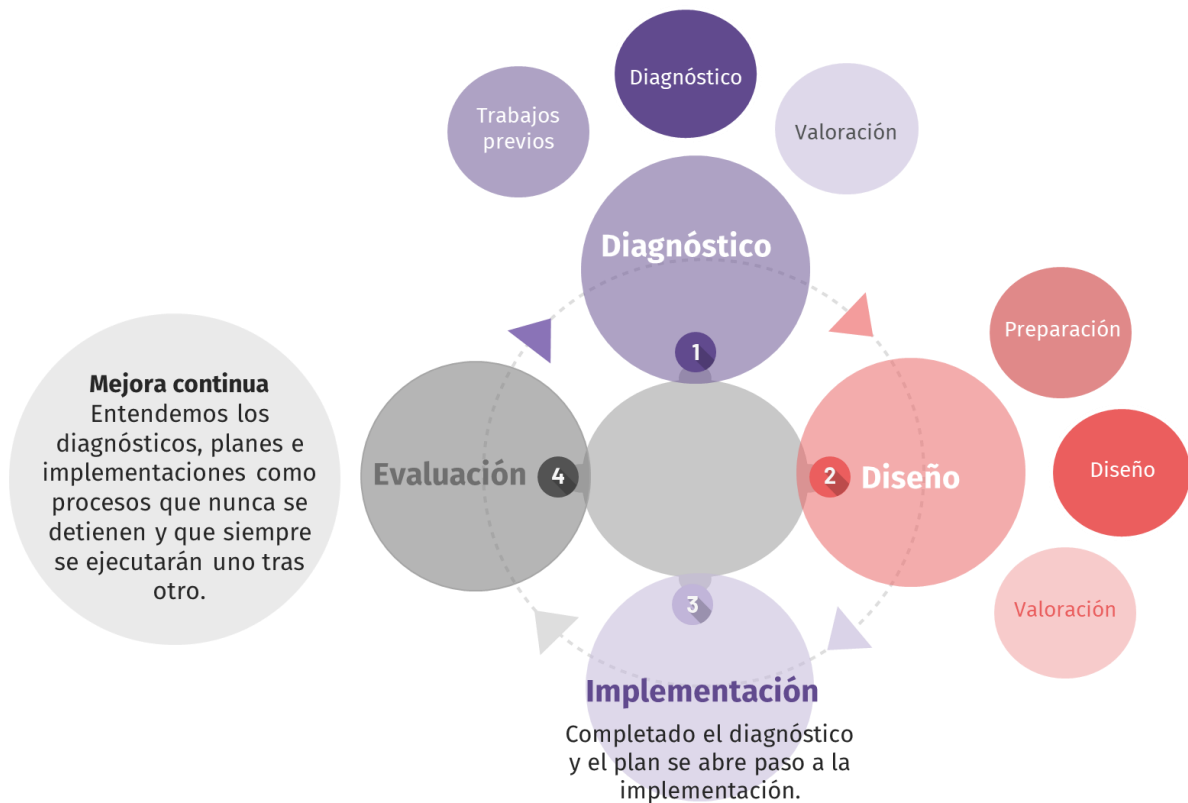
**Sensibilización y reflexión**



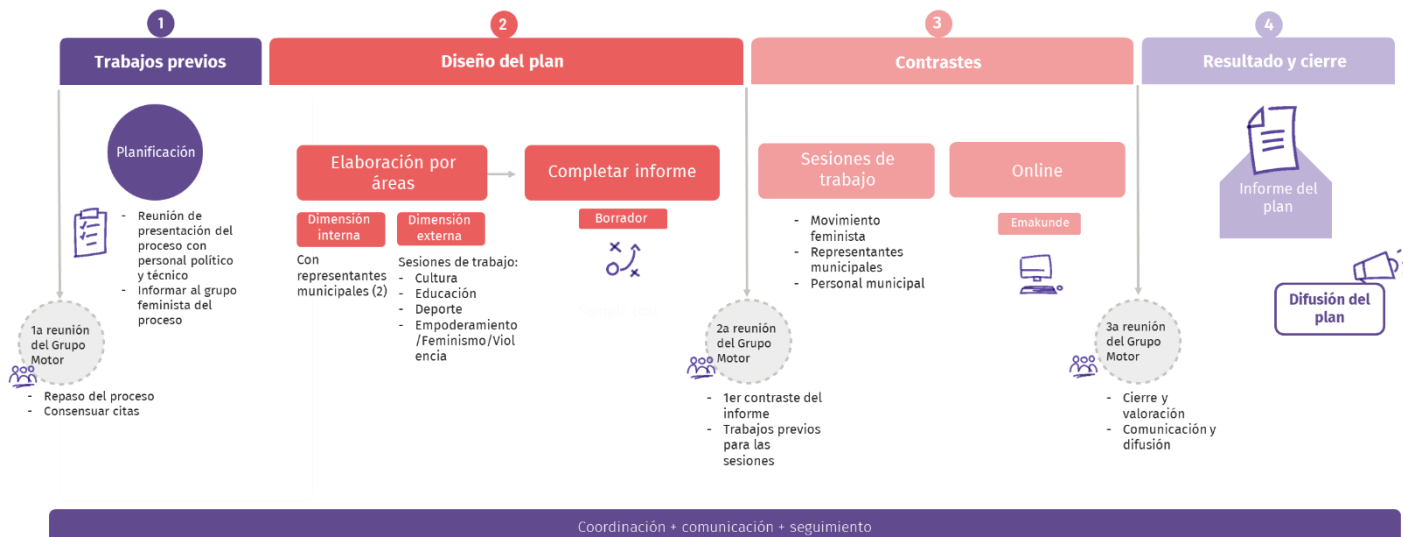
**Facilitación**

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Las fases principales de los procesos de planes de igualdad son:



Con este informe hemos realizado el segundo paso del proceso expuesto en la imagen de arriba: el diseño del plan. En Eskoriatza el I Plan de Igualdad se ha elaborado en el periodo comprendido entre mayo y noviembre de 2025 y los pasos dados en este recorrido han sido los recogidos en la siguiente imagen:



Tal y como presentamos en la imagen, el proceso de diseño del plan ha tenido 4 fases principales:

### 1. Fase: trabajos previos o planificación de trabajos:

Basándonos en la experiencia del proceso de diagnóstico esta fase se puso en marcha directamente con el Grupo Motor, llevando a cabo una reunión para ello. Estos han sido los trabajos previos:

- Acordar los pasos y el cronograma: se acordaron la metodología, los métodos, los plazos y las herramientas, para adecuarnos lo mejor posible a las necesidades y características del proyecto.
- Determinar acciones y agentes: se determinaron las acciones, agentes y funciones del proceso. Funciones y personas responsables de cada fase.
- Diseñar el plan de comunicación: antes de comenzar con los trabajos concretos de diseño, se realizó una planificación previa para garantizar una comunicación adecuada. En el plan de comunicación se acordaron los mensajes a comunicar en cada momento del diseño y los canales para ello.

### 2. Fase: Diseño del plan:

En esta fase, para llegar al borrador del plan se llevaron a cabo sesiones participativas por áreas.

- Trabajo por áreas: En total se realizaron 5 sesiones y en función del tema que se iba a tratar se decidió a quién enviar la invitación. Siempre teniendo como objetivo involucrar a las personas participantes en el diseño de objetivos y acciones y su posterior implementación. La estructura de todas las sesiones fue similar: al principio, se realizó la contextualización del eje correspondiente, a continuación, se recordaron los retos identificados en el diagnóstico, y para

terminar, se visualizó lo que se quiere conseguir con este plan en relación con el área en cuestión, llevando las aportaciones al formato de objetivos y acciones.

- i. Dimensión interna: Solo se realizó una sesión y fue destinada al abordaje del eje del buen gobierno. En esta sesión participaron las personas responsables políticas y técnicas de igualdad y las personas responsables políticas del área de personas.
  - ii. Dimensión externa: Se realizaron 4 sesiones en las que se trabajaron temas que forman parte de la dimensión externa. La elección de los temas se realizó en base a los principales retos extraídos del diagnóstico. Así se organizaron las sesiones:
    1. Cultura: Personal técnico de cultura, personal técnico de cultura y biblioteca, persona representante política de cultura, personal técnico de euskera, persona representante política de euskera y personal técnico de igualdad.
    2. Educación: Personal técnico de educación y persona representante política de educación.
    3. Deporte: Persona responsable política de deporte, personal técnico del polideportivo, personal técnico de igualdad y persona representante política de igualdad.
    4. Feminismo, empoderamiento y violencia: Persona representante política de acción social, personal técnico de prevención, personal técnico de igualdad y persona representante política de igualdad.
- b. Borrador del informe: Con las aportaciones recibidas se elaboró el informe provisional, el cual se analizó en la segunda reunión del Grupo Motor.

### 3. Fase: Contrastes:

Para el contraste del plan, se pusieron en marcha dos métodos: sesiones presenciales y posibilidad de hacerlo online:

- a. Sesiones presenciales para el contraste del plan:
  - i. Personas representantes políticas municipales: Si bien en esta sesión se puso más fuerza en el eje del buen gobierno, se realizó el contraste de todo el plan con las personas representantes políticas.
  - ii. Personal municipal: El personal técnico de igualdad realizó el contraste con el personal técnico de otras áreas que participaron en el proceso.
  - iii. Movimiento Feminista de Eskoriatza: En esta sesión se compartieron y se recibieron aportaciones al proceso del diseño del plan, a los objetivos que ha recogido el plan y, sobre todo, a las acciones de empoderamiento feminista.
- b. Contraste online:
  - i. Ciudadanía y agentes locales: El borrador del plan se publicó junto con un formulario en la página web del Ayuntamiento de Eskoriatza para que la ciudadanía pudiera realizar aportaciones. Se han recibido 2 respuestas.
  - ii. Emakunde: Se ha enviado el informe definitivo a Emakunde para su contraste.

#### 4. Fase: Cierre y valoración:

- a. Informe final: Incluyendo las aportaciones de los contrastes se completó el informe final y se compartió con el Grupo Motor.
- b. Valoración del proceso: Siendo la última reunión del Grupo Motor el cierre de un proceso, se aprovechó el momento para hacer una valoración del trabajo realizado, de la metodología, del ambiente y del resultado.
- c. Aprobación del plan en el pleno: El informe resultante deberá ser aprobado en el pleno por la delegación municipal para poder empezar con la implementación del plan en 2026.

# Retos identificados en el diagnóstico de situación de igualdad de género en Eskoriatza

El Plan de Eskoriatza ha partido del diagnóstico sobre la situación de igualdad de género realizado en la localidad en 2024, y en el que los retos y tareas identificadas han guiado el rumbo de la planificación.

A continuación, se recogen los principales retos que se identificaron a lo largo del proceso de diagnóstico. No obstante, la realidad se encuentra en continuo movimiento, por lo que lo que se recoge a continuación no es una lista limitada, y es que las deficiencias, deberes o carencias que han surgido o se han identificado también se integrarán en el plan. Por otro lado, el plan no responde a todos los retos identificados, si bien el diagnóstico se realizó en abierto, en la definición del plan se ha prestado atención a las prioridades y a los objetivos y acciones de partida.

## BUEN GOBIERNO

- [Composición política y técnica del Ayuntamiento] Visibilizar a las personas trabajadoras municipales que superen los roles tradicionales habituales, de cara a trabajar la ejemplaridad y la referencialidad.
- [Composición política y técnica del Ayuntamiento] Realizar un seguimiento de las condiciones de trabajo del servicio de limpieza y asistencia domiciliaria y analizar la posibilidad de contratar directamente desde el Ayuntamiento en el futuro.
- [Composición política y técnica del Ayuntamiento] Garantizar el conocimiento de las personas trabajadoras y políticas del Ayuntamiento para trabajar la igualdad de forma transversal:
  - o [Uso del espacio, urbanismo y movilidad] Integrar la perspectiva de género en las planificaciones urbanísticas que se ejecuten. Trabajar para ello la sensibilidad y formación de las personas que intervienen en dichos abordajes.
  - o [Servicios sociales y salud] Dotar a las personas trabajadoras de recursos para poner en valor la atención que se presta y llevar a cabo el trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- [Comunicación municipal] Garantizar un uso no sexista de la comunicación en los soportes vigentes.
- [Comunicación municipal] Capacitar a personas políticas y personal técnico en el uso no sexista del lenguaje y en la comunicación inclusiva.
- [Igualdad de género] Diseñar y ejecutar el plan de formación para el desarrollo de políticas de igualdad desde el Ayuntamiento y la integración de la igualdad en el trabajo por parte de las personas trabajadoras municipales.
- [Igualdad de género] Garantizar la estructura para trabajar la igualdad de género en el Ayuntamiento, que gestionará los planes y acciones que se diseñen en el futuro.

- [Igualdad de género] Promover el empoderamiento de las mujeres y ofrecer espacios y recursos para el trabajo en red entre mujeres diversas.
- [Igualdad de género] Crear canales formales en los que se canalicen las aportaciones de agentes y personas feministas del pueblo.
- [Deporte] Realizar un análisis de las políticas públicas y subvenciones dirigidas al deporte e incorporar cláusulas de igualdad de género en caso de necesidad.

## EMPODERAMIENTO FEMINISTA

- [Cultura] Superar los roles tradicionales habituales en la cultura.
- [Deporte] Reducir el desequilibrio en el deporte local, fomentando la participación femenina, trabajando para que el ámbito deportivo sea un espacio seguro para ellas.
- [Deporte] Visibilizar a las deportistas locales y a las mujeres que practican deporte en el municipio.
- [Deporte] Promover la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión de los equipos deportivos locales.
- [Deporte] Trabajar la sensibilización y conciencia sobre el tema entre los equipos deportivos e intervenir en la situación.
- [Vejez] Trabajar la formación y sensibilización orientada a promover el empoderamiento de las mujeres mayores, para que ellas mismas sean sujetos activos del cambio social.
- [Vejez] Impulsar y apoyar las dinámicas en red de las mujeres mayores.
- [Igualdad de género] Analizar las herramientas adecuadas para recoger opiniones y necesidades de la juventud en torno a este tema.
- [Igualdad de género] Analizar la relación y posibilidad de alianzas con la Casa de las Mujeres que se está creando en Aretxabaleta.
- [Igualdad de género] Poner en marcha vías para profundizar en las realidades de las mujeres que este diagnóstico no haya recogido o lo haya hecho de forma superficial: mujeres migradas, mujeres mayores y mujeres rurales sobre todo.
- [Juventud y educación] Analizar posibles abordajes para romper los roles tradicionales que se dan en la juventud.
- [Migración y diversidad] Teniendo en cuenta cómo las opresiones múltiples afectan a las vidas de las mujeres migradas, promover su empoderamiento.
- [Migración y diversidad] Promover recursos para impulsar el trabajo en red entre las mujeres migradas.
- [Migración y diversidad] Promover recursos para impulsar el trabajo en red de distintas mujeres.
- [Uso del espacio, urbanismo y movilidad] Trabajar la presencia simbólica de mujeres en las calles.

## ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

- [Socioeconomía] Superar la segregación horizontal en el empleo y seguir dando pasos hacia una fotografía más equilibrada del empleo.
- [Cuidados] Fomentar la implicación de los hombres en los cuidados y en las tareas domésticas.

- [Cuidados] Trabajar en la concienciación para el cumplimiento de los requisitos básicos en las necesidades de cuidados que se cubren vía contratación privada, generando y difundiendo material informativo para ello.
- [Cuidados] Representar vías para trabajar de manera integral el cuidado, junto a agentes involucrados en el tema y ciudadanía.
- [Juventud y educación] Definir cauces para la formación continua en igualdad de género junto con agentes y la comunidad educativa, para que la igualdad de género no sea un tema que se trate de manera aislada y para responder a problemas concretos.
- [Juventud y educación] Mantener y reforzar dinámicas que ya están en marcha con resultados positivos.
- [Juventud y educación] Trabajar la referencialidad de padres y madres y demás ciudadanía para incidir en la infancia.
- [Juventud y educación] Crear una mesa de coordinación/trabajo entre agentes educativos, comunidad y Ayuntamiento.
- [Juventud y educación] Garantizar que los agentes educativos de la localidad cuentan con los espacios adecuados para poder llevar a cabo su actividad y realizar los trabajos.
- [Migración y diversidad] Poner en valor el trabajo que realizan las mujeres migradas y su importancia, y profundizar en las formas de dignificarlo.
- [Masculinidades] Analizar vías para trabajar las masculinidades con los hombres del municipio.

## VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

- [Fiestas] Seguir trabajando medidas de sensibilización y prevención para que las zonas festivas sean espacios seguros sin opresiones.
- [Fiestas] Garantizar la igualdad de género en las actividades que se lleven a cabo y en el programa festivo.
- [Uso del espacio, urbanismo y movilidad] Hacer más seguras las zonas y calles de la localidad, identificando las zonas oscuras y adoptando medidas para su transformación.
- [Igualdad de género] Seguir trabajando en la sensibilización, denuncia e intervención y garantizar un trato adecuado a las mujeres que sufren violencia.
- [Igualdad de género] Trabajar la sensibilización y la prevención de la violencia machista y garantizar que toda la ciudadanía conozca los recursos existentes para hacer frente a la violencia machista.

# Principios y garantías

## PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN

Con el fin de buscar cierta coherencia en la actuación de la administración pública, el Plan de Igualdad de Eskoriatza, a la hora de definir los principios rectores del plan, se ha basado en los principios generales de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV y en los principios generales de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAV. Así, partiendo de los textos mencionados y trasladándolos a las realidades y necesidades de Eskoriatza, se han acordado como principios básicos del plan:

***Igualdad de trato:*** Prohibir toda discriminación de género de las personas, tanto directa como indirecta, independientemente de la forma que se utilice para ello. El Ayuntamiento de Eskoriatza hará frente a la discriminación múltiple y garantizará el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las mujeres o grupos de mujeres cuando concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, tales como la raza, el color, el origen étnico o social, el lenguaje, la religión, la cultura, las opiniones políticas o de otro tipo, la pertenencia a una minoría nacional, el patrimonio, lugar de nacimiento, la figuración familiar, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la identidad sexual o de género, la expresión de género, provenir de una zona rural, ser persona migrante, refugiada, seropositiva o monoparental, o cualquier otra circunstancia personal, social o administrativa.

***Igualdad de oportunidades:*** Garantizar el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales y ambientales de toda la ciudadanía, así como el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, entre otros.

***Prevenir, atender y erradicar la violencia machista:*** Integrar de manera transversal el objetivo de prevenir, atender, reparar y erradicar la violencia machista en todas las formas y expresiones en las políticas y acciones del Ayuntamiento de Eskoriatza.

***Integración de la perspectiva de género:*** Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones como metodología de trabajo y análisis que permita visibilizar y eliminar las diferencias de género.

***Acción positiva:*** Promover desde el Ayuntamiento de Eskoriatza la consecución de la igualdad real y efectiva entre géneros, adoptando medidas específicas y temporales para eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo en todos los ámbitos de la vida.

***Eliminación de roles y estereotipos en función del género:*** Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos de género en los que se basan las diferencias de género. Según estos roles y estereotipos, se naturaliza que la responsabilidad del ámbito doméstico corresponde a las mujeres, mientras que la responsabilidad del ámbito público se asigna a los hombres, con una valoración y reconocimiento económico y social diferenciado.

**Integrar enfoque interseccional:** Considerar, de manera transversal, cómo influye el sistema de género sexual, junto con el resto de factores mencionados, en el principio rector de igualdad de trato. Esta relación genera identidades solapadas e interseccionadas, así como situaciones y ejes del poder y de la opresión.

**Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación:** Eliminar las discriminaciones relacionadas con la identidad sexual o de género y la orientación sexual en todos los ámbitos de la vida. Desarrollo de políticas públicas para garantizar la autonomía corporal y la autodeterminación de todas las personas, especialmente el de las mujeres, y sobre todo el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.

**Representación equilibrada:** Presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada en todos los ámbitos de toma de decisiones. Aplicación del principio de representación equilibrada en todos los órganos y ámbitos municipales.

**Empoderamiento feminista:** El empoderamiento es un proceso a través del cual las mujeres y la disidencias sexuales y de género adoptan la conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación a la que se enfrentan por ser como son, adquiriendo la competencia, el poder y el control sobre su propia vida.

**Implicación de los hombres:** Concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres por la igualdad y contra la violencia machista. Cuestionamiento y extracción de masculinidades no igualitarias.

**Participación:** Impulsar la participación y el diálogo de los grupos feministas y de las diferentes mujeres, agentes sociales y ciudadanía en general en el desarrollo de las políticas públicas. Requiere la adecuación y creación de espacios y vías de participación para garantizar la accesibilidad universal.

**Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera:** Garantizar los derechos lingüísticos y promover el uso del euskera en el ámbito de la igualdad (formación, participación, sensibilización, actividades dirigidas a personal trabajador y profesionales, etc.)

## GARANTÍAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN:

Entendemos por garantía las condiciones o garantías que se consideren imprescindibles para asegurar el desarrollo del plan:

**Compromiso político real:** Como Ayuntamiento, comprometerse a desarrollar a nivel interno políticas de igualdad y la estrategia de transversalidad de género, canalizando los medios necesarios para ello y aprobando las estructuras de coordinación. Y también llevando a cabo políticas de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía.

**Ofrecer recursos presupuestarios, humanos y técnicos:** Garantizar el presupuesto necesario para el desarrollo del plan así como asegurar los recursos técnicos y estructurales necesarios.

**Corresponsabilidad, coordinación y colaboración:** Esto implica trabajar en dos ámbitos: A nivel municipal, trabajando corresponsablemente todos los departamentos para promover la igualdad, y a nivel local, en el desarrollo de políticas, participación y creando conversaciones de la ciudadanía y los movimientos feministas, así como de los agentes sociales y económicos populares. Impulsando para ello las estructuras necesarias y la colaboración.

**Realista y realizable:** Sin dejar de lado la ambición, se buscará prever formas de trabajo factibles y realistas.

# Resumen de ámbitos de intervención, objetivos y acciones

El plan está basado en los ámbitos de intervención de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres de la CAV:

- **Dimensión interna:** El objeto de esta línea de intervención es asegurar los recursos y garantías para el desarrollo de las políticas públicas de igualdad y alcanzar una estructura municipal que tenga en cuenta y haga transversal el principio de igualdad de género en su actuación. Para ello, será necesario asumir un compromiso político claro para articular tanto políticas específicas de igualdad como estrategia de mainstreaming y asignar estructuras y recursos básicos (económicos, personales, formativos...). Para ello, coordinar adecuadamente el trabajo interno y establecer cauces de colaboración con otras instituciones y agentes resultará fructífero. Este ámbito de intervención, cuyo objetivo es trabajar todo lo mencionado, recibe el nombre de **Buen gobierno**.
- **Dimensión exterior:** El objetivo principal de esta organización interna es trabajar con perspectiva de género y fomentando la igualdad en las políticas que el Ayuntamiento lleve a cabo de cara al pueblo de Eskoriatza para lograr una sociedad más igualitaria y justa. Para impulsar este objetivo, el plan abordará tres ámbitos de intervención:
  - o **Empoderamiento feminista:** El empoderamiento es un requisito y garantía para la transformación social a favor de la igualdad de género en el mundo. Por eso es imprescindible que el Ayuntamiento también diseñe una hoja de ruta que promueva y garantice ese empoderamiento. Por un lado, promover y apoyar los procesos de empoderamiento individual, colectivo, social y político de las mujeres de Eskoriatza, y por otro, dar pasos firmes para que dichos procesos sean duraderos.
  - o **Organización social justa, igualitaria y sostenible:** Reflexionar sobre cómo organizar la vida de forma conjunta y empezar a recorrer el camino es el primer paso para lograr un cambio hacia otro modelo socio-económico. Objetivos y acciones de este tipo son las que abarcará este ámbito de intervención.
  - o **Vidas libres de violencia machista:** Debemos entender la violencia machista como una vulneración grave de los derechos humanos fundamentales y por ello las instituciones tienen responsabilidades y funciones propias de prevención e intervención ante esta violencia. En vista de esta realidad todas las instituciones y administraciones deben trabajar con un enfoque feminista, teniendo en cuenta la complejidad y diversidad de aspectos de la violencia machista e identificando las múltiples discriminaciones que pueden tener quienes la sufren, con el empoderamiento como objetivo común. Por otro lado, es importante incidir en toda la ciudadanía para profundizar en la prevención de la violencia, incrementar la capacidad de identificación de la misma y para que el pueblo, además de tener una posición de rechazo claro ante la violencia, sea un pueblo libre de violencia.

Este plan estratégico para el periodo 2026-2029 abordará un total de 16 objetivos y 57 acciones dirigidas a la igualdad de género.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS	NÚMERO DE ACCIONES
<b>1. BUEN GOBIERNO</b>	1.1. Articular las garantías, estructuras y herramientas internas municipales para el desarrollo de políticas de igualdad	<b>6</b>
	1.2. Habilitar a las personas trabajadoras y representantes políticas municipales para desarrollar políticas de igualdad de manera progresiva y permanente	<b>5</b>
	1.3. Trabajar la igualdad de manera transversal en todas las áreas municipales	<b>4</b>
	1.4. Dar a conocer en el municipio el trabajo a favor de la igualdad que se realiza desde el Ayuntamiento	<b>4</b>
	1.5. Garantizar la igualdad entre el personal municipal	<b>3</b>
	1.6. Participar activamente en los espacios territoriales para el desarrollo de políticas de igualdad	<b>2</b>
<b>2. EMPODERAMIENTO FEMINISTA</b>	2.1. Acercar a las mujeres* al feminismo	<b>4</b>
	2.2. Promover y alimentar las redes de mujeres* y miembros del colectivo LGBTI+	<b>4</b>
<b>3. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE</b>	3.1. Impulsar una comunidad educativa feminista	<b>4</b>
	3.2. Promover un modelo deportivo alineado con valores feministas	<b>3</b>
	3.3. Fomentar la cultura feminista en Eskoriatza	<b>4</b>
	3.4. Iniciar el camino hacia un sistema de cuidados más justo	<b>4</b>
	3.5. Promover modelos de masculinidad alineados con valores feministas	<b>2</b>
<b>4. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA</b>	4.1. Prevención de violencia de machista	<b>4</b>
	4.2. Garantizar la atención integral a las mujeres que han sufrido violencia machista	<b>2</b>
	4.3. Acompañar e impulsar la reparación del dolor generado por la violencia machista	<b>2</b>
		<b>57 ACCIONES</b>

En las siguientes páginas se recogen las acciones del Plan Estratégico, su desarrollo anual y la persona responsable de las mismas.

# Medidas, plazos e indicadores

1. BUEN GOBIERNO	AÑO				Responsable(s)	Indicadores
	2026	2027	2028	2029		
1.1. OBJETIVO: Articular las garantías, estructuras y herramientas internas municipales para el desarrollo de políticas de igualdad						
<b>Acciones:</b>						
1.1.1. Expresar compromiso político para la igualdad					Gobierno municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha realizado la presentación del plan a nivel municipal y local con liderazgo de la parte política.</li> <li>- En las reuniones de seguimiento y evaluación del plan han participado activamente las personas representantes municipales.</li> <li>- Anualmente se han asegurado las garantías necesarias para el desarrollo del plan (recursos personales, económicos y compromiso político).</li> </ul>
1.1.2. Crear un Servicio de Igualdad: con personal, personas responsables políticas y presupuesto propio					Gobierno municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe un Servicio de Igualdad con personal, personas responsables políticas y presupuesto propio.</li> </ul>
1.1.3. Analizar la asignación anual a igualdad de género e ir ampliando el presupuesto hasta que sea del 1% o superior					Gobierno municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada año, se ha calculado el porcentaje que se destina al presupuesto general y se ha registrado en la ficha de seguimiento.</li> <li>- El porcentaje del presupuesto que se asigna a igualdad ha aumentado cada año.</li> </ul>
1.1.4. Cada año, elaborar y hacer seguimiento del plan de gestión anual					Servicio de Igualdad Grupo Motor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han realizado al menos 11 reuniones del Servicio de Igualdad.</li> <li>- Se han realizado al menos 2 reuniones del Grupo Motor.</li> <li>- Se ha elaborado el plan de gestión anual utilizando la herramienta de seguimiento específico.</li> </ul>
1.1.5. Realizar las valoraciones de fin de año y de mitad y final del periodo de planificación del plan, y tomar medidas correctoras al respecto					Servicio de Igualdad Grupo Motor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anualmente se ha realizado el informe de memoria y valoración del plan de gestión anual.</li> <li>- A finales de 2027 se ha realizado una valoración de mitad de periodo de planificación y se ha analizado la necesidad de realizar cambios significativos en el plan.</li> <li>- Al final del periodo de planificación se ha realizado una valoración del plan.</li> </ul>

<p><b>1.1.6.</b> Definir y poner en marcha la forma de relación directa y continua con el movimiento feminista y LGBTI+ (si lo hubiera)</p>				<p>Servicio de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación directa entre el Ayuntamiento y el movimiento feminista.</li> <li>- Se han definido el objetivo, modo y roles de la relación.</li> </ul>
<p><b>1.2. OBJETIVO:</b> Habilitar a las personas trabajadoras y representantes políticas municipales para desarrollar políticas de igualdad de manera progresiva y permanente</p>					
<p><b>Acciones:</b></p>					
<p><b>1.2.1.</b> Realizar por lo menos una formación para todo el personal y personas políticas, según el tema y el perfil, a lo largo del periodo de planificación, a partir de los cursos ofertados por Emakunde, IVAP, Berdinbidean, UEU, UIK, Virginia Wolf Basqueskola...</p>				<p>Personal técnico de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anualmente se han analizado las ofertas formativas y se les ha propuesto a personas trabajadoras y políticas.</li> <li>- Se han recogido en el registro las formaciones realizadas y las personas participantes.</li> <li>- A finales del periodo de planificación el 75% del total de personas trabajadoras y representantes políticas municipales ha recibido una formación de este tipo.</li> </ul>
<p><b>1.2.2.</b> Organizar una formación anual de 2 horas sobre igualdad de género en el propio Ayuntamiento para todas las personas trabajadoras y representantes políticas municipales</p>				<p>Servicio de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha realizado una elección de temas en función de las necesidades y se ha realizado una formación anual de dos horas.</li> <li>- Se han recogido en el registro las formaciones realizadas y las personas participantes.</li> <li>- El 75% del total de personas trabajadoras y representantes políticas municipales ha recibido formación cada año.</li> </ul>
<p><b>1.2.3.</b> Garantizar la formación necesaria para el correcto desarrollo de las funciones del puesto técnico de igualdad</p>				<p>Servicio de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han identificado las necesidades de desarrollo.</li> <li>- Se han acordado la forma y condiciones de responder a las necesidades.</li> <li>- Se ha desarrollado la formación correspondiente.</li> </ul>
<p><b>1.2.4.</b> Recibir durante el primer año de cada legislatura (todas las personas delegadas municipales) formación en torno a los objetivos y retos de los liderazgos feministas y del Plan de Igualdad</p>				<p>Servicio de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha realizado una formación al inicio de cada legislatura.</li> <li>- Ha participado al menos el 75% de las personas representantes políticas.</li> </ul>
<p><b>1.2.5.</b> Realizar la previsión de las formaciones de igualdad (identificación de las principales tareas que se van a realizar desde el Ayuntamiento y previsión de las formaciones para integrar la perspectiva de género en las mismas) y crear el registro para el seguimiento</p>				<p>Personal técnico de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha creado la herramienta de registro (documento Excel).</li> <li>- Se ha realizado un trabajo de identificación de las principales tareas (renovación del PGOU, planes sectoriales...) que se realizarán cada año desde el Ayuntamiento al inicio del periodo de planificación, recogiendo las necesidades de desarrollo en igualdad en las mismas y ofreciendo específicamente las formaciones para responder a las mismas al personal/persona política que corresponda.</li> <li>- El registro se ha cumplimentado anualmente.</li> </ul>

<b>1.3. OBJETIVO: Trabajar la igualdad de manera transversal en todas las áreas municipales</b>						
<b>Acciones:</b>						
1.3.1. Definir la relación, colaboración y estructura del Servicio de Igualdad con el resto de estructuras municipales					Gobierno municipal Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se han definido objetivos, estructuras y funciones de colaboración.</li> </ul>
1.3.2. Seleccionar un proyecto/abordaje y trabajar específicamente para integrar la perspectiva de género en su desarrollo (participará también el personal técnico de igualdad)						<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Al menos durante el periodo de planificación, se ha trabajado en la integración de la perspectiva de género en un proyecto en colaboración entre servicios.</li> </ul>
1.3.3. Seleccionar un procedimiento administrativo (contratación) y poner en marcha el proceso para integrar adecuadamente la perspectiva de género en el mismo					Personal técnico de igualdad y secretaría	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha seleccionado el procedimiento.</li> <li>↪ Se ha diseñado el proceso.</li> <li>↪ Se ha experimentado.</li> <li>↪ Se ha realizado una valoración, se han realizado aprendizajes y se han acordado mejoras.</li> <li>↪ Se ha vuelto a poner en marcha el proceso.</li> </ul>
1.3.4. Valorar la participación en el programa de la DFG "El género en procedimientos administrativos"					Responsable del procedimiento que se va a trabajar	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha presentado la propuesta de participación en el programa "El género en procedimientos administrativos" a nivel político y técnico, y se ha tomado una decisión.</li> </ul>
<b>1.4. OBJETIVO: Dar a conocer en el municipio el trabajo a favor de la igualdad que se realiza desde el Ayuntamiento</b>						
<b>Acciones:</b>						
1.4.1. Reivindicar la igualdad en fechas señaladas (8 de Marzo, 28 de Junio, 25 de Noviembre...)					Gobierno municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se han elegido días significativos y se ha expresado el compromiso político del Ayuntamiento (formas diversas: nota institucional, noticia...).</li> </ul>
1.4.2. Comunicar las iniciativas que desarrolla el Ayuntamiento en temas de igualdad					Personal técnico de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha informado de todas las acciones relacionadas con la igualdad en los soportes de comunicación municipales (redes sociales, web...).</li> <li>↪ Se han creado medios comunicativos para difundir las acciones significativas desarrolladas (carteles, folletos...).</li> </ul>
1.4.3. Garantizar una representación paritaria en las comparecencias públicas que realice el Ayuntamiento					Gobierno municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ La representación en las comparecencias públicas que realiza el Ayuntamiento ha sido paritaria.</li> </ul>
1.4.4. Informar a la ciudadanía de la valoración a mitad del periodo de planificación					Gobierno municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha realizado la difusión.</li> </ul>
<b>1.5. OBJETIVO: Garantizar la igualdad entre el personal municipal</b>						

<b>Acciones:</b>						
1.5.1. Realizar diagnóstico y plan de igualdad interno					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se han realizado tanto el diagnóstico como el plan.</li> <li>– Se ha puesto en marcha la implementación con las garantías y recursos necesarios.</li> </ul>
1.5.2 Elaborar un protocolo frente al acoso sexual y de género					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se ha completado el proceso de elaboración del protocolo.</li> <li>– Se ha puesto en marcha el protocolo con las garantías y recursos necesarios.</li> </ul>
1.5.3. Revisar y adaptar las condiciones del servicio de limpieza de edificios municipales y del servicio de ayuda a domicilio. Y hacer progresivamente lo mismo con el personal subcontratado en todas las áreas					Gobierno municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se ha realizado la revisión de la licitación junto con el Ayuntamiento de Aretxabaleta.</li> <li>– Previamente a la publicación de la nueva licitación, se ha mantenido una reunión de valoración con el personal del servicio a domicilio y se han identificado los elementos de mejora de las condiciones de trabajo.</li> <li>– Se ha dado el primer paso para explorar las vías para ir mejorando las condiciones del personal trabajador de otros ámbitos.</li> </ul>
<b>1.6. OBJETIVO: Participar activamente en los espacios territoriales para el desarrollo de políticas de igualdad</b>						
<b>Acciones:</b>						
1.6.1. Participar en el programa Berdinbidean y/o en el Espacio de Trabajo del Personal Técnico de Igualdad					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se ha contactado con el Órgano de Igualdad de la DFG y se ha identificado el programa más adecuado para Eskoriatza.</li> <li>– Eskoriatza está participando en el programa elegido: ha participado en el 75% de los espacios de trabajo del año.</li> <li>– Las tareas emprendidas en el programa se traen al Ayuntamiento.</li> </ul>
1.6.2. Analizar la posibilidad de participación en otras redes y espacios o zonas de trabajo que puedan ser apropiados					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se han identificado otras redes, espacios o zonas de trabajo de interés.</li> <li>– Se ha decidido participar o no en estos espacios.</li> </ul>

2. EMPODERAMIENTO FEMINISTA	AÑO				Responsable(s)	Indicadores
	2026	2027	2028	2029		
<b>2.1. OBJETIVO: Acercar a las mujeres* al feminismo</b>						
<b>Acciones:</b>						
2.1.1. Conocer y/o participar en las dinámicas que surgen en días significativos (8 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre, 17 de mayo...)					Personal técnico de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha conocido la dinámica que había hasta ahora y se ha participado/colaborado en la organización.</li> </ul>
2.1.2. Establecer contacto con las Casas de Mujeres del entorno y analizar vías para posibles alianzas					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha contactado y se han analizado las vías para una posible alianza.</li> </ul>
2.1.3. Crear la Escuela de Empoderamiento de Eskoriatza y organizar al menos un curso al año atendiendo a los intereses de las mujeres* de la localidad. Ir ampliando progresivamente la oferta formativa					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha creado y aprobado el documento que recoge el marco, las bases y el funcionamiento de la Escuela de Empoderamiento.</li> <li>Al menos se ha organizado un curso al año.</li> <li>Ha aumentando el número de cursos ofertados año a año.</li> <li>Se han recogido la valoración y las mejoras deseadas.</li> </ul>
2.1.4. Crear relaciones y colaboración con los diferentes servicios municipales o agentes locales para llegar a más mujeres*					Personal técnico de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha trasladado la información correspondiente a los servicios municipales y a agentes de la localidad quienes la han divulgado en su zona de influencia.</li> </ul>
<b>2.2. OBJETIVO: Promover y alimentar las redes de mujeres* y miembros del colectivo LGBTI+</b>						
<b>Acciones:</b>						
2.2.1. Realizar entrevistas/escuchas grupales específicas para recoger progresivamente las realidades de las mujeres* migradas, mayores, las de las zonas rurales, las jóvenes y las del colectivo LGBTI+ para tenerlas en cuenta en el desarrollo del plan					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se han realizado entrevistas/escuchas y se han recogido diversas realidades.</li> <li>Esas realidades se han tenido en cuenta en el desarrollo del plan.</li> </ul>
2.2.2. Conocer los trabajos que se están llevando a cabo con el colectivo LGBTI+ en las localidades cercanas y acordar qué pasos dar en Eskoriatza					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha realizado un análisis.</li> <li>Se han acordado los pasos a dar</li> </ul>
2.2.3. Difundir activamente la información existente en el Ayuntamiento para tender puentes y alimentar la colaboración entre mujeres* y grupos de mujeres*					Personal técnico de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha compartido y promovido el trabajo colaborativo de iniciativas y trabajos que puedan ser de interés para mujeres* o grupos de mujeres*.</li> </ul>
2.2.4. Organizar, al menos una vez al año, iniciativas específicas para que mujeres* diversas de Eskoriatza puedan conocerse y agruparse					Personal técnico de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cada año se ha organizado una iniciativa de este tipo.</li> </ul>

3. ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE	AÑO				Responsable(s)	Indicadores
	2026	2027	2028	2029		
<b>3.1. OBJETIVO: Impulsar una comunidad educativa feminista</b>						
<b>Acciones:</b>						
<b>3.1.1.</b> Garantizar que en las iniciativas que se impulsen desde la comunidad educativa se tenga en cuenta el enfoque feminista					Personal técnico de educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ En los marcos y bases de la comunidad educativa se hace mención expresa al feminismo.</li> <li>↪ En los trabajos que se canalizan desde la comunidad educativa se trabaja con enfoque feminista de manera transversal.</li> </ul>
<b>3.1.2.</b> Realizar trabajos específicos dirigidos a abordar el feminismo desde la comunidad educativa					Personal técnico de educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha realizado un trabajo específico dirigido a abordar el feminismo a lo largo del periodo de planificación.</li> </ul>
<b>3.1.3.</b> Trabajar la referencialidad de padres y madres y demás ciudadanía para incidir en la infancia. Para ello, incorporar la oferta de desarrollo de parentalidad y discursos feministas dentro de la oferta destinada anualmente desde el Ayuntamiento a padres y madres del pueblo					Personal técnico de educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Cada año se ha ofrecido una iniciativa de este tipo.</li> </ul>
<b>3.1.4.</b> Identificar y acordar las vías para responder a las necesidades de trabajar con enfoque feminista en los servicios de competencia municipal y para garantizar el desarrollo continuo					Personal técnico de juventud	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha acordado trabajar para incorporar la perspectiva de género en el monitorado de las colonias y se ha ofrecido anualmente.</li> <li>↪ Se han recogido las necesidades de desarrollo del monitorado de la ludoteca y del gazteleku para trabajar con perspectiva de género y se ha completado la planificación para responder a las mismas, eligiendo la vía más adecuada: formación, asesoría...</li> <li>↪ Se ha desarrollado el 75% de las acciones previstas en dicha planificación.</li> </ul>
<b>3.2. OBJETIVO: Promover un modelo deportivo alineado con valores feministas</b>						
<b>Acciones:</b>						
<b>3.2.1.</b> Ofrecer una oferta deportiva no mixta orientada al empoderamiento en espacios no cómodos para las mujeres* desde una perspectiva feminista: en el polideportivo (gimnasio) y en el espacio público					Servicio de Deportes	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha realizado una oferta deportiva no mixta de modo continuo en el polideportivo.</li> <li>↪ Para ofrecer una oferta deportiva no mixta en el espacio público se ha seleccionado el deporte más adecuado y se ha canalizado la oferta junto con las deportistas del pueblo.</li> </ul>

<p><b>3.2.2.</b> Convertir en un espacio seguro los partidos de fútbol sala, interviniendo en el modelo de masculinidad hegemónico que se reproduce y alimenta en dicho espacio. Para ello, consensuar la dinámica estable y formal de reunión con la Asociación de Deportes y visualizar y desarrollar el plan de acción para incidir en el ambiente: notas específicas en las convocatorias, folletos en los asientos, rechazo ante algunos hechos... Y en caso de trabajar desde otros ámbitos (euskera), coordinar y acordar la forma más adecuada de actuar</p>				Servicio de Deportes	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se han definido la relación y funciones para alcanzar este objetivo con la Asociación Deportiva.</li> <li>– Se ha completado y llevado a cabo la planificación para incidir en el ambiente de los partidos.</li> <li>– Se ha realizado la valoración de la planificación y las adaptaciones necesarias.</li> <li>– Se ha ejecutado el 75% de las acciones recogidas en la planificación.</li> <li>– En caso necesario se ha realizado la coordinación con los otros servicios.</li> </ul>
<p><b>3.2.3.</b> Ofrecer ayuda específica para reforzar la <i>Marcha de mujeres</i></p>				Servicio de Deportes	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se ha tenido un contacto anual, y siempre a tiempo, con las organización de la <i>Marcha de mujeres</i>.</li> <li>– Se han ofrecido anualmente los recursos que puede disponer el Ayuntamiento para reforzar la <i>Marcha de mujeres</i>.</li> </ul>
<b>3.3. OBJETIVO: Fomentar la cultura feminista en Eskoriatza</b>					
<b>Acciones:</b>					
<p><b>3.3.1.</b> Seleccionar algunas iniciativas significativas que se organicen desde el Ayuntamiento, obtener recursos para organizarlas desde un enfoque feminista e interseccional (guías y/o otro material) y abordarlas específicamente</p>				Servicio de Cultura e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se ha realizado el listado de la oferta cultural que se organiza desde el Ayuntamiento.</li> <li>– Se ha realizado una selección de las iniciativas que se van a trabajar.</li> <li>– Se ha realizado la identificación de las variables que se tendrán en cuenta (y análisis del material/guías necesarias para ello).</li> <li>– Se ha trabajado el tema.</li> </ul>
<p><b>3.3.2.</b> A partir del trabajo realizado en el marco de la acción anterior, realizar propuestas de mejora y, y si es posible, acordar criterios para las iniciativas culturales que se organizarán desde el Ayuntamiento y visualizar el sistema de seguimiento continuo de las mismas</p>				Servicio de Cultura e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se ha realizado una valoración de las iniciativas seleccionadas por la acción 3.3.1.</li> <li>– Se ha creado el documento de propuestas de mejora y/o criterios.</li> <li>– Se han acordado los siguientes pasos.</li> </ul>
<p><b>3.3.3.</b> Buscar vías para compartir progresivamente el trabajo realizado desde el Ayuntamiento con agentes del movimiento popular</p>				Servicio de Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se ha definido el modo de trabajar lo aprendido con agentes del municipio.</li> </ul>
<p><b>3.3.4.</b> Organizar anualmente desde el Ayuntamiento una iniciativa cultural relacionada directamente con el feminismo (teatro, monólogo, charla, exposición...)</p>				Servicio de Cultura e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se ha organizado una actividad anualmente.</li> </ul>

3.4. OBJETIVO: Iniciar el camino hacia un sistema de cuidados más justo						
<b>Acciones:</b>						
3.4.2. Organizar acciones de sensibilización cada dos años en torno a la importancia de las tareas de cuidado y la necesidad de construir un sistema de cuidados más justo: charlas, talleres...					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Al final del periodo de planificación se han ejecutado dos acciones de este tipo.</li> </ul>
3.4.3. Completar el mapa de las personas cuidadoras de la localidad: identificando los equipos que realizan las tareas de cuidado en las diferentes situaciones y recogiendo su situación y necesidades específicas					Personal técnico de igualdad Trabajador/a social	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha completado el mapa.</li> </ul>
3.4.4. Conocer experiencias de otros pueblos que han trabajado los cuidados de manera profunda e integral					Servicio de Igualdad Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se han identificado experiencias que pueden ser de interés mediante diferentes vías.</li> <li>↪ Se ha recogido información de experiencias interesantes (adquiriendo el material ya creado, contactando directamente o participando en espacios/cursos).</li> </ul>
3.5. OBJETIVO: Promover modelos de masculinidad alineados con valores feministas						
<b>Acciones:</b>						
3.5.1. Organizar una acción en torno a las masculinidades para abordar la sensibilización y recoger la implicación que existe sobre el tema en el pueblo, especialmente entre los hombres					Personal técnico de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha organizado la acción y se ha realizado la valoración.</li> </ul>
3.5.2. En función de la respuesta recibida por la acción anterior, planificar y desarrollar el recorrido para un abordaje más continuado de las masculinidades, que puede estar compuesto por acciones sueltas y/o ciclos de trabajo					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se ha planificado el recorrido para los años 2027-2028.</li> <li>↪ Se ha ejecutado el 75%.</li> </ul>

4. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	AÑO				Responsable(s)	Indicadores
	2026	2027	2028	2029		
<b>4.1. OBJETIVO: Prevención de violencia de género</b>						
<b>Acciones:</b>						
<b>4.1.1.</b> Generar y difundir material para identificar situaciones de violencia machista y conocer los recursos existentes para afrontarlas					Personal técnico de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha creado un folleto.</li> <li>- Está disponible en espacios estratégicos (ayuntamiento, biblioteca, casa de cultura, ambulatorio...) y online.</li> </ul>
<b>4.1.2.</b> Trabajar con bares y agentes locales para compartir pautas de respuesta ante agresiones y ofrecer formación una vez al año					Personal técnico de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han acordado las pautas.</li> <li>- Se ha realizado una reunión para compartirlo con bares y agentes.</li> <li>- Se ha ofrecido formación anualmente.</li> </ul>
<b>4.1.3.</b> Planificar específicamente la prevención de violencia en fiestas en colaboración con el movimiento feminista y con el colectivo LGBTI+ (si lo hubiera): profundizar en la elaboración del protocolo, valorar la opción del punto morado, crear y distribuir previamente material preventivo sobre violencia					Personal técnico de igualdad Personal técnico de cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anualmente se ha realizado una planificación específica.</li> <li>- Se ha valorado lo realizado anualmente y se han acordado mejoras.</li> </ul>
<b>4.1.4.</b> Identificar colectivamente los caminos y zonas oscuras del pueblo (junto con diferentes mujeres del pueblo) y canalizar los recursos para su iluminación a medio plazo					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha creado contacto con diversas asociaciones, agentes y mujeres.</li> <li>- La identificación se ha realizado de manera colectiva.</li> <li>- Se ha canalizado la propuesta de iluminación de zonas oscuras.</li> </ul>
<b>4.2. OBJETIVO: Garantizar la atención integral a las mujeres que han sufrido violencia machista</b>						
<b>Acciones:</b>						
<b>4.2.1.</b> Ofrecer formación específica a las personas trabajadoras municipales que atienden a mujeres que han sufrido violencia machista (trabajadoras sociales, agentes municipales...)					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la previsión formativa del periodo de planificación se ha previsto formación específica para las personas trabajadoras correspondientes.</li> <li>- Se ha cumplido el plan de formación.</li> </ul>
<b>4.2.2.</b> Acordar las vías de coordinación necesarias para garantizar una diligencia adecuada e integral dentro del Ayuntamiento y con otras instituciones (Ertzaintza, Osakidetza...)					Servicio de Igualdad Personal técnico de prevención	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha definido la estructura de coordinación entre Policía Municipal, Servicios Sociales e Igualdad.</li> <li>- Se ha definido el modo de coordinación interinstitucional.</li> <li>- Se ha valorado una vez al año la adecuada coordinación para garantizar la atención integral a las mujeres que han sufrido violencia machista y se han realizado las adaptaciones en caso de necesidad.</li> </ul>

4.3. OBJETIVO: Acompañar e impulsar la reparación del dolor generado por la violencia machista						
Acciones:						
4.3.1. Consensuar pautas de respuesta pública institucional ante casos de violencia machista					Servicio de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se han acordado las pautas.</li> <li>– Cuando se han activado las pautas se ha realizado una valoración de las mismas y también propuestas de mejora.</li> </ul>
4.3.2. Poner en marcha (en su caso) abordajes en diferentes capas para la reparación del dolor generado por la violencia machista					Servicio de Igualdad Servicios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se han acordado e implementado itinerarios de reparación frente a las agresiones machistas que han generado impacto en el pueblo o en la ciudadanía: con la(s) personas que ha(n) sufrido la agresión, con la comunidad...</li> </ul>

# Recursos y medios

Estos son los medios y recursos con los que contará el Ayuntamiento de Eskoriatza para implementar, hacer seguimiento y evaluar cada objetivo y acción.

## RECURSOS MATERIALES

Junto con la determinación anual de los presupuestos de la organización se decidirá el presupuesto para el Plan de Igualdad. Este es el presupuesto previsto para llevar a cabo las acciones de 2026:

- Presupuesto para 2026: 15.500 €.

Esta cuantía supone un 0,23% sobre el presupuesto general del ayuntamiento.

## RECURSOS HUMANOS

Se refiere a la implicación y dedicación de las personas necesarias para llevar a cabo la implementación del plan.

- **Servicio de Igualdad:** Es un servicio integrado por la persona responsable técnica (personal técnico de igualdad) y la persona responsable política (persona política responsable de igualdad) y será la estructura que tendrá la principal responsabilidad de implementar el plan. Esas personas tendrán la dedicación necesaria para hacer seguimiento del plan y llevar a cabo algunas acciones.
  - o Personal técnico de igualdad: desempeñará la función de coordinación y junto con ello será responsable de las funciones técnicas que se indican más abajo.
  - o Persona responsable política de igualdad: colaborará constantemente con el personal técnico de igualdad y tendrá la responsabilidad de que el gobierno municipal esté permanentemente informado.
- **Personal técnico y personas representantes políticas del resto de servicios municipales:** El plan de igualdad tiene como objetivo incidir en toda la actividad municipal y en este sentido, solicitará la implicación directa del resto del personal técnico y de personas representantes políticas municipales en los diferentes objetivos y acciones que recoge.
- **Equipo Motor:** Se responsabilizará del seguimiento y evaluación continua del plan. Las reuniones del Grupo Motor se realizarán a través de las Comisiones de Ciudadanía a las que se invitará al personal técnico y a personas representantes políticas que normalmente no participan en las mismas pero que forman parte del Grupo Motor. Por lo tanto, la composición del Grupo Motor será la siguiente: personas responsables

políticas y personal técnico de igualdad, juventud, cultura, euskera, deporte, servicios sociales y personal.

# Seguimiento y evaluación

## ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN

La integración efectiva de la igualdad de género en la actividad del Ayuntamiento exige la existencia de una estructura que aborde específicamente el tema, así como que todos los departamentos municipales incorporen la perspectiva de género en su actuación. Es decir, combinar el abordaje específico con el enfoque transversal. Para ello, se articulará una estructura de trabajo de dos capas.

1. **Servicio de Igualdad:** Será el responsable principal del desarrollo del Plan, realizando el trabajo de tracción. Mediante el liderazgo compartido trabajará la referencialidad del tema tanto ante el personal municipal como de cara a la ciudadanía de Eskoriatza. Aunque también deberá tener un enfoque transversal, el servicio se centrará en los abordajes específicos. Será la estructura responsable de la coordinación de todos los trabajos que surjan en la implementación del plan y de la toma de decisiones diarias. El Servicio de Igualdad estará integrado por el personal técnico de igualdad y la persona representante política de igualdad. En la estructura municipal se integrará en la Comisión de Servicios Sociales y Deporte; y en la organización interna se integrará en el grupo de Ciudadanía. Las funciones del servicio serán las siguientes:
  - a. Tener una visión completa del proceso.
  - b. Trabajar activamente en la ejecución de las acciones del Plan de Igualdad y el seguimiento de las mismas (a través de las herramientas acordadas).
  - c. Colaborar con el resto de servicios municipales cuando se trate del desarrollo de objetivos y acciones en el ámbito de trabajo de dichos servicios.
  - d. Seguimiento y dinamización del Grupo Motor.
  - e. Servir de puente entre el Ayuntamiento de Eskoriatza y otras administraciones y/o agentes públicos que puedan intervenir en el Plan de Igualdad.
  - f. Será responsable de tener en cuenta los cambios, aportaciones y actualizaciones que puedan surgir a lo largo del año.

La Comisión de Igualdad realizará un mínimo de 11 reuniones al año.

2. **Grupo Motor:** En el proceso de elaboración del plan han participado personal técnico y personas responsables políticas con diferentes responsabilidades municipales. Su objetivo ha sido trabajar de manera transversal y lograr el plan más real posible, por lo que se ha decidido distribuir las responsabilidades de las acciones de esta manera. Es decir, la responsabilidad de la acción queda en manos de la persona experta en la materia.

Para realizar un seguimiento completo del plan se realizarán reuniones del Grupo Motor –al menos dos al año– para la coordinación de acciones, aprendizaje mutuo y para compartir experiencias.

## **INDICADORES**

Los indicadores son medidores que proporcionan información sobre una situación o realidad. Son instrumentos para medir el grado de cumplimiento y la eficacia de la intervención realizada y, por tanto, imprescindibles para la evaluación. También es conveniente que se recojan de forma que se informe de su desarrollo.

El seguimiento del plan se realizará con indicadores. Será conveniente incorporar estos indicadores a las formas habituales de gestión del Ayuntamiento de Eskoriatza. Algunos indicadores nos informarán del proceso o cumplimiento de acciones y otros indicarán el impacto del trabajo realizado. Todas las acciones del plan tienen uno o varios indicadores previstos, por lo que será importante elaborar y cumplimentar una tabla de indicadores en el desarrollo del plan. A tener en cuenta que si el propio indicador no especifica lo contrario, se medirá el grado de cumplimiento mediante las variables si/no.

El seguimiento detallado de los indicadores será llevado a cabo por el Servicio de Igualdad y su cumplimiento será analizado y valorado por el Grupo Motor.

## PLAN DE GESTIÓN ANUAL

Anualmente se elaborará un documento que recoja el plan de gestión anual para la correcta implementación del plan. En él se recogerán, al menos, las acciones previstas para ese año, sus responsables e indicadores de seguimiento de las mismas.

Este documento será utilizado por el Servicio de Igualdad para su seguimiento y evaluación anual.

## EVALUACIÓN

El Grupo Motor realizará una evaluación de cada año del plan y al final de su vigencia, y propondrá objetivos y acciones para el año siguiente.

Para la realización de la evaluación se emplearán al menos las siguientes herramientas:

- Plan anual de Igualdad. Se analizarán los indicadores de cada objetivo y acción y el impacto alcanzado con dichas acciones.

En el documento de propuesta de objetivos y acciones se tendrán en cuenta los objetivos y acciones previstas para ese año y las acciones correctoras y de mejora identificadas en la evaluación del año anterior.

En el momento en que se realice la revisión se valorará la necesidad de realizar cambios significativos en el plan. Esta revisión será realizada por el Grupo Motor.

Al final del periodo de planificación, la evaluación del plan se realizará de forma participativa. Es decir, junto con los servicios municipales, agentes sociales e individuales de los ámbitos de influencia del plan.