

# II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASTIGARRAGA (2015-2018)



**10** *equala*  
ANIVERSARIO

Consultoría  
Igualdad de Oportunidades  
[www.equala.es](http://www.equala.es)

# ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN .....	3
2. INTRODUCCIÓN .....	4
3. PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS .....	13
4. DATOS DEMOGRÁFICOS .....	14
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	15
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN .....	18
ÁREA 1.- GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES .....	18
ÁREA 2.- URBANISMO, VIVIENDA Y MEDIO AMBIENTE .....	22
ÁREA 3.- CULTURA .....	25
ÁREA 4.- JUVENTUD Y DEPORTE.....	28
ÁREA 5.- SALUD, BIENESTAR SOCIAL E INMIGRACIÓN .....	35
ÁREA 6.- EDUCACIÓN .....	41
ÁREA 7.- PARTICIPACIÓN SOCIAL .....	44
ÁREA 8.- EMPLEO .....	47
7. SISTEMA PARA LA PUESTA EN MARCHA, EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN.....	51
8. SISTEMA PARA LA PUESTA EN MARCHA / PROGRAMACIÓN .....	54

## 1. PRESENTACIÓN

Desde el año 2009 el Ayuntamiento de Astigarraga ha venido trabajando en positivo, desde el Área de Bienestar Social, en un primer momento, y desde el Área de Participación Ciudadana e Igualdad en la actualidad, por el logro de una igualdad real entre mujeres y hombres. Queremos seguir progresando en esta línea con el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, porque pensamos que trabajar a favor de la igualdad es tener en cuenta el desarrollo integral de las personas en un contexto social de búsqueda de la justicia.

En este momento de cambios sociales y desafíos económicos, es más importante que nunca seguir apoyando las políticas públicas de igualdad, y por ello hemos querido que los ejes principales para los próximos años sean el cambio de valores y empoderamiento, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia de género.

Por tanto, nos ratificamos en una línea de actuación municipal, **empeñada en mejorar la calidad de vida de las mujeres de Astigarraga, sobre todo en estos tiempos de crisis, donde se está dando aún con más fuerza, la feminización de la pobreza.** Y también trabajar en **la prevención, sensibilización y detección de la violencia contra las mujeres entre jóvenes, impulsando nuevos modelos de masculinidad y feminidad entre la gente joven más allá de los estereotipos sexistas.**

No hay que olvidar que trabajar a favor de la igualdad es una inversión de futuro que mira hacia la justicia social como reto máximo de unas nuevas políticas que tienen que tener como centro a las ciudadanas y a los ciudadanos.

Consideramos que este segundo Plan de Igualdad va a ser el principal motor que brinde al ayuntamiento procesos y medidas efectivas, para una igualdad que deje de ser una utopía lejana, y por fin pueda convertirse en una realidad palpable cada vez más cercana en nuestro pueblo.

Quisiera agradecer finalmente, a los grupos políticos, al personal técnico de las áreas implicadas, así como a las asociaciones y colectivos, por las aportaciones recibidas para este proyecto que nace de nuevo con ilusión. Estoy segura de que nos ayudará a mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres, porque la igualdad es cosa de todos y todas, tanto mujeres como hombres, y tomar conciencia de esto es ya dar un paso en firme hacia esa deseada equidad de género.

Un saludo igualitario.

Isabel Otero Glorie. Concejala de Igualdad y Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Astigarraga-. Grupo Bildu.

## 2. INTRODUCCIÓN

### QUÉ SUPUSO EL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Astigarraga 2010-2013, fue una herramienta de intervención sobre la cual se dieron pasos importantes para avanzar en materia de igualdad entre sexos en el ámbito municipal.

Su finalización en 2013 marcó el momento de iniciar un proceso de evaluación, diagnóstico y elaboración del II Plan de Igualdad, abriendo nuevos espacios de reflexión acerca de la situación actual de mujeres y hombres, así como de los cambios que se han producido y los retos de futuro.

Durante la vigencia del I Plan se impulsó de forma muy significativa la igualdad de mujeres y hombres en Astigarraga.

En concreto, por un lado, se crearon y/o fortalecieron las ESTRUCTURAS MUNICIPALES DE IGUALDAD:

-Creación de una **Comisión de Participación Ciudadana e Igualdad**, con presencia de los diferentes grupos políticos, y con una Concejala de Participación Ciudadana e Igualdad al frente de la misma. Anteriormente, la igualdad se gestionaba desde la Comisión de Servicios Sociales. El Área de Igualdad cuenta con presupuesto propio.

-Creación de un **Comité de Igualdad**, desde enero de 2011 que también cuenta con presupuesto municipal propio para su dinamización y en el que participan periódicamente personas pertenecientes a los niveles político, técnico y asociativo con la finalidad de planificar y poner en marcha las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

Por otro lado, ha mejorado sustancialmente la PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LOS NIVELES POLÍTICO Y ASOCIATIVO.

-La corporación está formada en la actualidad por cinco mujeres y seis hombres.

-Se creó a principios de 2013, después de un intenso proceso de gestación y acompañamiento, una asociación de mujeres con la denominación "HARITUZ. Escuela para la igualdad de mujeres y hombres de Astigarraga", con un número actual de unas 30 personas asociadas, de las cuales 22 son mujeres y con un gran potencial para involucrar a otras mujeres de la localidad. Anteriormente no existía asociación de mujeres en Astigarraga, ya que la anterior asociación finalmente se disolvió. Se ha contado con presupuesto municipal para su impulso.

Por último, se han conseguido iniciar PROCESOS PARA TRANSVERSALIZAR LA IGUALDAD en el propio Ayuntamiento, así como para APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO en la intervención social.

-En 2012 se realizó un DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN ESPECÍFICO EN MATERIA DE COEDUCACIÓN, realizado en el único centro educativo del municipio, Arantzazuko Ama Ikastola, durante 2012-2013, en desarrollo del I Plan Municipal de Igualdad.

## **CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD**

### **Respecto al cumplimiento de las acciones contenidas en el I Plan**

El I Plan, estructurado en torno a ocho áreas con los siguientes cuatro ejes en cada una de ellas: mainstreaming, empoderamiento, conciliación y violencia contra las mujeres, incluía los plazos para el cumplimiento de cada una de las acciones, la persona o personas responsables así como las variables a tener en cuenta para su medición; sin embargo, a la hora de hacer la evaluación nos hemos percatado de las dificultades estructurales existentes que han impedido en gran medida su realización. En algunas de las áreas algunas de las acciones o no se han llevado a cabo o no se ha considerado pertinente su realización. Este es el caso del área de Trabajo e Inclusión social, fundamentalmente. En Cultura, los objetivos que aparecían en el I Plan no se correspondieron con las necesidades detectadas en este área en los últimos años. En Deporte, no contar con datos segregados por sexo ha impedido conocer las necesidades específicas de las mujeres y, por tanto, su grado de satisfacción.

### **Respecto al conocimiento y difusión del I Plan**

Una de las primeras conclusiones a las que hemos llegado es que ha habido falta de conocimiento de los contenidos del I Plan, tanto por parte del personal político y técnico como por parte del movimiento asociativo y la ciudadanía, a pesar de que se realizaron labores de difusión tras su redacción. De cara a la elaboración del II Plan será fundamental la implicación de los anteriores agentes citados en el proceso participativo de diseño y redacción. Asimismo, se deberá trabajar con cada área sobre los objetivos planteados y proponer evaluaciones continuas anuales. La ciudadanía y los movimientos asociativos tienen igualmente que sentirse partícipes de su cumplimiento, y adecuación, en caso de ser necesario, de los objetivos y acciones a sus necesidades y expectativas. No obstante, cabe destacar la paradoja de que aunque los contenidos y objetivos recogidos en el Plan no son conocidos por parte del personal técnico y político, muchos de sus logros sí han sido percibidos y valorados

positivamente por la ciudadanía: creación de Harituz, actividades como cine fórums y agendas específicas alrededor de días como el 25N y 8M, etc.

### **Respecto a la referencialidad del Comité y Concejalía de Igualdad**

Se percibe como muy positiva la existencia de la Concejalía de Igualdad y la coordinación llevada a cabo tanto por el Comité de Igualdad como por la Comisión, fundamentalmente en torno a “educación” y “violencia contra las mujeres” que fueron elegidas como áreas de intervención prioritarias; no obstante, se detecta una ausencia de referencialidad de lo que debería ser un Área de Igualdad. En este sentido, de cara a la elaboración del nuevo Plan debe continuar consolidándose este espacio, impulsando el compromiso de las diferentes áreas municipales y agentes sociales por participar en la misma. Bajo una referencia común se deberían registrar todas las acciones y actividades puestas en marcha por este área y trabajar de forma coordinada con otras áreas, así como con agentes sociales del municipio. Asimismo, se recoge la petición por parte de las personas participantes en el proceso de evaluación respecto a la necesidad de profundizar en las estrategias pedagógicas para difundir los mensajes relacionados con la igualdad de cara a que sean percibidos por la población, y especialmente por aquellos sectores que muestran más resistencias, de forma positiva y necesaria.

### **Respecto a la implicación y participación de la ciudadanía**

Si bien la participación de la ciudadanía en todas y cada una de las actividades municipales es un reto para todas y todos, en el caso del ámbito de la Igualdad esta participación constituye a su vez un eje estratégico de sensibilización y formación que nos acercará a las preocupaciones y necesidades de la ciudadanía en materia de igualdad entre hombres y mujeres. De este modo, el nuevo Plan de Igualdad debería adoptar la participación de la ciudadanía como un objetivo transversal. Se ha detectado además, una falta de implicación por parte de los hombres en aquellas actividades y ámbitos de trabajo vinculados a la igualdad, por lo que deberán realizarse acciones destinadas a superar esta tendencia. Del

mismo modo, se reforzarán los esfuerzos por impulsar la igualdad en y desde los colectivos de personas migrantes atendiendo a sus necesidades específicas y generando dinámicas de trabajo común.

### **Respecto a la sostenibilidad, los cuidados, la corresponsabilidad y la conciliación**

Tanto el proceso de evaluación del I Plan como la elaboración del II Plan se adecúan a las estrategias municipales existentes relacionadas con la innovación social y con el desarrollo sostenible, ambas impulsadas por los procesos de participación ciudadana iniciados por la actual corporación, así como del proyecto Agenda XXI que ya estaba anteriormente implantado en el municipio. Esta sostenibilidad y participación equitativa debe trasladarse también al ámbito de los cuidados, uno de los más citados al hablar de situaciones de desigualdad perdurantes en Astigarraga. Los horarios, servicios y ofertas municipales deberían tener en cuenta criterios de conciliación facilitando así la participación en igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía. Del mismo modo, se recomienda continuar trabajando en el cuidado, formación y empoderamiento de las personas cuidadoras, así como en tareas de sensibilización, fundamentalmente dirigidas a las familias del municipio sobre corresponsabilidad.

### **Respecto a la Juventud**

Llama la atención especialmente el hecho de que, durante el proceso de evaluación, sean numerosas las ocasiones en las que se cita a la juventud como fuente de preocupación en lo que a igualdad se refiere en lugar de mencionarla, como había sido habitual en años anteriores, como vanguardia de una tendencia hacia la consecución de relaciones más equitativas. La falta de referencias de masculinidades más allá de la hegemónica, basada en valores ligados a la dominación y la invisibilización de referentes femeninos más allá de los que nos muestran los medios de comunicación, mostrando imágenes estereotipadas y simplistas de las mujeres preocupa a las personas entrevistadas. Del mismo modo, genera mucha inquietud el hecho de que los casos de violencia contra las mujeres estén aumentando



entre las parejas jóvenes que, a menudo, adoptan en sus relaciones afectivas conductas vinculadas al control, los celos y la dependencia. Se considera fundamental continuar trabajando, como se ha venido haciendo en los últimos años, con la juventud de Astigarraga, tanto en los espacios formales (Ikastola) como en los informales (Gazteleku, Gazte Asanblada, etc.) para la prevención de la violencia contra las mujeres. Del mismo modo, nuevas formas de homofobia, así como la tendencia a la frivolidad y naturalización del sexismo, son citados como nuevos retos de intervención.

### **Respecto a la Educación**

La educación sigue siendo el ámbito de intervención considerado más prioritario. No en vano, gran parte del esfuerzo del trabajo realizado en el ámbito de Igualdad se ha llevado a cabo en esta área, trabajando fundamentalmente con la ikastola Arantzazuko Ama en la elaboración de un diagnóstico coeducativo así como en el diseño y puesta en marcha de sesiones de sensibilización y formativas tanto con el alumnado como con las familias y profesorado. Tras el trabajo realizado, se recoge la necesidad de continuar con las labores de formación y sensibilización de forma conjunta con todos y cada uno de los agentes de la comunidad educativa: alumnado, profesorado, personal no docente y familias, siendo éstas las que se perciben como más necesitadas de formación y acompañamiento, también en temas relacionados con la igualdad.

### **Respecto a la Corporación Local**

Considerando que el Ayuntamiento debe ser no solo un órgano representativo de la ciudadanía sino una institución de funcionamiento interno ejemplar para la misma, se propone profundizar en la formación, ya iniciada en los años de desarrollo del I Plan, en materia de igualdad dirigida tanto al personal técnico como al político. A pesar de que se valora positivamente el compromiso mostrado en favor de la igualdad, se plantea la necesidad de hacer frente a nuevos y viejos retos como la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista tanto en euskera como en castellano y

tanto a nivel escrito como oral e icónico o la transversalidad. Igualmente se recogen propuestas destinadas a implantar en el mismo consistorio medidas conciliatorias.

### **Respecto a la visibilización de las mujeres en el municipio**

El peso de la tradición y el papel que a menudo juega esta como legitimadora de la pervivencia de roles se cita en varias ocasiones. La religión, los modelos económicos tradicionales ligados al mundo del campo o los espacios y relaciones construidos a partir de las sagardotegis, percibidas todavía como entornos mayoritariamente masculinos o masculinizados, son algunos de los factores que han podido influir en el arraigo de los estereotipos diferenciados desde generaciones anteriores hasta las actuales. La reproducción de estos universos, tan relacionados con la identidad del municipio, continúa generando muchas dificultades a la hora de visibilizar la labor y aportaciones de las mujeres de Astigarraga, tanto históricamente como en la actualidad (por ej. "seme kuttunak", "txotx", etc.). El mutuo conocimiento y reconocimiento son pasos imprescindibles de cara a establecer una convivencia en igualdad de trato y oportunidades para las ciudadanas y ciudadanos.

## **QUÉ PROPONE EL II PLAN DE IGUALDAD / METODOLOGÍA**

El presente II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Astigarraga es fruto de un proceso participativo de reflexión y análisis acerca de las necesidades actuales de las mujeres del municipio, así como los retos para la consecución de la igualdad de hombres y mujeres.

En los últimos años son muchos los avances conseguidos en el ámbito de la igualdad, destinados no solo a mejorar la calidad de vida de las mujeres sino, sobre todo, a la consecución de una situación de igualdad real de derechos y deberes entre los hombres y las mujeres que configuran la ciudadanía, tanto en el ámbito público como privado.

Asimismo, el reconocimiento del carácter estructural de la violencia ejercida contra las mujeres y la urgente necesidad de intervención, no solo en el ámbito judicial sino también en el educativo, en la formación y en la sensibilización para la erradicación de esta manifestación extrema de discriminación por razón de sexo, ha sido uno de los mayores logros en la lucha por la igualdad de las últimas décadas.

El trabajo por la superación de estereotipos sexistas, la creación de espacios de participación igualitarios, la profundización, difusión y asunción de los principios coeducativos en la educación Primaria y Secundaria, el compromiso por parte de la Administración local con la igualdad y con la visibilización de las mujeres, son algunos de los pasos necesarios y constantes que se han dado en el largo camino por la consecución real de la igualdad entre hombres y mujeres. También en el municipio de Astigarraga.

Lo cierto es que en 2014 y en el marco de una crisis económica, la igualdad de hombres y mujeres se enfrenta a nuevos retos y a viejas cuestiones sin resolver. Los Planes de Igualdad y, más concretamente, el presente II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de Astigarraga constituyen una herramienta de gran utilidad para detectar las desigualdades reales

existentes en el municipio, planificar acciones para impulsar la igualdad, coordinar todas las áreas municipales, implicar a la ciudadanía y contar con su participación mediante actividades informativas, formativas y de sensibilización y evaluar cada una de las etapas y acciones puestas en marcha.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad hemos analizado la información área por área y las conclusiones obtenidas en el proceso de evaluación del anterior Plan. Asimismo, hemos estudiado los datos cuantitativos relativos a la ciudadanía de Astigarraga, así como a su Consistorio.

Del mismo modo, hemos prestado especial atención al carácter participativo de este diagnóstico, por lo que hemos llevado a cabo entrevistas personales con las personas políticas y técnicas de las áreas, así como grupos de discusión con asociaciones y ciudadanía, y sesiones participativas con personal político.

En total unas 60 personas, entre personal técnico, político, asociaciones y ciudadanía, han participado de forma activa en la evaluación-diagnóstico, a partir del cual se ha llevado a cabo la elaboración y redacción del presente II Plan de Igualdad.

### 3. PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS

Los principios estratégicos del Plan de Igualdad marcan los criterios para la definición de sus contenidos, así como las pautas de funcionamiento de los distintos agentes implicados.

Los principios estratégicos son diez:

- Instituir al Ayuntamiento de Astigarraga como el órgano motor que garantice el pleno desarrollo del principio de igualdad de género en todas sus actuaciones.
- Impulsar los valores de igualdad, respeto y no violencia como necesarios para el desarrollo integral de las personas de todas las edades.
- Eliminar cualquier tipo de violencia contra las mujeres.
- Acompañar al conjunto de asociaciones, colectivos y población de Astigarraga para que puedan integrar la perspectiva de género en sus ámbitos de actuación.
- Visibilizar las aportaciones de las mujeres de Astigarraga en los diferentes ámbitos.
- Fomentar el deporte como complemento al bienestar personal y promover la participación de niñas y mujeres en las diferentes modalidades.
- Establecer medidas para favorecer la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar entre hombres y mujeres.
- Reconocer el derecho a la salud integral de las mujeres en las diferentes etapas del ciclo vital.

- +o Mejorar las condiciones de vida de las mujeres con discriminación múltiple en situación o en riesgo de exclusión social
- +o Impulsar a Astigarraga hacia un modelo de desarrollo sostenible y equilibrio urbanístico en todos los espacios con perspectiva de género

#### 4. DATOS DEMOGRÁFICOS

La **población actual** de Astigarraga –octubre 2014- es de 5724 personas, 2796 mujeres (49%) y 2928 hombres (51%).

La evolución en los últimos 4 años ha sido muy significativa (con un incremento de casi 1000 personas), siendo el más importante entre los seis municipios de la comarca.

Del total de la población empadronada, 334 personas (6% del total) proceden de **otros países**, 153 mujeres y 181 hombres.

La presencia de mujeres extranjeras es ligeramente inferior (46% del total) a la de los hombres.

Destacan en ambos sexos, dos países de referencia, Portugal y Rumanía, con 77 y 107 personas, respectivamente.

La presencia de mujeres es significativamente inferior a la de hombres, especialmente en el caso de Portugal, con 28 mujeres y 49 hombres. Por su parte, las mujeres procedentes de Rumanía son 44 frente a 63 hombres.

Según el “**Diagnóstico Socio económico y del mercado laboral de Donostialdea Oeste**” elaborado en 2012, a nivel comarcal, durante 2001/2011 Astigarraga ha sido el municipio de mayor crecimiento demográfico (32,3%).

Dentro de la realidad de Donostialdea-Oeste, las mayores tasas, tanto de **natalidad** (14,9%) como de **fecundidad** se localizan en Astigarraga, (56,7 nacimientos por cada mil mujeres en edad de ser madre).

Astigarraga presenta comportamientos completamente diferentes a otros municipios, ya que tan solo el 20% de su población nació fuera del **territorio guipuzcoano**. Asimismo, el 77,1% de la población de Astigarraga nació en otro municipio. Se deduce, por lo tanto, que la población se compone en gran medida de municipios cercanos, en gran parte de Donostialdea. No existen diferencias entre mujeres y hombres.

## 5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Astigarraga es una herramienta de intervención que marca cuáles son los pasos a seguir para avanzar en materia de igualdad entre sexos en el ámbito municipal.

Su vigencia es de cuatro años, de 2015 a 2018 y sigue las líneas de intervención y directrices establecidas en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Las áreas de actuación son ocho:

- ✂ GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
- ✂ URBANISMO, VIVIENDA Y MEDIO AMBIENTE
- ✂ CULTURA
- ✂ JUVENTUD Y DEPORTE
- ✂ SALUD, BIENESTAR SOCIAL E INMIGRACIÓN
- ✂ EDUCACIÓN
- ✂ PARTICIPACIÓN SOCIAL
- ✂ EMPLEO

Por su parte, los ejes de intervención en materia de igualdad son tres:

- ▶ EJE 1.- CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO
- ▶ EJE 2.- ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE
- ▶ EJE 3.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Por cada una de las áreas de actuación mencionadas, a excepción del área de “Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres”, -y enmarcados en su eje estratégico correspondiente- se encuentran los objetivos específicos, las acciones, las áreas responsables y los indicadores.

Hay que señalar que no todas las áreas incluyen los 3 ejes del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Las razones por las que no se han incluido en su totalidad son, en primer lugar, que se ha partido de que el Plan tiene que ser una herramienta útil y operativa para ser aplicada por el Ayuntamiento de Astigarraga; en segundo lugar, se han incluido aquellos objetivos y sus correspondientes medidas que se adaptan a la realidad del municipio y a la estructura y organización actual del Ayuntamiento, así como a los resultados y necesidades detectadas.

Por último, se incluye un apartado con la descripción de las estructuras de igualdad para la gestión del II Plan, es decir, el sistema para la puesta en marcha, seguimiento y evaluación.

Se ha prestado una especial atención a la redacción de las acciones, para conseguir una mayor concreción que facilite la posterior evaluación y seguimiento de las mismas. De hecho, la evaluación adquiere mayor protagonismo en este Plan, ya que se pretende someter las acciones que lo



conforman a una evaluación anual, con el fin de conocer el estado del cumplimiento y poder intervenir en caso de considerarse necesario.

Para finalizar, nos gustaría destacar una última novedad de este Plan, que consiste en reforzar la implicación de toda la ciudadanía, hombres y mujeres, en la consecución de la igualdad, redactando acciones destinadas específicamente a la capacitación y formación que garanticen una convivencia y una participación en igualdad.

## 6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

### ÁREA 1.- GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La importancia de la acción en la administración local en materia de igualdad radica en la doble vertiente de la misma: la de ofertar servicios e información por un lado, y la de proyectar la imagen del municipio por otro. Haciendo caso a estas dos funciones, es fundamental no solo adecuar el principio de igualdad de hombres y mujeres a la práctica profesional de la administración local, sino que su propia organización y funcionamiento debe constituirse en ejemplo para la ciudadanía en general.

Este segundo Plan pretende profundizar y continuar con las transformaciones ya iniciadas, adecuando las necesidades formativas a la realidad actual, y perfeccionando la capacidad de la administración a la hora de detectar situaciones de desigualdad entre la ciudadanía en las que intervenir posteriormente.

La corporación está formada en la actualidad por cinco mujeres y seis hombres.

Con relación a la plantilla del Ayuntamiento es -en la actualidad y en su totalidad- personal funcionario (no hay interinidades). De las doce personas técnicas que trabajan en el Ayuntamiento, tan solo cuatro de ellas son mujeres.

Siendo muchos los avances que se han dado en el ámbito de la administración, aún nos encontramos con diversos retos en materia de igualdad, también en Astigarraga: la segregación por sexo de áreas de trabajo municipales (existen áreas ampliamente feminizadas como por ejemplo, Servicios Sociales y otras masculinizadas como, por ejemplo, Obras y Servicios), la no segregación por sexo de todos los datos estadísticos del municipio, etc.

El diseño de este nuevo Plan de Igualdad pretende convertir el compromiso manifiesto, tanto del personal político como técnico, en medidas concretas asumidas por todos y todas para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres del municipio, y también de la Administración.

A continuación se incluyen los objetivos específicos, las acciones, el año de ejecución, las áreas responsables y los indicadores del área.

## **1.1 Continuar trabajando para la integración de la perspectiva de género en el propio Ayuntamiento de Astigarraga**

1.1.1. Dar a conocer a la ciudadanía los contenidos del II Plan de Igualdad de hombres y mujeres de Astigarraga-, así como el compromiso manifiesto de las instituciones en su apoyo y cumplimiento. 2015

1.1.2. Difundir todas las acciones en desarrollo del Plan de Igualdad a través de la web municipal y las redes sociales. 2015-2018

1.1.3. Plasmar, de cara a la ciudadanía y al Ayuntamiento, un mayor compromiso de la Alcaldía con la igualdad entre sexos, a través de su presencia en la Comisión de Igualdad. 2015

1.1.4. Desligar orgánica y presupuestariamente el área de Igualdad del área de Servicios Sociales. 2015

1.1.5. Incorporación de una Técnica de Igualdad en el Área de Igualdad en 2014 con formación de posgrado en la materia a tiempo parcial para completar su jornada actual como Trabajadora Social en el Ayuntamiento de Astigarraga

1.1.5. bis Crear una Comisión Interáreas formada por el personal técnico municipal de las áreas para garantizar el trabajo conjunto en la planificación de diferentes acciones, así como para realizar el seguimiento del cumplimiento del presente Plan de Igualdad mediante la realización de reuniones periódicas. 2015

1.1.6. Elaborar un reglamento en el que se establezca el funcionamiento del Comité de Igualdad como órgano participativo local en materia de Igualdad con presencia política, técnica y social. 2015

1.1.7. Fomentar una mayor participación de las asociaciones y colectivos locales en el Comité de Igualdad y consolidar esta estructura con este nuevo enfoque. 2015

1.1.8. Redacción y aplicación de una Ordenanza municipal de Igualdad. 2015-2016

1.1.9. Analizar las cláusulas de género introducidas en las convocatorias de subvenciones municipales y, en su caso, realizar propuestas de mejora. 2015

1.1.10. Analizar los concursos públicos de obras y servicios municipales desde una perspectiva de género y realizar un informe para su estudio por parte de las áreas implicadas. 2015-2016

1.1.11. Realizar un estudio del impacto de género en los presupuestos municipales, publicitar sus conclusiones e implementar medidas concretas

para subsanar posibles brechas de género en el impacto de los presupuestos de cara a próximos ejercicios. 2016

1.1.12. Continuar con una formación en materia de igualdad de género de carácter obligatorio dirigida al personal político y técnico del Ayuntamiento, que incluya cómo aplicar la igualdad en las diferentes áreas municipales.

1.1.13. Impartir formación en materia de igualdad a las personas integrantes del Comité de Igualdad y de la Comisión Interáreas de Igualdad. 2015-2018

1.1.14. Formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género por las empresas y entidades subcontratadas. (Polideportivo / Gazteleku / otras) 2015-2018

## **1.2 Hacer de la administración local, a través de su funcionamiento y comunicación interna, un ejemplo de igualdad de hombres y mujeres para la ciudadanía de Astigarraga-.**

1.2.1. Realizar un estudio para conocer la situación de los y las trabajadoras de la Administración local, así como la posible existencia de brecha salarial, segregación ocupacional, etc. e implementar posibles acciones positivas en caso de detectar evidentes desigualdades. 2016

1.2.2. Poner en marcha las medidas necesarias que faciliten la conciliación entre la vida profesional y familiar para aquellas personas trabajadoras de la administración local. 2017

1.2.3. Elaboración de un protocolo para la utilización de lenguaje inclusivo no sexista ni discriminatorio (oral, escrito e icónico) en las comunicaciones, tanto internas como externas de las administraciones locales en euskera y en castellano. 2015

## **1.3 Dar a conocer a la ciudadanía la situación real de hombres y mujeres del municipio en sus diferentes áreas, de cara a detectar y prevenir cualquier caso de discriminación por razón de sexo y visibilizar la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos.**

1.3.1. Analizar las aplicaciones informáticas utilizadas por las diferentes áreas y realizar los cambios necesarios para segregar todos los datos estadísticos municipales referentes a personas (participación en actividades, usuarias de servicios, estudios, diagnósticos, etc.) por sexos a través de un mismo modelo de ficha de recogida de datos. 2015

1.3.2. Garantizar la presencia y aportaciones de las mujeres en las publicaciones y en otras referencias del Ayuntamiento (históricas, culturales, etc.). 2015

### **ÁREA RESPONSABLE:**

ALCALDÍA  
HACIENDA, PATRIMONIO E INNOVACIÓN  
OBRAS Y SERVICIOS  
PARTICIPACIÓN CIUDADANA E IGUALDAD  
PERSONAL

### **Indicadores**

- **1. Nivel de difusión del Plan de Igualdad / acciones para su desarrollo**
- **2. Comisión de Igualdad –nueva configuración-**
- **3. Técnica de Igualdad incorporada**
- **3bis. Comisión Interáreas de Igualdad -creada-**
- **4. Reglamento del Comité de Igualdad –elaborado-**
- **5. Comité de Igualdad –nueva configuración-**
- **6. Ordenanza Municipal de Igualdad –elaborada-**
- **7. Concursos públicos analizados**
- **8. % de personas formadas, desglosadas por nivel técnico, político o asociativo / y por sexos**
- **9. Nº de horas de formación de las personas participantes**
- **10. Estudios realizados**
- **11. Medidas de conciliación implantadas**
- **12. Protocolo de Lenguaje No Sexista –elaborado-**
- **13. Aplicaciones informáticas analizadas**
- **14. Ficha modelo para recopilar datos –elaborada-**
- **15. Datos segregados por sexo**
- **16. Otras mejoras introducidas**

## ÁREA 2.- URBANISMO, VIVIENDA Y MEDIO AMBIENTE

Urbanismo es un área aparentemente neutra a la que, a menudo, corresponde buena parte del peso presupuestario. La acción en la gestión del espacio, sin embargo, no es neutra en absoluto ya que de su ejercicio se derivará una accesibilidad universal o no a los espacios públicos, una sensación de seguridad o de vulnerabilidad al circular por esos espacios y una invitación o negación a participar en ellos, así como una invisibilización o una sobreexposición de parte de la ciudadanía.

Astigarraga cuenta con aproximadamente 12 kilómetros cuadrados de extensión, una superficie que ha visto aumentar su población en aproximadamente 1000 personas estos 4 últimos años, así como la necesidad de ampliar los servicios y las infraestructuras que los acogen. Del mismo modo, la creciente preocupación social por la sostenibilidad de las fuentes de energía, del medio ambiente y del espacio construido genera nuevos retos a las áreas de urbanismo, también en Astigarraga-

Con relación a la percepción que tienen las mujeres habitantes respecto a la distribución, acceso y uso del espacio en su municipio, la sensación de vulnerabilidad y falta de seguridad que pueden experimentar en algunas zonas sigue siendo una constante: zonas más alejadas del casco urbano, túneles, las cercanías a los polígonos industriales y los propios polígonos, paseos más estrechos o menos iluminados y concurridos, los aparcamientos subterráneos, etc.

La falta de iluminación, el poco tránsito a determinadas horas, la sensación de sentirse aislada... Estas son algunas de las realidades con las que conviven las mujeres en los municipios-. El II Plan de Igualdad y el área de urbanismo no pueden ser ajenas a ello y estas necesidades deben ser expresadas por las propias mujeres y tenidas en cuenta a la hora de ofrecer un diseño urbanístico, hecho a la medida y para la totalidad de la ciudadanía en igualdad.

A continuación se incluyen los ejes, los objetivos específicos, las acciones, el año de ejecución, las áreas responsables y los indicadores del área.

### EJE 1.- CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

#### **2.1 Iniciar la integración de la perspectiva de género en urbanismo a través de formación y procesos participativos**

2.1.1 Formar a personas políticas y técnicas respecto a la importancia de considerar sistemáticamente las necesidades de las mujeres en la mejora, diseño y planificación urbana. 2016

2.1.2 Impulsar la participación de mujeres y de las asociaciones en las que se integran en los procesos de diseño y planificación. 2017

## **2.2 Equilibrar el reconocimiento social de las mujeres y hombres a través de elementos urbanos**

2.2.1 Realizar un estudio con relación a los nombres de las calles, plazas, edificios de Astigarraga y valorar la posibilidad de modificarlos (los topónimos), para incluir nombres de mujeres que reflejen sus aportaciones a la vida social, cultural y/o económica del municipio. 2015

## **2.3 Iniciar la integración de la perspectiva de género en la Agenda XXI a través de formación e incorporación de procesos-acciones**

2.3.1 Fomentar la participación de las mujeres en el desarrollo de la Agenda XXI a través de formación previa. 2016

2.3.2 Vincular el Plan de Igualdad con la Agenda XXI, incluyendo acciones concretas en la misma, al ser la igualdad de género un eje transversal dentro de su área social. 2015-2018

### EJE 2.- ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

## **2.4 Garantizar la igualdad de toda la ciudadanía -incluidas las personas que cuidan- en el tránsito por el municipio y en el acceso a los edificios municipales.**

2.4.1 Hacer una consulta / estudio a la ciudadanía para conocer cuáles son las carencias y necesidades detectadas respecto al urbanismo municipal, equipamiento de parques y plazas, etc. dirigido fundamentalmente a atender las demandas de la población infantil, adolescente y de mayor edad. 2016

2.4.2. Continuar trabajando para eliminar las barrenas arquitectónicas, entre ellas, fomentar el resalto en los pasos de peatones para priorizar la movilidad y seguridad de las personas -como es el caso de las personas que cuidan - con relación a los coches. 2015-2018

## **2.5 Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal en el transporte público**

2.5.1 Analizar el funcionamiento y la calidad de los servicios de transporte público colectivo (minibuses, taxi-bus, taxi colectivo, tren de cercanías, etc.) para facilitar la movilidad de personas dependientes y sus acompañantes, y dar respuesta a mujeres y hombres sin vehículo propio, especialmente para las personas que viven en caseríos alejados del núcleo urbano y para una mejor conexión con municipios cercanos. 2015

2.5.2 Establecer medidas que mejoren la seguridad y confort en el actual transporte público. 2016

## **2.6 Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal en el medio ambiente**

2.6.1 Continuar fomentando la creación de espacios de recreo, paseos y zonas verdes, en el municipio. 2015-2018

### EJE 3.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

## **2.7 Aumentar la seguridad y disminuir la situación de vulnerabilidad de las mujeres en la totalidad de espacios del municipio.**

2.7.1. Realizar un mapa sobre los lugares del municipio en los se perciba inseguridad, a través de un proceso con participación de las mujeres y de las asociaciones en las que se integran. 2015

2.7.2 Intervenir en aquellos lugares detectados como poco seguros. 2015

### **ÁREA RESPONSABLE:**

URBANISMO, VIVIENDA Y MEDIO AMBIENTE  
OBRAS Y SERVICIOS  
HACIENDA, PATRIMONIO E INNOVACIÓN  
PARTICIPACIÓN CIUDADANA E IGUALDAD

### **Indicadores**

- **1. % de personas formadas, desglosadas por nivel técnico, político o asociativo / y por sexos**
- **2. Nº de horas de formación de las personas participantes**
- **3. Estudios realizados**
- **4. Nombres de mujeres que se han incorporado al mapa local**
- **5. Mejoras introducidas**
- **6. Obstáculos a la conciliación relacionados con el diseño urbano identificados y neutralizados**
- **7. Nuevos espacios de recreo, paseos y zonas verdes creadas**
- **8. Puntos sensibles identificados y de intervenciones realizadas para neutralizarlos**



## ÁREA 3.- CULTURA

### Cultura

Por todos y todas es conocido el valor transformador de la cultura a la hora de transmitir expresiones y canalizar los impulsos creativos de generaciones de hombres y mujeres. Sin embargo, más allá de esta función de la cultura, lo cierto es que en torno a ella se generan toda una serie de hechos relacionales que, en ocasiones, reflejan las características y carencias que se dan en la convivencia de la sociedad en otros ámbitos.

El potencial transformador de la cultura y la capacidad de la misma a la hora de transmitir valores y creencias hace que la intervención en materia de igualdad sea prioritaria.

Atendiendo a la información facilitada por el área de Cultura percibimos que son las mujeres las que mayoritariamente acuden a las actividades, eventos y talleres culturales organizados en el municipio. Del mismo modo, son ellas quienes más recurren a los servicios bibliotecarios. Siendo las mujeres las principales espectadoras y “consumidoras” de productos culturales. A menudo nos encontramos con que esta proporción no se mantiene cuando hablamos de su papel como productoras o creadoras culturales. Este II Plan, continuando la labor realizada en este aspecto por el primero, pretende incidir en esta tendencia, no solo poniendo en valor y dándole el lugar y el reconocimiento necesario a las obras producidas y/o creadas por mujeres o que tengan a estas como objeto de estudio, sino también invitando a los hombres a participar del hecho cultural vinculado al ocio y a las relaciones sociales.

A continuación se incluyen los ejes, objetivos específicos, las acciones, el año de ejecución, las áreas responsables y los indicadores del área.

#### EJE 1.- CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

### **3.1 Impulsar el papel de las mujeres como creadoras y productoras artísticas y culturales.**

3.1.1. Seguir ampliando el fondo de la biblioteca con literatura escrita por mujeres, así como investigaciones y estudios referentes a su situación y aportaciones. 2015-2018

3.1.2. Crear guías de lectura donde se especifiquen cuáles son las obras disponibles o novedades de trabajos realizados por mujeres o que traten sobre sus realidades. 2015

3.1.3. Mantener la programación especial (exposiciones, charlas, presentaciones) relacionada con las celebraciones del 8M y 25N, con obras y expresiones artísticas realizadas por mujeres. 2015-2018

3.1.4. Conseguir una presencia equilibrada entre sexos cuando los jurados / tribunales estén formados por varias personas, sobre actividades culturales 2015-2018

3.1.5. Garantizar la presencia y participación de las mujeres en la toma de decisiones relacionada con cultura. 2015-2018

3.1.6 Elaboración y difusión de un listado de mujeres destacadas en el municipio en el ámbito cultural, susceptibles de ser consideradas hijas predilectas o ser reconocidas en los nombres de sus calles. 2015

### **3.2 Potenciar la cultura como hecho relacional donde se favorezca el encuentro, la convivencia y la participación en igualdad entre hombres y mujeres.**

3.2.1. Recoger los datos de asistencia segregados por sexo (conforme al modelo de ficha establecida para todas las áreas municipales) y realizar evaluaciones anuales en las que se recoja el perfil: sexo y edad fundamentalmente de las personas que acuden. 2015

3.2.3. Analizar posibles acciones para potenciar la diversidad cultural y la utilización de recursos y espacios culturales por parte de las personas migradas. 2016

3.2.4. Continuar con la programación anual en coordinación con el área de Juventud, con el Gazte Lokala y con la Gazte Asanblada para atender las demandas de ocio tarde y noche de las personas jóvenes relacionadas con la cultura: cine, monólogos, teatro, cortos, etc. incluyendo la perspectiva de género en la selección de las temáticas y contenidos. 2015-2018

## EJE 2.- ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### **3.3. Facilitar la participación de mujeres y hombres con responsabilidades familiares en actividades culturales**

3.3.1 Realizar actividades culturales dirigidas a familias fundamentalmente en fines de semanas o periodos vacacionales con el objetivo de facilitar la conciliación trabajo-familia. 2015-2018

3.3.2 Mantener la planificación de los horarios de las actividades teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de las familias y/o ofreciendo servicio de ludoteca durante la celebración de las mismas. 2015-2018

### **ÁREA RESPONSABLE:**

CULTURA Y EUSKERA  
JUVENTUD, FIESTAS Y DEPORTE  
PARTICIPACIÓN CIUDADANA E IGUALDAD

### **Indicadores**

- **1. Fondos bibliográficos adquiridos**
- **2. Guías de lectura elaboradas**
- **3. Programaciones elaboradas**
- **4. Mejoras introducidas**
- **5. Listado de mujeres elaborado**
- **6. Datos segregados por sexo**
- **7. Medidas de conciliación implantadas**

## ÁREA 4.- JUVENTUD Y DEPORTE

### Juventud

La inclusión de Juventud como área surge por la preocupación que generan los datos relacionados con juventud e igualdad en los que se concluye que la violencia contra las mujeres entre la gente joven está aumentando progresivamente, así como por la percepción de las personas participantes en el proceso de diagnóstico de que es necesario trabajar con las personas jóvenes en temas de igualdad como garantía para un futuro más paritario.

La falta de alternativa a un ocio nocturno ligado al consumo, la reproducción de estereotipos en los que un único modelo de feminidad y de masculinidad se impone sobre el resto, las presiones y tensiones que viven, sobre todo, las chicas jóvenes relacionadas con modelos estéticos alejados de sus identidades y realidades, las relaciones afectivas basadas en la dependencia, la posesión, los celos y el control, el ciberbullying y las redes sociales, como espacios en los que surgen nuevas vulnerabilidades, la homofobia, el individualismo. Cada uno de estos problemas identificados por el equipo de personas educadoras del Gazte Lokala de Astigarraga, exige una respuesta en forma de apuesta integral por unas relaciones basadas en el respeto y la igualdad y este Plan pretende implementar algunas acciones destinadas a ello.

En Astigarraga, parte de la juventud, por los espacios en los que se relaciona, en ocasiones percibe falta de comunicación entre chicas y chicos; jóvenes que, a su vez, afirman no disponer de suficientes alternativas al ocio nocturno habitual. Desde el Gazte Lokala se llevan a cabo diversas actividades encaminadas a mejorar la convivencia entre jóvenes atendiendo a sus dudas y necesidades. Las acciones recogidas en este apartado pretenden colaborar con la tarea ya iniciada, y profundizar en los pasos necesarios para una transformación social que derive en una juventud más libre, participativa y paritaria.

### Deporte

Una de las preocupaciones más comunes a la hora de hablar de práctica deportiva e igualdad con profesionales, deportistas, personas aficionadas o personal técnico es la progresiva pérdida de valores no competitivos asociados al deporte. La excesiva exposición de una serie de deportistas, que destacan en unos deportes concretos ligados al éxito, el consumo y la competición, ha hecho que prácticas deportivas más minoritarias, no competitivas y orientadas al juego en equipo, al ocio y/o al bienestar queden en ocasiones invisibilizadas.

Desde el punto de vista de la igualdad, el deporte plantea algunos retos aún sin resolver: la segregación por sexo en la elección de determinadas prácticas deportivas desde la infancia y en el ámbito escolar (fútbol, pelota, gimnasia rítmica, etc.), la sobrevaloración de valores ligados

a los históricamente masculinos (potencia, fuerza, velocidad), en detrimento de aquellos ligados a “lo femenino” (elasticidad, coordinación, equilibrio), el abandono de la práctica deportiva en las mujeres, coincidiendo con la adolescencia en un primer momento, y posteriormente, con los cuidados a hijos/as u otras personas dependientes, el olvido de estas prácticas cuando se ligan a la salud, sobre todo en hombres mayores, que delegan sus propios cuidados a terceras personas (normalmente mujeres), la invisibilización de la práctica deportiva profesional femenina, la reproducción de imágenes estereotipadas en el deporte, la no paridad en las juntas y órganos directivos de clubes y federaciones. Todas estas realidades son visibles también en Astigarraga-, siendo muchas las oportunidades de este territorio para poder intervenir y revertir estas situaciones, ya que Astigarraga- cuenta con una amplia oferta para la práctica deportiva, tanto en el ámbito privado, como municipal.

Con relación a los datos de “**deporte escolar**”, en las categorías benjamín, alevín e infantil (que van desde los 9 a los 14 años) cabe destacar, en primer lugar, que son pocas las modalidades deportivas que se ofrecen.

En segundo lugar, la presencia de mujeres es minoritaria, 23% del total y la hegemonía del fútbol se constata en todas las edades, ya que lo practican 109 chicos frente a 12 chicas.

Hay que señalar la importancia de otro deporte, el balonmano, en el que juegan 51 chicos y tan solo 12 chicas. No hay presencia de hombres en pelota a pala, mientras que 3 chicas lo practican. Por su parte, hay 22 chicos y tan solo 1 chica en pelota a mano. Los demás deportes son minoritarios y el más equilibrado es el atletismo, con 12 chicas y 8 chicos.

Como dato positivo hay que señalar que el número de chicas que practica deporte como benjamín y como alevín es muy similar, 43 y 44 chicas respectivamente; mientras que la presencia masculina, aún siendo en términos generales muy superior, pasa de 162 benjamines a 102 alevines.

Con relación al “**deporte federado**”, cabe destacar, por un lado, que la presencia de mujeres es todavía más minoritaria, 12% del total, y de nuevo aparece la hegemonía del fútbol, lo que aumenta aún más la brecha de género existente entre chicos y chicas.

En otras disciplinas con amplia tradición femenina, como el baloncesto, la presencia de mujeres es significativamente menor, 24 chicas frente a 49 chicos.

Con relación a las “**personas abonadas al polideportivo**”, existe una presencia bastante equilibrada en todas las franjas de edad, excepto en dos de ellas, la de 11 a 20 años; y la de 21 a 30 años, en la que el abandono de las mujeres es más significativo que en los hombres; en total, acuden al polideportivo en este tramo de edad 155 hombres, frente a 106 mujeres.

En todas las actividades ofertadas en el polideportivo hay una importante mayor inscripción de mujeres, excepto en "ciclo indoor" donde existe un grupo numeroso y bastante equilibrado (47 mujeres y 40 hombres).

Desconocemos la utilización desglosada por sexos de "**otras instalaciones deportivas**" (campo de fútbol, frontones, otras canchas, etc.) diferentes al polideportivo.

Con relación a la participación en los "**eventos deportivos**", en los que existe desglose por sexos, hay que destacar la presencia equilibrada de sexos en la "Ziklo Maratoia" con 18 chicas y 16 chicos; mientras que en otras competiciones como "Herri Krossa" y "3X3 Basket Txapelketa" la presencia femenina es significativamente inferior (17/72) y (12/58) y, por último, en la "BTT Martxa" tan solo participa 1 mujer frente a 79 hombres.

Para finalizar con los datos, y con relación a las "**actividades infantiles de verano**", hay que destacar que excepto en natación donde existe equilibrio entre sexos, la diferencia en la práctica de las otras dos opciones deportivas es muy diferente por sexos ya desde edades tempranas: jolas-txiki de 2 a 4 años (9 chicas y 50 chicos); y multideporte (8 chicas y 25 chicos).

A continuación se incluyen los ejes, los objetivos específicos, las acciones, el año de ejecución, las áreas responsables y los indicadores de las áreas.

## EJE 1.- CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

### **4.1 Fomentar actividades de ocio de participación mixta en las que los y las jóvenes convivan en igualdad**

4.1.1. Iniciar la formación en materia de igualdad de género al monitorado de tiempo libre. 2015

4.1.2. Organización de actividades deportivas nocturnas y mixtas como alternativa a un ocio nocturno ligado al consumo o a las relaciones segregadas o en espacios mayoritariamente masculinizados. 2015-2018

4.1.3. Continuar con la programación de salidas y excursiones dirigidas a chicas y a chicos jóvenes los domingos y/o fines de semana donde se trabaje la convivencia en igualdad entre chicos y chicas jóvenes. 2015-2018

4.1.4. Impulsar la participación en las actividades de las mujeres migradas más jóvenes haciendo llamamientos directos, utilizando imágenes que las incluyan, etc. con formación y pautas de actuación previas para el personal técnico municipal. 2015-2016

## **4.2 Impulsar nuevos modelos de masculinidad y feminidad entre la gente joven más allá de los estereotipos sexistas.**

4.2.1. Continuar con talleres dirigidos a chicos para formar y sensibilizar sobre la construcción de la masculinidad (análisis de películas, personajes de cómics, videojuegos, personajes populares, vivencias personales, etc.). 2015-2018

4.2.2. Realización de un calendario en el que participen chicos y chicas jóvenes y se reflejen en las imágenes diferentes tipos de chicos y chicas más allá de los estereotipos sexistas habituales. 2015

4.2.3. Realización de campañas para la prevención de la homofobia dirigidos especialmente a gente joven, trabajándolo además desde el ámbito comunitario y asociativo. 2016

4.2.4. Generar una guía o fondo documental de recursos audiovisuales (documentales, cortos, películas) con la participación activa de la gente joven, para el uso y debate sobre la imagen que de ellos y ellas se traslada, prestando especial atención a la transmisión de estereotipos sexistas y de relaciones afectivas asimétricas basadas en la dominación, especificando entidades / personas encargadas de su gestión. 2016

## **4.3 Sensibilizar sobre las relaciones afectivas basadas en el respeto y la igualdad.**

4.3.1. Talleres de sensibilización sobre las características y consecuencias de las relaciones afectivas desiguales ligadas a los mitos del amor romántico (celos, control, dependencia). 2015

4.3.2. Celebración de una Jornada/ Fiesta Alternativa al 14 de Febrero en el que se analicen algunas de las canciones y películas de amor más populares entre la gente joven y se plantee una alternativa más igualitaria basada en el respeto, taller de "ligoteo sano", etc. 2015-2018

## **4.4 Iniciar la integración de la perspectiva de género en el ámbito deportivo a través de procesos de planificación, gestión y comunicación**

4.4.1 Realizar una planificación anual de actividades deportivas de forma conjunta y coordinada con las asociaciones locales de deporte que incluya el enfoque de género.

4.4.2 Inclusión de los intereses, necesidades y expectativas de las mujeres con relación a la gestión del deporte, atendiendo las peticiones de las asociaciones en las que están integradas.

4.4.3 Utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones internas y externas en el área de deporte, así como en los elementos de comunicación de todos los espacios deportivos. 2016

#### **4.5. Adecuar el principio de igualdad en el ámbito del deporte y la educación**

4.5.1. Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la comunidad educativa sobre la ruptura de estereotipos de género vinculados al deporte. 2017

4.5.2. Realizar acciones de formación con el monitorado de tiempo libre y personal técnico deportivo (entrenadores/as) sobre género. 2015

#### **4.6 Potenciar deporte-ocio recreativo (no competitivo) como alternativa de ocio y ejemplo de convivencia entre chicos y chicas jóvenes.**

4.6.1. Continuar con la sensibilización a la gente joven sobre los beneficios en el cuerpo, la mente, la salud y el bienestar de la práctica deportiva, desligándolo de los resultados, el consumo y la imagen. 2016

4.6.2. Organización de encuentros deportivos nocturnos mixtos dirigidos a jóvenes del municipio. 2016

4.6.3. Realizar un estudio participativo para conocer las causas del abandono de la práctica deportiva por parte de las chicas jóvenes, de forma coordinada con las personas responsables de deportes en secundaria dentro de la ikastola. 2016

4.6.4. Continuar trabajando desde la asignatura de educación física en la ikastola, desde la escuela de deportes adscrita a la ikastola y con la comunidad educativa, para una transmisión de valores no sexistas en el deporte. 2015-2018

#### **4.7 Implicar a los hombres mayores en la práctica de actividad física ligada al bienestar, salud y auto-cuidados.**

4.7.1. Sensibilizar y formar a los hombres de mayor edad en la conveniencia de tener hábitos saludables y realizar actividad física, en colaboración con las asociaciones de tercera edad. 2015

#### **4.8 Visibilizar la práctica deportiva femenina**

4.8.1. Fomentar el patrocinio de aquellas actividades deportivas protagonizadas por mujeres. 2015



4.8.2. Analizar los datos existentes sobre la participación de hombres y mujeres en el acceso a los recursos y actividades deportivas. 2016


4.8.3 Reforzar la información y sensibilización orientadas a la práctica del deporte femenino. 2016

4.8.4. Potenciar la participación de las mujeres en los órganos directivos de los clubes y federaciones deportivas, contemplando estos aspectos en las contrataciones y/o subvenciones municipales, realizando un seguimiento sobre su cumplimiento. 2015

## EJE 2.- ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### **4.9 Sensibilizar en materia de corresponsabilidad a la población joven de cara a favorecer la futura conciliación de trabajo y familia**

4.9.1 Continuar con las campañas de sensibilización dirigidas a la población joven sobre corresponsabilidad, trabajándolo además desde el ámbito comunitario y asociativo. 2016

 EJE 3.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

**4.10 Trabajar en la prevención, sensibilización y detección de la violencia contra las mujeres entre jóvenes.**

4.10.1. Realizar talleres de formación y sensibilización dirigida tanto a personas educadoras, asociaciones de jóvenes como a jóvenes sobre todos los tipos de violencia contra las mujeres, sobre todo, aquellos más frecuentes en el ámbito relacional juvenil: nuevas tecnologías, redes sociales, fiestas, relaciones de pareja, familia, ikastola, etc. 2015

4.10.2. Continuar trabajando con las chicas jóvenes estrategias para enfrentar y defenderse de posibles agresiones sexistas: talleres de autodefensa. 2015-2018

4.10.3. Continuar realizando charlas/actividades dirigidas a la gente joven en torno al 25 N e implicarles de forma específica en la celebración de este día. 2015-2018

**ÁREA RESPONSABLE:**

JUVENTUD, FIESTAS Y DEPORTE  
PARTICIPACIÓN CIUDADANA E IGUALDAD

**Indicadores**

- **1. % de personas formadas, desglosadas por nivel técnico, político o asociativo / y por sexos**
- **2. Nº de horas de formación de las personas participantes**
- **3. Programaciones elaboradas**
- **4. Mejoras introducidas**
- **5. Actividades de formación y/o sensibilización realizadas**
- **6. Calendario elaborado**
- **7. Campañas de sensibilización realizadas**
- **8. Fondos bibliográficos adquiridos**
- **9. Estudios realizados**
- **10. Patrocinios deportivos conseguidos**
- **11. Datos segregados por sexo**

## ÁREA 5.- SALUD, BIENESTAR SOCIAL E INMIGRACIÓN

### Salud

La actualmente superada visión de las políticas públicas como gestión de medidas puramente asistenciales situaba a la salud y a los servicios sociales como ejes principales de sus actuaciones. Históricamente y aún hoy en día, las mujeres (más dependientes económicamente que los hombres) han sido las usuarias mayoritarias de estos servicios que, a su vez, han sido prestados por plantillas altamente feminizadas. La salud, más allá de la ausencia de la enfermedad, se relaciona con la calidad de vida y esta con las condiciones laborales, familiares, sociales, económicas y personales. La gestión de las responsabilidades y de las oportunidades en cada uno de estos ámbitos tiene consecuencias directas en la salud de la ciudadanía. No es extraño pensar que la falta de igualdad daña seriamente la salud, sobre todo de aquella parte de la población que sufre peores situaciones laborales y económicas, o que asume la mayor carga de trabajos no remunerados, como aquellos relacionados con el ámbito doméstico o los cuidados.

Desde el área de Igualdad se ha venido trabajando en proporcionar cuidados, formación y asesoramiento, a aquellas personas que ejercen tradicionalmente de cuidadoras, las mujeres. Este segundo Plan pretende continuar trabajando, simultáneamente, por la mejora de la calidad de vida de las mujeres y por la corresponsabilidad, entendiendo su relación directa no solo con la justicia, sino también con el propio bienestar y la convivencia.

### Bienestar social

La llegada de la crisis económica ha modificado el perfil de persona usuaria de los servicios sociales en Astigarraga-. Si bien durante el ejercicio del anterior Plan de Igualdad la mayoría de personas que recurrían a los Servicios Sociales eran mujeres, y el desempleo era especialmente duro con las mujeres, cada vez más hombres se han incorporado a estas estadísticas. Algo similar sucede con las tasas de desempleo en el municipio. Aunque esto agrava la situación de necesidad de servicios por parte de la población, no supone una gran modificación en la situación de las mujeres, que continúan arrastrando las consecuencias de desigualdades estructurales, contemplándose vulnerabilidades específicas en aquellas mujeres con mayor riesgo de exclusión, mujeres migradas o mujeres con diversidad funcional y personas a su cargo.

Los datos incluidos en los dos siguientes párrafos han sido extraídos del **"Diagnóstico Socio económico y del mercado laboral de Donostialdea Oeste"**, elaborado en 2012.

Si comparamos el nivel medio de renta familiar del año 2009, el mayor aumento entre los seis municipios de la comarca se da en Astigarraga

(19,8%). De hecho, es el segundo municipio con mayor renta de la comarca (43.479€) y el primero con mayor renta familiar disponible, (37.386€)

Con relación a las personas titulares RGI (renta de garantía de ingresos), en 2012 en Astigarraga el promedio de edad era de 51,9 años para los hombres y 50,3 años para las mujeres

Los siguientes datos han sido proporcionados por el Área Municipal de Servicios Sociales.

Hasta la fecha -octubre 2014- 68 familias reciben la Renta de Garantía de Ingresos (RGI) procedente de Lanbide y 19 familias reciben la Ayuda de Garantía de Ingresos (AGI) de la Diputación de Gipuzkoa. Por su parte, son 322 las personas con discapacidad. Los modelos de recogida de datos y/o aplicaciones informáticas utilizadas por Servicios Sociales no permiten en la actualidad el desglose por sexos.

La conciliación sigue siendo el reto pendiente en el que se trabaja también desde Servicios Sociales. La menor disposición de tiempo libre (para la búsqueda de empleo, para el desempeño de trabajo remunerado y la obtención de recursos) sigue siendo una realidad para las mujeres de Astigarraga.

Mención especial requiere el tema de la violencia contra las mujeres, aspecto en el que se ha venido trabajando en los últimos años, coordinando las labores de todas aquellas personas implicadas de forma directa en la intervención de casos detectados: policía municipal, asesoramiento jurídico, asistencia sanitaria y psicológica, dotación de recursos, sensibilización y formación en igualdad para su erradicación. Sin embargo, la actual situación de crisis socioeconómica hace que crezca la alerta respecto a nuevos casos de violencia contra las mujeres, debido a que la vulnerabilidad (y dependencia) de muchas de las mujeres que sufren este tipo de violencia se ha visto aumentada.

Hasta la fecha -octubre 2014- y según los datos facilitados por la Ertzaina, en lo que va de año se han instruido 12 atestados por violencia doméstica y de género en Astigarraga. De ellos, los expedientes en vigor 2014 con orden de alejamiento y comunicación son 5 y sin orden de alejamiento, 3.

Es fundamental continuar combatiendo con firmeza desde las administraciones esta versión extrema de violencia y discriminación contra las mujeres. Y es fundamental implicar a la totalidad de la ciudadanía en el rechazo y denuncia de todo tipo de manifestaciones machistas.

A continuación se incluyen los ejes, los objetivos específicos, las acciones, el año de ejecución, las áreas responsables y los indicadores de las áreas.

 EJE 1.- CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

**5.1 Mejorar la autonomía de las mujeres respecto a la gestión de su salud y promover su capacidad de decisión personal en este ámbito.**

5.1.1. Realizar un trabajo conjunto con el personal sanitario del equipo de Atención Primaria para que se recojan las principales preocupaciones y necesidades de las mujeres del municipio en materia de salud. 2015-2018

5.1.2. Iniciar / Continuar formando en temas de género a las personas trabajadoras del Centro de Salud y Servicios Sociales vinculadas a estos ámbitos. 2015-2018

5.1.3. Informar, preferentemente a adolescentes y jóvenes, sobre trastornos de la alimentación y los riesgos de la anorexia, bulimia y/o vigorexia, en colaboración con el Comité de Infancia. 2016

5.1.4. Informar y formar a las mujeres sobre los diferentes medios anticonceptivos, así como sobre sus derechos reproductivos y sexuales (y continuar trabajando y teniendo en cuenta las especificidades de las mujeres migrantes) y la corresponsabilidad al respecto. 2015-2018

5.1.5 Incluir información en los programas existentes de prevención de drogas sobre los factores y riesgos que afectan específicamente a las mujeres en el consumo de sustancias. 2015-2018

**5.2 Dar a conocer cómo afectan los nuevos contextos socioeconómicos a las mujeres prestando especial atención a la intervención desde Servicios Sociales**

5.2.1. Dar a conocer a la ciudadanía cuál es el impacto específico que tiene en las mujeres la crisis económica (economía sumergida, vuelta al trabajo no remunerado en el hogar de forma exclusiva, precarización, nuevas vulnerabilidades, etc.). 2015

5.2.2. Analizar y prestar una atención especial con perspectiva de género desde Servicios Sociales a las nuevas necesidades y realidades surgidas a partir de la crisis económica que afectan a las mujeres. 2015-2018

**5.3 Mejorar las condiciones y posiciones de las mujeres en riesgo de aislamiento y/o exclusión**

5.3.1 Con relación a la información sobre las personas perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI) y la Ayuda de Garantía de Inserción (AGI), así como de las personas con alguna discapacidad, incluir en los modelos de recogida de datos y/o en las aplicaciones informáticas utilizadas

por Servicios Sociales la variable sexo que permita el desglose por sexos para su posterior análisis. 2015

5.3.2 Adecuar los recursos sociales existentes, incidiendo en los de promoción de la autonomía, orientación socio laboral y socio comunitaria dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social. 2017

5.3.3 Continuar facilitando espacios y recursos de formación para la adquisición de habilidades sociales, así como actividades de ocio a mujeres mayores, incidiendo en aquellas mujeres que vivan solas y/o en caseríos, alejadas del núcleo urbano. 2017

5.3.4 Facilitar información sobre recursos socio-sanitarios y psicosociales existentes para las mujeres de la tercera edad en riesgo de aislamiento y de exclusión. 2017

## EJE 2.- ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### **5.4. Visibilizar y ofrecer recursos que faciliten un cambio social hacia la corresponsabilidad y la conciliación entre mujeres y hombres**

5.4.1 Elaborar un listado con los recursos de conciliación existentes en el municipio para los cuidados (población infantil, de la tercera edad, con discapacidad y con otras dependencias), potenciar su utilización y analizar si están cubiertas las necesidades, para en su caso adoptar nuevas medidas para la mejora de las infraestructuras / servicios de conciliación existentes. 2015

5.4.2 Continuar con la realización de campamentos urbanos con perspectiva de género como medida de conciliación. 2015-2018

## **5.5. Incrementar el grado de implicación y participación de la población en materia de corresponsabilidad en el hogar y en los cuidados.**

5.5.1 Desarrollo de campañas de sensibilización en el ámbito de la corresponsabilidad, con acciones concretas, implicando cada año a un colectivo local diferente. 2015-2018

5.5.2 Dar formación y sensibilizar a las nuevas parejas de hecho y nuevos matrimonios, sobre reparto de tareas en el hogar y en los cuidados de hijas/os. 2016

5.5.3 Realizar cursos dirigidos fundamentalmente a hombres sobre capacitación para cuidados de personas dependientes (infancia / mayores). 2017

## **5.6 Mejorar la calidad de vida de las personas cuidadoras.**

5.6.1. Continuar ofreciendo servicios específicos de atención, información y orientación a las mujeres / personas que se dedican a la atención de personas dependientes. 2016

### EJE 3.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

## **5.7 Mejorar la coordinación y la atención a las mujeres que sufren violencia**

5.7.1. Disponer de forma periódica (mensual) del registro actualizado de las denuncias de violencia contra las mujeres del municipio que gestiona la Ertzaina. 2015

5.7.2. Analizar la incidencia, las causas y las posibles medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en el municipio. 2015

5.7.3. Visibilizar el Protocolo Local de lucha contra la violencia hacia las mujeres en el que participan todos los agentes que intervienen en la asistencia, prevención y seguimiento, implicando en el mismo a las asociaciones. 2015

5.7.4. Mejorar la coordinación de aquellos agentes implicados, profundizando y vinculando estos hechos a unos déficits de igualdad e implicando a las asociaciones. 2015-2018

5.7.5. Seguir difundiendo los recursos municipales para atender, proteger y ayudar a las mujeres que sufren violencia contra las mujeres (teniendo en cuenta las especificidades de las mujeres migrantes). 2015-2018

## **5.8 Formar y sensibilizar para erradicar la violencia contra las mujeres**

5.8.1 Continuar formando en materia de igualdad a aquellas personas profesionales que intervienen en casos de violencia contra las mujeres, ampliando la formación a otras personas técnicas y políticas. 2015-2018

5.8.2 Continuar con campañas de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres dirigidas a toda la población y vinculándola a la falta de igualdad expresando además sus distintas manifestaciones y publicitando los datos. 2015-2018

### **ÁREA RESPONSABLE:**

BIENESTAR SOCIAL E INMIGRACIÓN  
CENTRO DE SALUD  
PARTICIPACIÓN CIUDADANA E IGUALDAD

### **Indicadores**

- **1. % de personas formadas, desglosadas por nivel técnico, político o asociativo / y por sexos**
- **2. Nº de horas de formación de las personas participantes**
- **3. Mejoras introducidas**
- **4. Actividades de información, sensibilización y formación realizadas**
- **5. Datos segregados por sexo**
- **6. Listado de recursos de conciliación elaborado**
- **7. Campamentos como recurso de conciliación realizados**
- **8. Campañas de sensibilización realizadas**



## ÁREA 6.- EDUCACIÓN

### Educación

Desde hace décadas existe un consenso en la sociedad que vincula la igualdad (y la falta de esta) a la educación. La transmisión de valores de igualdad, el respeto a la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades, trato y derechos es fundamental dentro del proceso educativo. Para ello es necesario que los centros educativos no reproduzcan los roles sexistas que se generan fuera de ellos, y se intervenga de forma directa y consciente para la eliminación de estereotipos que condicionan la construcción de la identidad, las relaciones y el acceso a las mismas oportunidades para chicos y chicas.

En Astigarraga es conveniente continuar con el programa de coeducación intentando avanzar y profundizar más en el mismo, abriendo su participación a más personas; seguir con la intervención tanto en los espacios reglados como en los no reglados, con el Gazteleku integrando y coordinando a toda la comunidad educativa en las tareas coeducativas, y formando a padres y madres.

A continuación se incluyen los ejes, los objetivos específicos, las acciones, el año de ejecución, las áreas responsables y los indicadores del área.

#### EJE 1.- CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

#### **6.1 Implicar a la comunidad educativa (familias, alumnado, profesorado y personal no docente) en la necesidad de incluir los principios coeducativos en los procesos de educación y enseñanza.**

6.1.1. Retomar y continuar con el programa de coeducación en la ikastola de Astigarraga-, afianzándolo e invitando a nuevas personas de la comunidad educativa a participar. 2015-2018

6.1.2. Formar al profesorado para que pueda sensibilizar al alumnado y familias sobre los diferentes modelos de feminidad y masculinidad basados en la libertad, diversidad y el respeto, dando respuesta a los diferentes tipos de familia existentes en la ikastola. 2015

6.1.3. Continuar formando al personal docente sobre el uso de imágenes no sexistas ni estereotipadas, así como sobre el uso de un lenguaje no sexista tanto en su actividad docente como en sus comunicaciones internas y externas. 2015

6.1.4. Colaborar con la ikastola en campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad, juegos y juguetes no sexistas, videojuegos y transmisión de roles, 8 de Marzo, etc. 2015-2016

6.1.5. Impulsar la creación de una Escuela de Familias, donde se atiendan las necesidades formativas en materia de coeducación de padres y madres de Infantil, Primaria y Secundaria. 2016

## EJE 2.- ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### **6.2 Adecuar el número de plazas de los centros educativos, así como flexibilizar sus horarios y calendarios para facilitar la conciliación de las familias**

6.2.1 Adecuar la oferta y demanda de las plazas 0 a 3 años, así como en la educación infantil y primaria. 2015-2018

6.2.2 Continuar impulsando la utilización de los patios de recreo fuera de los horarios lectivos. 2015-2018

6.2.3 Continuar desarrollando programas y actividades lúdicas en períodos vacacionales como recurso municipal de conciliación de la vida laboral y personal. 2015-2018

### **6.3 Incrementar la corresponsabilidad de chicos y chicas en el trabajo doméstico y en los cuidados**

6.3.1 Mantener el programa que fomenta el reparto e intercambio de tareas del hogar y de los cuidados dirigido al alumnado de la ikastola (Taller de Intercambio intergeneracional de Harituz) / (Programa Ardua de la Ikastola) ampliándolo a otros espacios educativos no formales, etc. 2015-2018

## EJE 3.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

### **6.4 Trabajar en la prevención de violencia contra las mujeres y otro tipo de violencias y discriminaciones (bullying, ciberbullying), agresiones homófobas en el entorno educativo**

6.4.1. Redacción y puesta en marcha de protocolos específicos para la prevención de violencia contra las mujeres y acoso escolar en la ikastola. 2017

6.4.2. Realizar campañas de sensibilización y formación dirigidas a toda la comunidad educativa sobre tipología de bullying y ciberbullying, así como su prevención. 2015-2016

6.4.3. Analizar el trabajo que realiza la ikastola en primaria y secundaria en materia de prevención de violencia contra las mujeres y acoso escolar, y trabajar de forma coordinada entre ambos niveles. 2015

**ÁREA RESPONSABLE:**

EDUCACIÓN

PARTICIPACIÓN CIUDADANA E IGUALDAD

**Indicadores**

- **1. % de personas formadas, desglosadas por sexos**
- **2. Nº de horas de formación de las personas participantes**
- **3. Campañas de sensibilización realizadas**
- **4. Escuela de Familias en materia de coeducación creada**
- **5. Mejoras introducidas**
- **6. Recursos de conciliación creados para periodos de vacaciones**
- **7. Actividades de información, sensibilización y formación realizadas**
- **8. Protocolos de violencia elaborados**

## ÁREA 7.- PARTICIPACIÓN SOCIAL

El déficit de asociacionismo en la vida social de Astigarraga- y la escasa participación organizada de la ciudadanía –destacando positivamente la reciente creación de la Asociación Harituz y otras iniciativas como Emakume Kirolari-, son algunas de las principales características del municipio, que hace que cualquier iniciativa de transformación y mejora de las condiciones de vida de la población se ralentice.

La cultura y tradición participativa del municipio hace que también las mujeres hayan estado muy presentes en la vida social y cultural, ocupando espacios tradicionalmente asignados a los hombres.

Sin embargo, al partir de una situación aparentemente no tan favorable para la igualdad, debemos ser capaces de profundizar en los avances que ya se están produciendo en la igualdad, también en el ámbito participativo, detectando aquellos viejos y nuevos retos a los que hacer frente: la falta de igualdad en juntas y órganos de dirección, necesidad de adoptar medidas conjuntas para atajar la violencia contra las mujeres en ámbitos festivos, visibilizar la participación de las mujeres, etc.

A continuación se incluyen los ejes, los objetivos específicos, las acciones, el año de ejecución, las áreas responsables y los indicadores del área.

### EJE 1.- CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

#### **7.1 Potenciar y visibilizar la participación de las mujeres en la vida social y cultural del municipio, así como en el movimiento asociativo.**

7.1.1. Reconocimiento público a la trayectoria de aquellas mujeres y/o asociaciones o entidades, que hayan destacado por la participación en la vida social, cultural, etc. del municipio desde una perspectiva de igualdad de género. 2016

7.1.2. Celebración de actividades relacionadas con Mujeres y Participación Ciudadana. 2015

7.1.3. Celebración del Día de la Igualdad de Género en fiestas locales. 2015

## **7.2 Hacer del movimiento asociativo un espacio para impulsar la igualdad de oportunidades, participación y convivencia entre hombres y mujeres.**

7.2.1. Reforzar el trabajo del Comité de Igualdad a través de una mayor participación de las asociaciones y colectivos en el mismo. 2015

7.2.2. Análisis de la situación de la igualdad entre sexos en las asociaciones del municipio. 2016

7.2.3. Ofertar formación en materia de igualdad a las asociaciones y colectivos del municipio, así como pautas a seguir para la aplicación de la igualdad en sus propias organizaciones. 2015

7.2.4. Fomentar que las asociaciones de nueva creación contemplen en sus estatutos un compromiso específico con la igualdad. 2015

7.2.5. Conseguir un mayor equilibrio entre sexos en los órganos directivos de las asociaciones mixtas y diseñar acciones encaminadas a ello. 2016

7.2.6. Potenciar la participación e implicación de las asociaciones y colectivos en la organización del 8 de Marzo. 2015

7.2.7. Fomentar la participación mixta en campeonatos festivos u organizar campeonatos en aquellas actividades/juegos tradicionalmente feminizados (para darles más valor) o masculinizados (para visibilizar la presencia de mujeres). 2015

## EJE 3.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

### **7.3 Involucrar al movimiento asociativo en la erradicación de la violencia contra las mujeres**

7.3.1. Realización de una campaña de sensibilización anual con presencia de los movimientos sociales, colectivos y asociaciones para la prevención de violencia contra las mujeres en los espacios de ocio y festivos, especialmente para las fiestas locales y la temporada de sidrerías. 2015-2018

7.3.2. Continuar con la participación y la implicación de las asociaciones y colectivos en la organización del 25 de Noviembre. 2015-2018

### **ÁREA RESPONSABLE:**

PARTICIPACIÓN SOCIAL E IGUALDAD  
DEPORTE, FIESTAS Y JUVENTUD

### **Indicadores**

- **1. % de personas formadas, desglosadas por sexos**
- **2. Nº de horas de formación de las personas participantes**
- **3. Reconocimientos públicos a mujeres realizados**
- **4. Actividades de sensibilización y formación realizadas**
- **5. Día de la Igualdad de Género en fiestas creado**
- **6. Mejoras introducidas**
- **7. Estudios realizados**
- **8. Campañas de sensibilización realizadas**

## ÁREA 8.- EMPLEO

### Empleo

A continuación se incluyen algunos de los datos más significativos del "Diagnóstico Socio económico y del mercado laboral de Donostialdea Oeste" elaborado en 2012, a nivel comarcal.

- ✂ Las mujeres presentan un nivel de renta menor que los hombres.
- ✂ Por otra parte, las desigualdades de género en los niveles de renta familiar son muy evidentes en todos los municipios de la comarca.
- ✂ Existe una población importante de titulares de RGI, siendo la mayoría de las personas perceptoras, mujeres.
- ✂ El aumento durante las últimas décadas de la población activa en la comarca de Donostialdea-Oeste ha sido importante, en cierta medida gracias a la incorporación de las mujeres al mercado laboral.
- ✂ El desempleo en los últimos años ha afectado más a hombres que a mujeres, ya que las peores consecuencias se han dado en sectores y profesiones tradicionalmente masculinas. Aún así, actualmente sigue habiendo más mujeres que hombres inscritas en el paro.

La proporción de **población en edad potencialmente activa** se ha reducido significativamente durante el periodo 2001/2011, tanto en Donostialdea-Oeste (-6%) como en Gipuzkoa (-3,8%). Hoy en día, el 67,2% de la población de la comarca está en edad de trabajar, algo más que en el conjunto de la provincia (66,3%). Dentro de la comarca es Astigarraga la que goza de una mayor proporción de población en esta franja de edad (69,5%).

La mayor **tasa de actividad** de la comarca se localiza en Astigarraga (54,5%).

Por su parte, la mayor **tasa de empleo** se da en Andoain (72,7%), después en Astigarraga y Urnieta (68,8% en ambos casos).

La **tasa de empleo** entre 2001 y 2006 aumentó entre las **mujeres** del 60,0% al 61,5%, y en el caso de los **hombres**, del 83,7% al 83,3%

El mayor incremento de la actividad sucede entre la población femenina, por lo que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se convierte en el factor principal del aumento de la **tasa de actividad**. Las mayores tasas de actividad femeninas se dan en los municipios pequeños de la comarca, con Astigarraga a la cabeza (46,3%), así como los mayores incrementos de esas tasas.

En el caso de las mujeres, las mayores **tasas de empleo** se concentran de nuevo en los tres municipios de menor tamaño de la comarca, (Urnieta, Usurbil y Astigarraga), este último con una tasa del 61,5%.

Es decir, Astigarraga y Usurbil emplean a más mujeres (no necesariamente residentes) que ningún otro municipio comarcal en relación a la población femenina residente.

El porcentaje de **personas paradas que busca su primer empleo** es en Astigarraga del 14,0%.

El número de **personas desempleadas** se ha duplicado durante el periodo 2007/2012: Actualmente hay en Astigarraga 232 (+113); siendo **105 hombres y 127 mujeres**.

En el interior de la comarca las mayores **tasas de paro** se localizan en Lasarte-Oria (14,92%) y Andoain (14,13%); las menores, en Astigarraga (7,99%)

Esto no es incompatible con que, cuantitativamente, haya sido en los municipios pequeños donde más ha aumentado el desempleo (Urnieta, Usurbil y Astigarraga).

El ratio más bajo, sin embargo, lo ostenta Usurbil (78,6%) tras el fuerte incremento del paro que parece dibujarse en Astigarraga (16,9% de parados más por cada mil habitantes que en el primer semestre de 2011).

El ratio de personas paradas también apuntala la hipótesis de que a mayor aumento de desempleo en los últimos años mayor equilibrio entre sexos: El menor desequilibrio entre sexos se da en Lasarte-Oria, Hernani y Andoain y el mayor en Astigarraga.

En cualquier caso, el ratio de mujeres desempleadas registradas, en relación a las mujeres en edad laboral, es mayor que entre hombres en todos los municipios de la comarca.

A continuación se incluyen los ejes, los objetivos específicos, las acciones, el año de ejecución, las áreas responsables y los indicadores del área.

## EJE 1.- CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

### **8.1 Integrar la perspectiva de género en los servicios de información y orientación laboral**

8.1.1. Difusión de notas informativas con algunos de los datos de empleo desagregados por sexos recibidos de forma periódica. 2015-2016



8.1.2. Análisis con perspectiva de género de los datos de empleo que son enviados mensualmente por Lanbide al Ayuntamiento. 2015-2016

8.1.3. Continuar prestando el servicio de información para el empleo a las personas interesadas que acuden al Ayuntamiento, que incluya la perspectiva de género.

8.1.4. Analizar con relación a las personas que han recibido el servicio de información para el empleo municipal, su número y perfil por sexos, así como las diferentes necesidades que presentan mujeres y hombres.

8.1.5. Dar a conocer y trasladar los datos municipales de empleo y su análisis de género al Servicio Comarcal para el Empleo.

8.1.6. Continuar informando y derivando a las mujeres a los programas de formación ocupacional y de formación para el empleo existentes en la zona, incidiendo en aquellos sectores y actividades profesionales con mejores condiciones laborales y salariales.

8.1.7. Continuar informando y derivando a las mujeres de los programas de orientación y para emprender existentes en la zona.

8.1.8. Continuar informando al empresariado sobre las ayudas autonómicas existentes en materia de contratación a diferentes colectivos, entre ellos el de mujeres.

## **8.2 Formar a las mujeres en materias que les sitúen en un mejor punto de partida para la búsqueda de empleo**


8.2.1. Proponer realizar a nivel comarcal cursos de empoderamiento y habilidades sociales en la búsqueda de empleo dirigidos a mujeres. 2016

8.2.2. Proponer realizar a nivel comarcal cursos dirigidos fundamentalmente a mujeres, de capacitación sobre manejo de nuevas tecnologías enfocadas a la búsqueda de empleo, asesoramiento laboral y/o autoempleo. 2016

## EJE 2.- ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

### **8.3 Iniciar la sensibilización a las empresas en materia de conciliación**

8.3.1 Informar y asesorar a nivel comarcal a las empresas del municipio sobre cómo implantar medidas de conciliación. 2018

 EJE 3.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

#### **8.4. Iniciar en la sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral**

8.4.1 Realizar a nivel comarcal campañas de información y sensibilización sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo, fomentando la creación de protocolos para su prevención y tratamiento. 2018

##### **ÁREA RESPONSABLE:**

SERVICIO COMARCAL DE EMPLEO  
PARTICIPACIÓN SOCIAL E IGUALDAD

##### **Indicadores**

- **1. Notas informativas elaboradas**
- **2. Análisis de género realizados**
- **3. Nº de personas atendidas en el servicio de información para el empleo, desglosadas por sexos, edad, perfil**
- **4. Nº de personas derivadas desglosadas por sexos / por tipo de servicio de empleo al que se le deriva**
- **5. Actividades de sensibilización y formación realizadas**
- **6. % de personas formadas, desglosadas por sexos**
- **7. Nº de horas de formación de las personas participantes**
- **8. Campañas de sensibilización realizadas**
- **9. Mejoras introducidas**

## 7. SISTEMA PARA LA PUESTA EN MARCHA, EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

La gestión del II Plan de Igualdad se realizará desde las actuales ESTRUCTURAS MUNICIPALES DE IGUALDAD, que serán coordinadas por la figura de la Técnica de Igualdad municipal.

-La Comisión de "Participación Ciudadana e Igualdad", con presencia del Alcalde, de la Concejala de Igualdad y de una persona representante por cada grupo político. Con el II Plan, se fortalece el Área de Igualdad, se incrementa el presupuesto propio y se potencia la transversalidad en las otras áreas municipales. Previsión de inicio en 2015 de la Ordenanza Municipal de Igualdad.

La Ordenanza para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Astigarraga será el documento normativo básico -y de obligado cumplimiento- para la intervención del gobierno local en esta materia

Por su parte, el Plan de Igualdad será el documento en el que se plasma periódicamente el desarrollo y la concreción de la política municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres. Y sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.3 de la Ley 4/2005, el Plan de Igualdad desarrollará medidas de actuación concretas en cualquiera de las áreas de intervención para la igualdad previstas en esta Ordenanza, así como en otras de posible interés.

-El Comité de Igualdad, formado por personas pertenecientes a los niveles político (Concejala de Igualdad), técnico (Técnica de Igualdad) y social (asociaciones y colectivos locales que trabajen y/o con interés en materia de igualdad). Desde el II Plan, se potencia una mayor participación del asociacionismo de mujeres, con una mayor presencia en el mismo de las integrantes de HARITUZ.

## NUEVA ESTRUCTURA DE IGUALDAD

-Se crea a través del II Plan una Comisión INTERÁREAS de Igualdad con presencia de las personas técnicas en la que participarán todas las áreas del Ayuntamiento (Arquitecto, Técnica de Cultura, Técnico de Comunicación, Técnico de Deporte, Técnica de Medio Ambiente, Secretaría y Trabajadora social)

Los 3 órganos de igualdad mencionados serán coordinados por la figura de la Técnica de Igualdad municipal. Dentro de las funciones de la Técnica se encuentra, una principal que será acompañar a los órganos en sus funciones como grupo motor en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Las funciones de cada órgano son:

La Comisión INTERÁREAS es la responsable de la puesta en marcha del Plan de Igualdad y de elaborar la programación anual. (solo cambiado el orden de este párrafo, antes estaba mas abajo)

La Comisión de "Participación Ciudadana e Igualdad", es la responsable de de aprobar la programación anual, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

El Comité de Igualdad es el responsable de impulsar la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de ser informado y realizar aportaciones en la programación anual, el seguimiento y la evaluación del mismo.

Por su parte, serán responsables del cumplimiento de los objetivos específicos y sus medidas de actuación, aquellas Áreas Municipales establecidas en el presente documento.

Cada tres meses se realizarán por parte del Comité de Igualdad reuniones para la aprobación de la programación, seguimiento y/o evaluación.

Cada seis meses se realizarán por parte de la Comisión INTERÁREAS reuniones para la elaboración de la programación y para coordinar la puesta en marcha del Plan de Igualdad

En las citadas reuniones participarán, además, aquellas personas que se considere necesario, por ser responsables de la implantación de determinadas medidas incluidas en el Plan de Igualdad.

Las fechas de las reuniones serán las siguientes:

- ❖ Marzo / Junio / Septiembre / Diciembre de 2015
- ❖ Marzo / Junio / Septiembre / Diciembre de 2016
- ❖ Marzo / Junio / Septiembre / Diciembre de 2017
- ❖ Marzo / Junio / Septiembre / Diciembre de 2018

La participación de las mujeres está asegurada con la inclusión de una representación de la Asociación de Mujeres en el Comité de Igualdad.

Se realizará un proceso de formación continuo en materia de igualdad con las personas que forman parte de ambos órganos

El presupuesto para el desarrollo del Plan de Igualdad en 2015 es de 27000€.

## 8. SISTEMA PARA LA PUESTA EN MARCHA / PROGRAMACIÓN

La programación anual se realizará a finales de cada año, coordinándose con dos procesos, la elaboración de presupuestos municipales y el seguimiento-evaluación anual del Plan de Igualdad.

Se elaborará un documento operativo en el que se recojan qué objetivos y acciones van a desarrollarse a lo largo del año, las áreas y personas responsables, los agentes sociales a implicar, el cronograma y presupuesto asociado a las acciones a realizar.

### SISTEMA PARA EL SEGUIMIENTO

Es un proceso para conocer el grado de implantación del documento de programación y para reflexionar sobre los éxitos y/o las dificultades existentes y, en su caso, realizar las modificaciones oportunas.

El seguimiento se realizará cada seis meses, a través de la cumplimentación de la información por las Áreas Municipales responsables en *Fichas de Seguimiento de las Acciones*.

### SISTEMA PARA LA EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y RESULTADOS

Es un proceso para conocer en qué medida se ha cumplido con lo planificado y en qué medida se ha avanzado hacia los objetivos incluidos en el Plan.

La evaluación se realizará de forma bianual, a través de la cumplimentación de la información por las Áreas Municipales responsables en *Fichas de Evaluación de las Acciones* recopilando datos sobre la situación de los indicadores de cumplimiento y los indicadores de resultados.

Asimismo, se utilizarán otras técnicas como las entrevistas individuales, entrevistas grupales y encuestas a la población para analizar: la evolución con relación a la situación de partida del Diagnóstico, la programación realizada, la organización de las acciones, el nivel de aceptación y el nivel de consecución de los resultados previstos.