

A photograph of a window with a white frame and purple shutters, set against a purple wall. The window is closed, and the shutters are held in place by metal brackets. The text is centered on the window.

**II PLAN
PARA LA IGUALDAD
ENTRE HOMBRES Y
MUJERES**

IBARRA

2021



PROYECTO SUBVENCIONADO POR EMAKUNDE



ASESORAMIENTO Y DINAMIZACIÓN TÉCNICA

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	MARCO NORMATIVO Y ESTRUCTURAL	7
	Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de la CAV.....	7
	Plan VII para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAV	9
3.	METODOLOGÍA DE DESARROLLO DEL PLAN	10
	Proceso de trabajo.....	10
	Participantes.....	13
	Principios que ha seguido el proceso:.....	15
4.	PLAN DE ACCION	18
	BUEN GOBIERNO.....	19
	I. Eje empoderamiento de las mujeres	29
	II. Eje: transformar las economías y la organización social, garantizar los derechos	36
	III. Vidas sin violencia femenina	43
5.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	49
	Sistema de gestión del Plan de igualdad.....	49
	Presupuesto	51
	Sistema de evaluación del Plan	51
6.	ANEXOS	53
	Evaluación del grado de cumplimiento de las acciones	53
	Evaluación de medidas	54
	Evaluación de programas	55

1. INTRODUCCIÓN

La apuesta y el compromiso del Ayuntamiento de Ibarra por trabajar a favor de la igualdad de mujeres y hombres es antiguo. Hace ya más de una década que desde el Ayuntamiento de Ibarra se abordó la sistematización de las políticas de igualdad de mujeres y hombres. Un hito importante en 2011 fue la creación del Departamento de Política Feminista y Diversidad, un paso importante dentro de la estrategia para incorporar el trabajo feminista a nivel municipal. Esto dio un impulso especial a su elaboración, al implicar no sólo la presencia, sino la garantía de un presupuesto propio.

Los pasos iniciales fueron, como suele darse en todos los inicios, principalmente acciones relacionadas con la celebración y reivindicación de fechas significativas en torno al feminismo. Con el tiempo, con la percepción de la necesidad de una herramienta que dote de conexión y profundidad a todas estas acciones, se apostó por abordar el diseño del I Plan de Igualdad de Ibarra. El año 2013 se realizó el primer diagnóstico municipal sobre la igualdad de mujeres y hombres. Posteriormente, a partir del análisis de las conclusiones que el diagnóstico puso sobre la mesa, en 2016 se diseñó en Ibarra el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un plan liderado por las políticas feministas locales en el periodo 2017-2020.

Finalizado este periodo y con el objetivo de avanzar en estas políticas feministas, la evaluación de este I Plan y el II. A principios de 2021 se inició el diseño del Plan para la Igualdad. Es decir, se ha evaluado el recorrido realizado en los últimos años, se ha analizado su pertinencia y se han establecido prioridades de futuro. Posteriormente, el II Plan de Igualdad de Ibarra se basa en la evaluación I del Plan de Igualdad.

Un Plan de Igualdad incluye determinadas materias o áreas en las que se organiza el trabajo a favor de la igualdad. Dentro de estas áreas se enmarcan una serie de objetivos estratégicos, siempre adaptados a la realidad diversa del país y de la ciudadanía. Dentro de cada objetivo estratégico, por su parte, se recogen una serie de medidas y acciones concretas orientadas a la consecución de dicho objetivo, para pasar directamente a la acción o a la intervención y ponerlas en marcha.

En consecuencia, los Planes de Igualdad serían, por decirlo de alguna manera, una planificación o programa de trabajo a llevar a cabo en un determinado plazo y lugar. No hay que olvidar que deben entenderse como herramientas que permiten sistematizar el trabajo a desarrollar a favor

de la igualdad.

Se dirigen a la ciudadanía en general, tanto a mujeres como a hombres, y a todas las áreas y agentes sociales del Ayuntamiento. De hecho, la promoción de la igualdad de forma transversal desde todos los ámbitos es imprescindible.

En este documento se habla en primer lugar del marco normativo en el que se enmarca el Plan, de la metodología utilizada y del proceso de trabajo desarrollado. Posteriormente, siguiendo la estructura establecida por el marco normativo, en el marco de Ibarra , e recogen los objetivos, medidas y acciones del Plan II de Igualdad en cuatro apartados. Por último, se desarrolla el seguimiento y evaluación de este Plan.

En los siguientes apartados recogemos el alcance de todo el proceso.

2. MARCO NORMATIVO Y ESTRUCTURAL

Para poder diseñar los Planes de Igualdad, existe una serie de parámetros que establecen un marco normativo estructural general. Para comenzar a diseñar el Plan, es imprescindible tener en cuenta estos parámetros (ya que todos los Planes de Igualdad deben adaptarse a este marco general).

Así, se han seguido los dos parámetros principales que a continuación se exponen: por un lado, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAV y, por otro, el VII. Plan de Emakunde.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de hombres y mujeres en la CAV:

El objetivo de esta ley es promover la igualdad de mujeres y hombres, rompiendo con las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo. Para ello:

(...) la ley establece los principios generales que han de regir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres y regula una serie de medidas. Estas medidas tienen por objeto promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida ¹ (...).

La Ley incide en dos estrategias:

- Por un lado, recoge las medidas relativas a la integración de la perspectiva de género, en la medida en que permite tomar conciencia de que los roles o puestos que desempeñan mujeres y hombres en la sociedad son diferentes y desequilibrados. Estas medidas están orientadas a neutralizar esos desequilibrios o diferencias.
- Por otro lado, estarían las medidas de acción positiva, que constituirían una estrategia para compensar las desventajas de las que parten las mujeres. Este conjunto de estrategias o medidas se utilizarían cuando la igualdad de oportunidades no fuera capaz de generar ese equilibrio en su seno.

¹ Fuente: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2005/03/0500982a.pdf>

Competencias y funciones del Ayuntamiento:

La presente Ley, por otra parte, define con precisión las funciones que en materia de igualdad han de desempeñar cada nivel administrativo y obliga a todos los poderes públicos a establecer las condiciones y remover los obstáculos para que se produzca una igualdad real, promoviendo las políticas y acciones necesarias para ello.

La Ley 4/2005 atribuye a la Administración Local las siguientes funciones:

- Adecuación y creación de infraestructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su administración.
- Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- La elaboración de programas en el ámbito local, dentro del marco de la planificación general del Gobierno y de los programas que realicen las Diputaciones Forales.
- Adecuar y actualizar las estadísticas que permitan un conocimiento de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de competencia de las entidades locales.
- Realización de estudios sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- Realizar actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito local y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Informar y orientar a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre los recursos y programas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, así como sobre los programas y servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Establecer recursos y servicios socio-comunitarios dirigidos a promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

- Detectar situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adoptar medidas para su erradicación.

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAV:

Este Plan presentado por Emakunde se basa en dos pilares fundamentales:

- Por un lado, para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres es necesario garantizar un “buen Gobierno” a través de la legislación y las políticas públicas. En el primer apartado, por tanto, se detallan las medidas a este respecto.
 - Por otro lado, se distinguen tres ejes diferenciados, que abarcan 3 temas prioritarios a abordar: el empoderamiento de las mujeres, las economías y la transformación de la organización social y las vidas libres de violencia contra las mujeres.
- Dentro de estos 3 ejes de “buen gobierno” se marcan una serie de programas o líneas de trabajo principales que pueden servir de orientación para posteriormente marcar unos objetivos estratégicos adaptados a la realidad local. En la siguiente tabla se detallan los Programas por cada uno de los ejes o secciones que contempla el Plan:

		EJES		
Buen Gobierno		Empoderamiento de las mujeres	Transformación de economía y organización social	Vidas libres de violencia contra las mujeres
PROGRAMAS	Compromiso político	Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	La igualdad como valor necesario para la transformación social y económica Reconocimiento de que es	Sensibilización y prevención
	Formación en igualdad	Acompañamiento al empoderamiento social y político de las mujeres	Autonomía económica de las mujeres	Detección, atención y regeneración
	Perspectiva de género En los procedimientos de trabajo		Economía feminista de las tareas de cuidado	Coordinación entre instituciones
	Coordinación y Colaboración			

	Participación y Incidencia			
--	-------------------------------	--	--	--

3. METODOLOGÍA DE DESARROLLO DEL PLAN

En cuanto a la metodología del proceso seguido para el desarrollo del diseño del Plan de Igualdad, se describirá el proceso de trabajo seguido en este apartado, así como las personas que han participado en el mismo. Por último, se recogen los principios que han inspirado este proceso. Convencido de la importancia del propio proceso, ha intentado ser un proceso que ponga en el centro la participación y el empoderamiento de las mujeres.

Proceso de trabajo

El diseño del Plan para la Igualdad ha sido un proceso que, tras la evaluación del I Plan y a partir del mismo, se puso en marcha y ha estado muy relacionado con el proceso de evaluación, como una sucesión del mismo.

En este apartado se detallan las diferentes fases, pasos y acciones que ha seguido el proceso de trabajo para el diseño del Plan de Igualdad.

El proceso de diseño se ha basado en lo recogido en la evaluación del I Plan de Igualdad. Además, en este diseño del Plan ha jugado un papel fundamental el propio proceso de elaboración del Plan. En este sentido, se ha buscado un proceso participativo en el que el realismo al que nos hemos referido en los principios sea la materialización efectiva del compromiso. Además, se ha querido aprovechar el proceso de trabajo para la sensibilización, el conocimiento mutuo y la creación de redes de colaboración.

El proceso de elaboración del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha tenido 4 fases diferenciadas:

1. Fase: sesión de trabajo Laituz Berdintasuna Bultzatu
2. Fase: contraste reuniones de trabajo para encontrar compromisos
3. Fase reeducación de compromisos
4. Fase: consultar – Aceptar – Presentar

1. Fase: sesiones de trabajo con LAIATUZ-Berdintasuna bultzatuz

El programa de trabajo Laituz nació con la filosofía de la técnica participativa, y su origen proviene de la actividad del arado

El laya era una herramienta que se usaba habitualmente para volcar el terreno. LAIA era más útil que el arado en lugares donde se pretendía volcar más profundamente la tierra, y la laminación necesitaba trabajo en equipo. wikipedia+*

Por lo tanto, se ha querido traer a este plan las características de la filosofía del auzolana y de la acción de arar la tierra, ya que hoy en día es imprescindible el trabajo colectivo para revertir la situación de mujeres y hombres en Ibarra. Esta sesión se ha llevado a cabo con personal político y técnico y personal municipal de los diferentes departamentos y tiene como objetivo realizar una primera aproximación al diseño del plan a partir de las conclusiones de la evaluación del I Plan. Esta sesión ha tenido tres objetivos principales:

- Dar a conocer las conclusiones de la presentación pública de la evaluación.
- Recoger las prioridades, preocupaciones y propuestas del personal político y técnico/personal municipal en materia de igualdad.
- Asunción de responsabilidades en el Plan II que se diseñará conjuntamente.

En la sesión de trabajo que se ha realizado con el personal técnico y político de los diferentes departamentos municipales, la socialización de los resultados de la evaluación se ha basado en la lectura colectiva y compartida como base para la reflexión y toma de decisiones sobre los objetivos y acciones del Plan, reflexionando y proponiendo acciones para impulsar la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ibarra desde su espacio.

participantes:

- Nagore Zubillaga, Concejala de Bienestar Social
- Agurtzane Arribillaga, Concejala de Política Feminista y Diversidad
- Kris Martinez, Concejal de Euskera y Educación
- Koldo Cid, concejal del PNV
- Xabier Jauregi, Departamento de Bienestar Social
- Itziar Agirrezabala, Urbanismo
- Itziar Basabe, Obras y servicios
- Nekane Azurmendi, Cultura y Juventud
- Tomás Ugaldebere, euskera, educación y deporte
- Xabier Zilbeti, Policía Local

- Lierni Muñoa, Hacienda

Con lo recogido en esta sesión se ha elaborado un primer borrador del Plan de Igualdad. Posteriormente se ha realizado un esfuerzo por elaborar un documento comprensible, útil y atractivo para el cumplimiento de los objetivos recogidos en el Plan. Seguirá las bases del Plan de Emakunde y tendrá los siguientes apartados:

- Diagnóstico y análisis de situación.
- Objetivos y acciones.
- Responsables.
- Indicadores.
- Cronograma.
- Presupuesto.
- Sistema y estructura de gestión.
- Sistema y estructura de evaluación.

Una vez definida la estructura, se ha trabajado con detalle cada uno de los apartados del plan. Que han sido acordes a los ejes del Plan de Emakunde (definidos en el apartado de marco normativo y estructural).

2. Fase : contraste del plan y compromisos.

Una vez recogidas las propuestas de acción desde cada departamento municipal al plan y completado el primer borrador de planificación, se ha realizado el contraste de la misma en una reunión de trabajo con personal técnico y político de los departamentos de Política Feminista y Diversidad y Servicios Sociales.

En esta reunión de trabajo se ha contrastado por acción la factibilidad de cada una de las acciones del plan completo, concretando el/los responsable/s de la acción, los plazos de ejecución y el presupuesto. Con este primer contraste se ha ordenado la planificación y enviado a todos los departamentos municipales para su contraste final.

Al mismo tiempo, se ha contrastado con los diferentes agentes de la localidad a través de una sesión de trabajo realizada para recoger la opinión y aportaciones de los diferentes agentes de la localidad. En esta sesión se han compartido las propuestas realizadas por los agentes locales en el proceso de evaluación del I Plan y la planificación con las recibidas del Ayuntamiento y se han recogido sus aportaciones, reflexionando desde sus respectivos ámbitos sobre lo que se puede hacer en Ibarra para el impulso de la Igualdad de Mujeres y Hombres y comprometiéndose con acciones a favor de la igualdad.

participantes:

- Ikastola Uzturpe.
- Grupo feminista de Ibarra Kalera deabruak.
- Equipo de fútbol Lauburu.
- Hauspoa, Asociación de Asociaciones de Ibarra.
- Gaztezulo.^{2º}

Con todas las aportaciones recibidas en esta fase se ha elaborado el documento del plan provisional.

3. Fase : ratificación de compromisos

Esta última fase se ha realizado con el personal político municipal, quienes tienen la máxima responsabilidad de poder llevar a cabo estos compromisos y garantizar los cauces y recursos necesarios para ello. Se han establecido compromisos en relación a lo trabajado en las sesiones anteriores para asegurar el desarrollo del plan.

4. Fase: consulta pública – Aprobación - Presentación

En esta última fase se han dado tres pasos:

- Consulta pública: el Plan se ha publicado en la página web del Ayuntamiento dando la posibilidad de realizar todas las alegaciones que la ciudadanía deba hacer. No ha habido ninguna aportación.
- Visto bueno de Emakunde: el Plan ha recibido el visto bueno de Emakunde, asegurando que es acorde con las líneas de trabajo que propone.
- Finalizado el margen de alegaciones, el Plan ha sido aprobado en Pleno.
- El Plan ha sido presentado públicamente. Para ello se ha invitado a todos los ciudadanos, colectivos y asociaciones de Ibarra mediante convocatoria pública.

Participantes

Las funciones y participantes en este proceso han sido las siguientes:

² Aunque no participaron en la sesión compartieron con ellos el borrador del plan y realizaron sus aportaciones.

- **Servicios Sociales, Política Feminista y Diversidad:** al igual que en la fase de diagnóstico, han sido los técnicos y políticos que conforman estos dos departamentos los que han liderado el proceso. Han participado como responsables de estos departamentos:
 - o Agurtzane Arribillaga: política Feminista y Concejala de Diversidad y Deportes.
 - o Nagore Zubillaga: Vicealcaldía, Concejala de Cultura y Servicios Sociales.
 - o Xabier Jauregi: técnico de Servicios Sociales.

- **Diferentes departamentos del Ayuntamiento:** tal y como se hizo en la fase de diagnóstico, y dando continuidad a la misma, se realizó una sesión con personal técnico y político de los diferentes departamentos del Ayuntamiento para recoger las acciones para el plan, posteriormente, también tuvieron la oportunidad de realizar aportaciones una vez completada la planificación. Han participado los siguientes departamentos:
 - o Alcaldía
 - o Hacienda
 - o Juventud y Cultura
 - o Urbanismo
 - o Obras y Servicios
 - o Euskera, Deporte y Educación
 - o Medio Ambiente
 - o Policía Local

- **Agentes de la localidad:** a partir de las reuniones, cuestionarios y entrevistas realizadas en la fase de diagnóstico se recogieron las propuestas de los diferentes agentes locales para el plan, tras lo cual, una vez completada la planificación, se realizó una nueva reunión para recoger sus aportaciones. Han participado:
 - o Grupo feminista delbarra.
 - o Ikastola Uzturpe Ibarra.
 - o Hauspoa, Asociación de Asociaciones de Ibarra.
 - o Equipo de fútbol Lauburu.
 - o Gaztezulo
 - o Asociación Sendi Ekintza

Principios que ha seguido el proceso:

Principios del proceso participativo centrado en el empoderamiento de las mujeres:

- **Participación:** la participación no se limita a informar y pedir opinión. Y es que la participación real se produce en el conocimiento, en el trabajo conjunto, en el análisis y en la creación de algo entre todos. La transformación de la realidad actual exige la creación de condiciones subjetivas y objetivas, para lo que el camino será el propio proceso de trabajo.
Por otro lado, se debe hacer un especial esfuerzo para que la participación sea lo más amplia posible y que vaya más allá de las mujeres estructuradas u organizadas e integre el abordaje de la interseccionalidad. Para ello es imprescindible poner los medios y fomentar los canales.
- **Comunicación:** la comunicación es clave para el éxito en este tipo de proyectos. La comunicación es necesaria en todo momento, antes de iniciar el proceso, durante y al finalizar, entre otros aspectos, para informar a las mujeres de sus intenciones, invitarles a participar en el proceso, informar sobre el proceso y los resultados, etc. Cuando se diseñan los procesos participativos es necesario, por tanto, diseñar y desarrollar la comunicación de dichos procesos.
- **Flexibilidad:** el proceso se basa en las personas. Por tanto, cuando el proceso se basa en el trabajo con personas, el trabajo previsto y los plazos deben ser adaptables. Antes de iniciar el proceso y durante el mismo, los responsables y participantes del mismo deben proponer las modificaciones que consideren necesarias y, en la medida en que se consideren oportunas, realizar ajustes a lo largo del proceso.
- **Proceso educativo:** además de los resultados, el propio proceso debe tener un protagonismo especial. Esto significa que, además del resultado, la finalidad del proceso debe ser que quienes participan en él (individuos, grupos e instituciones) aprendan en el proceso, reciban y alimenten mutuamente el conocimiento. Un proceso participativo debe ser un proceso de transformación y mejora.

- **Subjetividad:** el proceso está centrado en las mujeres y, por ello, los sentimientos, vivencias y relaciones interpersonales de las personas tienen un peso importante en todos los pasos del proceso, entre los que hay que trabajar el conocimiento y la confianza entre los miembros que forman parte de la iniciativa para generar un buen clima entre ellas. Las reuniones deben ser dinámicas e incluir el objetivo de diversión. De esta manera, también se logrará una vivencia positiva y enriquecedora del proceso. Para que el proceso de transformación sea exitoso, es necesario cambiar las actitudes y tocar lo personal de cada individuo, es decir, trabajar la subjetividad. Asimismo, resulta imprescindible para la construcción colectiva. Las subjetividades están muy relacionadas con las diferentes formas de ser mujer, con la diversidad de identidades y con las diferentes formas de vida.
- **Empoderador:** a veces los procesos tienen más importancia que los resultados, es decir, el propio proceso te hace parte de un resultado. Por tanto, todos los pasos de este proyecto deben estar orientados a la toma de conciencia de las mujeres participantes. Cuando hablamos de apropiación no nos estamos refiriendo sólo a las desventajas que presentan y a la creación de herramientas frente a ella, sino a las relaciones de poder que se pueden dar en cualquier espacio y situación, incluso entre iguales.

Otros principios rectores a cumplir por los planes de igualdad:

Por otro lado, existen otros principios rectores que no se adhieren tanto a los procesos participativos, pero que deben ser tenidos en cuenta en el desarrollo de un Plan de Igualdad.

- **Ser realista:** a la hora de diseñar un plan, hay que tener en cuenta que su objetivo no es un mero informe, sino que, como se ha comentado anteriormente, es una herramienta que permitirá sistematizar el trabajo por la igualdad y que facilitará y orientará su trabajo.
En consecuencia, si su objetivo es facilitar el trabajo de los aplicadores, deberá adaptarse a las características de estos sujetos para ser una herramienta útil, así como a la realidad sobre la que se va a aplicar o a transformar, para que sea eficaz.
A todo esto se le llama plan realista porque se adapta a su entorno y esto lo hace factible.

- **Compromiso:** por otro lado, para lograr la eficacia y el mínimo éxito de un Plan de Igualdad es necesario recoger el compromiso de quienes deben llevarlo a cabo y cumplirlo. Sería necesario garantizar un nivel de compromiso con el Plan y, por tanto, el mismo, al menos en parte, debe construirse para alcanzar dichos compromisos (aunque no sea éste el objetivo principal del Plan).
- **Para toda la ciudadanía:** el Plan tiene como objetivo incidir en la realidad que le corresponde, es decir, en el pueblo de Ibarra y en sus ciudadanos y ciudadanas, y por ello debe buscar llegar a todos ellos. Para ello, debe recoger y tener en cuenta, sobre todo, las necesidades, características, situaciones e intereses de las diferentes mujeres del municipio. Las acciones que se recogerán en el Plan contemplarán también esta diversidad.
Sin embargo, además de a las mujeres, el Plan tiene como objetivo incidir en el resto de la ciudadanía y, por ello, debe ser un plan que busque la participación e implicación de todas y todos. Para ello, planteará acciones dirigidas a los diferentes sujetos y agentes de la localidad.
- **Que establezca los servicios y recursos:** además, a través de los objetivos y acciones que se recogen en el Plan, se consigue estabilizar los servicios y recursos que se prolongan desde los diferentes ámbitos municipales hacia la igualdad. Para ello, se han intercalado nuevas propuestas o acciones orientadas a optimizar los servicios y recursos existentes.
- **Plan evaluable:** por último, será imprescindible evaluar el plan realizado (tal y como ya se ha hecho con el I Plan de Igualdad) para, en la práctica, analizar el grado de eficacia del plan e identificar sugerencias a tener en cuenta de cara al futuro.

4. PLAN DE ACCIÓN

BUEN GOBIERNO

Para dar pasos a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Ibarra es necesario impulsar las políticas de igualdad de oportunidades de forma transversal desde todas las áreas municipales. - El apartado de Buen Gobierno es la teoría que subyace a este enfoque y que se traduce en la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para que todos los actores implicados en la adopción de medidas políticas incorporen la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, niveles y etapas (Consejo de Europa, 1998).

En este apartado, el Plan VII de Emakunde recoge 5 programas :

- I. Programa: compromiso político
- II. Programa formación igualdad
- III. Programa de enfoque de género en los procedimientos de trabajo
- IV. Programa de coordinación y colaboración
- V. Programa de participación e incidencia

1. Programa compromiso político

Medida: G1 Aprobación y desarrollo de normativa específica en materia de igualdad								
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
G1-1	Trabajar para que el Plan se difunda entre el personal técnico y político municipal y sea una herramienta de trabajo común.	Departamento de política feminista y diversidad + Responsable de comunicación/empresa						El Plan se ha difundido entre el personal técnico y político municipal. Número de personal técnico y político al que se ha remitido el Plan.
G1-2	Ibarrako Berdintasunerako II. Difundir el Plan entre los agentes e individuos del país, convirtiéndolo en referencia de las políticas locales de igualdad.	Departamento de política feminista y diversidad + Responsable de comunicación/empresa						El Plan se ha difundido entre los agentes del municipio. Número de agentes a los que se ha remitido el Plan.
G1-3	Ibarrako Berdintasunerako II. Colgar el plan en la página web del Ayuntamiento y en la revista de la localidad o en el medio de comunicación un reportaje sobre el plan Publicar.	Departamento de política feminista y diversidad + Responsable de comunicación/empresa						Si el plan se ha colgado en la web. Número de ocasiones en las que el Plan ha sido informado en los medios de comunicación.
Medida: G2 Incrementar el presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad								
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
G2-1	Departamento de feminismo y diversidad Aumento progresivo del presupuesto.	Gobierno Municipal					Incremento 2%	Se ha incrementado el presupuesto. Este incremento ha sido de tal cuantía.
Medida: G3 incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación								
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores

G3-1	Elaboración de planes operativos a 2 años a partir del Plan en coordinación con todos los Departamentos implicados.	Departamento de política feminista y diversidad + Mesa Interdepartamental de Feminismo					Planes operativos anuales. Número de departamentos coordinados en la elaboración del plan operativo.
------	---	--	--	--	--	--	---

G3-2	Realizar una evaluación de lo realizado cada 2 años, teniendo en cuenta el plan operativo y los indicadores.	Departamento de política feminista y diversidad + Mesa Interdepartamental de Feminismo						Realización de evaluaciones.
Medida: G4 Creación y fortalecimiento de órganos y unidades administrativas para la igualdad								
Código	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
G4-1	Contratación de una asesoría dinamizadora de igualdad.	Departamento de política feminista y diversidad + Departamento de personal					15.000€/Anual	Contratación de una asesoría dinamizadora de igualdad.
G4-2	Proceso de creación y creación de una mesa de feminismo interdepartamental para trabajar de manera transversal los temas de igualdad a nivel municipal.	Departamento de política feminista y diversidad						Creación de la mesa. Número de departamentos y personas procedentes de cada departamento que participan en el proceso de creación de mesas, desagregado por sexo. Nº de departamentos que participarán en la mesa.
G4-3	Análisis y tramitación de las subvenciones que contribuyan a impulsar las iniciativas que se impulsarán desde el Departamento (por ejemplo, la subvención participativa de la DFG) Ayudas).	Departamento de política feminista y diversidad						Número de subvenciones solicitadas. Número de proyectos o iniciativas financiados a través de subvenciones. Importe de las subvenciones recibidas.

G4-4	Seguir participando en el proyecto de la Casa de las Mujeres de Tolosaldea, teniendo en cuenta las necesidades de las diferentes mujeres de Ibarra.	Departamento de política feminista y diversidad					8.000€	Número de momentos en los que se participa en el proyecto. Nº de aportaciones al proyecto. Valoración de las mujeres de Ibarra.
------	---	---	--	--	--	--	--------	---

2. Programa de formación en igualdad

Medida: G5 Formación de todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político								
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
G5-1	Ofrecer sesiones de formación básica en feminismo a todos los departamentos y personal del Ayuntamiento.	Departamento de política feminista y diversidad + Departamento de personal					1.000€/año	Realización de sesiones formativas y número de horas de formación recibida. Número de departamentos y personal participante (desagregado por sexo) en las sesiones formativas. Grado de satisfacción del personal formado.
G5-2	Ofrecer al secretario/a y al interventor/a formación para incorporar la perspectiva de género en el procedimiento técnico-administrativo.	Departamento de política feminista y diversidad + Departamento de personal					A través de Berdinbidean	Recepción de la formación y número de horas de formación recibida. Número de departamentos y personal participante (desagregado por sexo) en las sesiones formativas. La Grado de satisfacción.
G5-3	Elaborar un catálogo de igualdad en los diferentes ámbitos que se ofertan desde las entidades supramunicipales Con información sobre formaciones y difusión entre todo el personal invitándoles a recibir formaciones de su interés.	Departamento de política feminista y diversidad + Departamento de personal						Elaboración y difusión del catálogo entre el personal. Número de personas trabajadoras a las que se hace llegar el catálogo, desagregado por sexo. Número de departamentos y personal (desagregado por sexo) que se apunta a estas formaciones. Número de horas de formación recibidas. Grado de satisfacción del personal formado.

G5-4	Formación en feminismo e igualdad para representantes municipales Al inicio de la legislatura.	Departamento de política feminista y diversidad +					A través de Berdinbidean	Realización de sesiones formativas. Participación en las sesiones formativas Número de representantes políticos por sexo
------	---	--	--	--	--	--	--------------------------	--

		Departamento de personal							Desglosado por sexo. Grado de satisfacción de los representantes políticos formados.
--	--	--------------------------	--	--	--	--	--	--	---

3. Programa de enfoque de género en los procedimientos de trabajo

Medida: G6 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios									
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores	
G6-1	Inclusión de la variable género en pliegos, estudios, instancias y estadísticas con ayuda de Berdinbidean	Secretaría + Departamento de política feminista y diversidad						Número de pliegos, estudios, solicitudes y estadísticas en los que se incluye la variable de género. Departamentos en los que se integran.	
G6-2	Analizar los datos que se recogen desde la perspectiva de género, comenzando por el análisis de los datos de un departamento (p.e. Servicio de ayuda a domicilio).	Cada departamen to + Mesa Interdepartament al de Feminismo						Análisis de los datos recogidos.	
Medida: G7 Contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público									
Acceso									
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores	
G7-1	Incluir una cláusula de desempate favorable a las mujeres en los procesos selectivos de acceso a nuevos puestos públicos municipales y de promoción interna En grupos, escalas, niveles y categorías inferiores al 40%.	Concejal de Política Feminista + Concejal de servicios sociales +						Establecimiento de una cláusula de desempate favorable a las mujeres. Nº de procesos y puesto para el que se ha incluido esta cláusula y resultado obtenido.	

		Alcalde						
G7-2	Acceso a puestos de trabajo públicos municipales, Selección para su cumplimiento y promoción	Secretaría +						Tribunal o mesa de contratación Incluir cláusula de paridad.

	Incluir en los tribunales de procesos y en las mesas de contratación una cláusula por la que se garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres Impulsar.	Departamento de personal							Número de tribunales o mesas de contratación paritarias.
G7-3	En los temarios de los procesos selectivos Incluir contenidos relacionados con la igualdad.	Secretaría + Departamento de personal							En los temarios Número de procesos selectivos en los que se han generado contenidos.
Medida: G9 Incorporación de la igualdad en la comunicación									
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores	
G9-1	Analizar los elementos comunicativos municipales (escritos, ilustrativos y orales) desde la perspectiva de la igualdad y hacia una comunicación igualitaria Identificar mejoras.	Departamento de política feminista y diversidad + Responsable de comunicación/empresa						Análisis de los elementos comunicativos desde la perspectiva de la igualdad. Elementos de mejora identificados. Nº de documentos adaptados.	
G9-2	Localizar guías con criterios de comunicación municipal igualitaria y asegurar su difusión y consideración entre todos los departamentos y personal municipal. De paso, impulsar criterios no racistas.	Departamento de política feminista y diversidad + Responsable de comunicación/empresa						Nº de personas (desagregadas por sexo) y distribución de la guía entre los departamentos. Si la guía también tiene en cuenta criterios no racistas.	
Medida: G11 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos									
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores	

G11-1	Realizar una valoración previa de los presupuestos sobre su incidencia en la igualdad. Como prueba piloto el análisis de presupuestos de un departamento	Departamento de política feminista y diversidad + Secretaría						8.000-10.000€	Realizar una valoración previa de su incidencia en la igualdad a los presupuestos de un departamento.
Medida G12 Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales									
Código	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores	

G12-1	Identificar proyectos en los que en colaboración con todos los departamentos sea importante incorporar la perspectiva de género e incorporar la perspectiva de género. Por ejemplo: Plan de riesgos urbanísticos, algún programa de Servicios Sociales, en la construcción de un parque local ... Definir el objetivo inicial y Al finalizar se valorará el resultado.	Mesa Interdepartament al de Feminismo						Nº de sesiones interdepartamentales realizadas para la identificación de proyectos. Número de personas, desagregado por sexo, que han participado en estas sesiones. Nº de proyectos en los que se ha incorporado la perspectiva de género. Valoración de los objetivos alcanzados.
G12-2	Definir indicadores concretos para la evaluación desde la perspectiva de género de los proyectos que se llevan a cabo desde cada departamento.	Mesa Interdepartament al de Feminismo						Nº de departamentos que han definido indicadores para evaluar los proyectos desde la perspectiva de género. Número de personas, desagregado por sexo, que han participado en estas sesiones.
G12-3	Tratar de garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las iniciativas organizadas: Jurados, presentaciones, actos públicos, chupinos ...	Departamento de política feminista y diversidad						Número de iniciativas impulsadas para lograr una representación equilibrada. Medidas adoptadas para lograr una representación equilibrada en las iniciativas organizadas.
G12-4	Desarrollar la iniciativa <i>biblioteca tutorizada</i> con perspectiva de género (en la agrupación y a la hora de buscar voluntariado). ³	Departamento de euskera y Educación						Cambios que se han tenido en cuenta con la incorporación de la perspectiva de género en la iniciativa. Participantes (grupales o

³ Por ejemplo:

– Presentar libros utilizados para tertulias literarias de escritores e ilustradores de diferentes sexos. Ofreciendo modelos (Astris Lindger (escribió Pipi); Elena

Odriozola)

- En las tertulias Literarias, explicar los diferentes momentos históricos de la mujer y despertar el interes (sufragistas, Papi Galtzaluzze ...)
- En las sesiones de tertulias literarias, analizar los cuentos que tienen en la biblioteca y llevarlos a hacer una reflexión y una crítica de los clásicos.

								Voluntariado) por sexo Organizada.
Medida: G13 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios								
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
G13-1	Analizar los convenios con los que cuenta el Ayuntamiento para identificar y mejorar desde el punto de vista de la igualdad Iniciar la incorporación de la variable género.	Secretaría + Departamento de política feminista y diversidad						Número de convenios en los que se ha incluido la variable género.
B13-2	Realizar y aplicar un proceso de inclusión de cláusulas sociales que tengan en cuenta la igualdad en contratos, subvenciones y convenios. Valorar la posibilidad de trabajar las cláusulas entre diferentes técnicos: feminismo, euskera, racismo, medio ambiente ... Inserción.	Concejal de Política Feminista + Concejal de servicios sociales + Alcalde						Realización del proceso propiamente dicho. Número de cláusulas definidas e incorporadas. Nº de documentos incluidos en la cláusula.

- Al igual que el alcalde se trasladó a las tertulias, invitar a la Teniente de Alcalde y a la técnica de igualdad.
- Catálogo de Navidad, reflexionando sobre los diferentes escritores e ilustradores y buscando la paridad.
- A través de las tertulias Literarias se refleja la situación vital de las diferentes mujeres del mundo y reflexiona al respecto.
- Invitar a los padres y madres a realizar, con sus hijos e hijas, tertulias sobre las mujeres.
- En las reuniones para libros tutorizados, procurar la asistencia de ambos progenitores.
- El Día Internacional del Cáncer de Mama, el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos o el Día Internacional de la Mujer a la población infantil local (extraescolar), con un cuento, una ilustración con un taller. Concienciación y sensibilización.
- Creación en la biblioteca de un espacio donde se pueda leer la literatura feminista. Esto se puede presentar en forma de concurso e incluir el diseño más adecuado. (Para jóvenes)

- Mostrar y compartir la literatura infantil y juvenil feminista a los padres y madres, canalizando las tertulias literarias y aumentando la mirada

4. Programa coordinación y ELKARLAN

Medida: G14 Potenciar la coordinación y colaboración para la igualdad									
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores	
G14-1	El Departamento de Feminismo y Diversidad formaliza la relación con el Movimiento Feminista Local y otros agentes públicos y busca la colaboración. Para ello, el proceso de creación de una mesa en torno al feminismo a nivel local con agentes locales, y especialmente con el movimiento feminista Elaboración y creación.	Departamento de política feminista y diversidad						Realización del proceso de creación de la mesa. Número de agentes públicos que participan en el proceso, desagregado por sexo. Creación de la mesa.	
G14-2	Buscar la relación y coordinación de los departamentos de feminismo y diversidad con otros departamentos. Para ello, la búsqueda y puesta en marcha de estructuras, sistemas y fórmulas que garanticen la coordinación y colaboración entre los distintos departamentos municipales. Proceso de creación de la estructura interdepartamental Elaboración y puesta en marcha.	Departamento de política feminista y diversidad						Número de sesiones de coordinación que se realizan. Número de departamentos y personal que participa en las sesiones, desagregado por sexo.	
G14-5	Participar en espacios de coordinación y colaboración interinstitucional relacionados con la igualdad. Participación en espacios y redes supramunicipales (Diputación ...).	Departamento de política feminista y diversidad						Nº y frecuencia de participación en espacios y redes supramunicipales.	

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5. Programa participación e incidencia

Medida: G16 Incorporar la perspectiva de género en los espacios de consulta y participación								
Código	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
G16-1	<p>Impulsar la relación del Movimiento Feminista y la ciudadanía con el Departamento de Feminismo y Diversidad como espacio de referencia para la consulta.</p> <p>Por ejemplo, cuando se contrata un técnico, informar a la ciudadanía del Departamento a través de los medios locales o hacer la ronda de conocimiento de los agentes públicos</p>	Departamento de política feminista y diversidad						<p>Acciones realizadas para impulsar la referencialidad.</p> <p>Número de acciones.</p>

I.EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Empoderarse significa ganar poder, por lo que sería un proceso en el que las mujeres refuerzan su posición y presencia en los diferentes ámbitos de la vida, tanto a nivel individual como colectivo. En palabras de la antropóloga Marcela Lagarde y de los Ríos, cada mujer pasa de ser objeto de otros, de la historia, de la política y de la cultura, a ser sujeto de su propia vida.

El Plan deja claro que la necesidad de este empoderamiento es imprescindible para romper las desigualdades existentes en la sociedad y hace referencia a la ONU: como señala ONU Mujeres, ninguno de estos aspectos se puede mejorar sin empoderar a las mujeres, es decir, el empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el mundo (Plan VII para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAV).

Dentro de este eje, el informe de Emakunde plantea dos programas principales:

- **Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres:**
 - Por un lado, con este programa se pretende contribuir al desarrollo de la autonomía, la autoestima y el autocuidado de las mujeres, reconociendo el papel de las mujeres y del feminismo en el desarrollo humano sostenible, creando conciencia de género en las mujeres y mejorando su bienestar individual y su salud.
 - Por otro lado, dado que las mujeres son una categoría social con sus derechos y constituyen la mitad de la población, se promueve la mejora y transformación de los recursos y servicios para que sean accesibles y respondan a las necesidades de todas las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad.
- **Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres:** a través de este programa se impulsa la promoción de la igualdad desde los espacios públicos, promoviendo la participación de las mujeres en los mismos. Esta participación busca que exista una participación real que tenga un impacto real en el logro de la igualdad para que las mujeres tengan algo más en la vida social y política que la mera presencia.

A continuación se recogen las medidas y acciones identificadas para la realidad de Ibarra dentro de estos dos grandes apartados.

1. Programa de apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

Objetivo: 1.1 Promover el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
1.1.1	Promover proyectos de genealogía o memoria feminista (investigaciones, exposiciones, homenajes ...) para conocer y reconocer las aportaciones tanto de las mujeres como de los feminismos. Por ejemplo: lavaderos, mujeres baserritarras, personal de cuidados, callejero ...	Departamento de política feminista y diversidad + Departamento de cultura					800€/año	Nº de proyectos realizados para la elaboración o promoción de la memoria feminista. La diversidad de mujeres asesinadas en este ejercicio de memoria. Número de ciudadanas y ciudadanos participantes (desagregado por sexo) y diversidad de los mismos. Colaboración con los agentes públicos en el impulso de estos proyectos.
1.1.2	Integrar los resultados de la acción anterior en proyectos educativos en colaboración con los agentes educativos del municipio de Ibarra (excursiones, charlas, trabajar el tema en el aula ...). Tener en cuenta que las ikastolas lo hagan entre junio y septiembre.	Departamento de política feminista y diversidad + Departamento de cultura					300€/año	Número de proyectos en colaboración. Nº de tareas integradas en proyectos educativos. Valoración que se hace desde ambos espacios.
1.1.3	Reconocer, impulsar y apoyar el trabajo de las mujeres en los diferentes ámbitos. Por ejemplo, Apoyando e impulsando el trabajo.	Departamento de política feminista y diversidad + Departamento de Cultura						Número de contactos o iniciativas que se realizan. Valoración que se hace de estos contactos o iniciativas.

Objetivo: 1.2 Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres

Código	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
1.2.1	Empoderamiento teniendo en cuenta las necesidades de las diferentes mujeres de Ibarra Organizar programas (cursos, charlas, talleres ...) Empoderamiento	Departamento de feminismo y diversidad					1.000€/año	Número de iniciativas que se organizan. Necesidades y deseos de las mujeres Número de iniciativas que se realizan para conocer y si participan en ellas

	Estos programas deben responder a las diferentes necesidades de las diferentes mujeres de Ibarra (jóvenes, mayores, migrantes ...), para lo cual será imprescindible recoger sus necesidades y deseos y en el diseño de estos programas Buscar su colaboración.							Número de mujeres. Valoración que hacen las mujeres.
1.2.2	Participar en el proyecto de casa de las mujeres de Tolosaldea teniendo en cuenta las necesidades de las diferentes mujeres de Ibarra. Impulsar en el marco de este proyecto el proyecto de Escuela de Empoderamiento teniendo en cuenta las demandas y necesidades de las diferentes mujeres de Ibarra.	Departamento de política feminista y diversidad					En el seno de la Casa de las Mujeres de Tolosaldea	Participar en el proyecto de la Casa de las Mujeres de Tolosaldea. Que este proyecto incluya una oferta para mujeres en Ibarra. Número de ofertas de mujeres de Ibarra dentro del proyecto de la Escuela de Empoderamiento y número de mujeres participantes en las mismas. Valoración que hacen las mujeres.
1.2.4	Reforzar con los jóvenes los referentes promotores (youtubers, cantantes, mujeres deportistas ...) dentro de la estrategia de impulsar el cambio de actitudes desde el discurso. Organizar actividades en este sentido con los agentes educativos 4	Departamento de política feminista y diversidad + Juventud					2.000€	Número de actuaciones con referentes promotores y número de jóvenes participantes en las mismas, desagregado por sexo.

Objetivo 1.4 Mejorar los recursos de forma que las diferentes situaciones, experiencias y necesidades de todas las mujeres

⁴ Por ejemplo, en el caso de Lauburu: salidas a partidos de fútbol femenino, iniciativas con referentes locales ...

incidan en su cambio, especialmente en estos recursos con mayores desigualdades

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
1.4.1	Analizar el programa de educadores de calle y proponer mejoras en este servicio e insertar estas mejoras en la adjudicación a realizar.	Servicios Sociales						Realizar el análisis del programa de los educadores de calle. Número de propuestas de mejora. Incluir en la adjudicación:

2. Programa de apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

Objetivo: 2.1 Promoción de la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
2.1.1	Apoyar e impulsar movimientos o iniciativas sociales y ciudadanas que trabajen la igualdad: recursos y ofrecer espacios, dar voz ...	Departamento de política feminista y diversidad					300€/año	Nº de iniciativas apoyadas e impulsadas. La naturaleza de esta protección.
2.1.2	Promover que el movimiento social y popular trabaje la igualdad ofreciendo recursos para ello: formación, asesoramiento ...	Departamento de política feminista y diversidad					500€/año	Número de grupos promovidos o apoyados en el trabajo por la igualdad. Número de individuos que participan en el intercambio, desagregado por sexo.

Objetivo: 2.2 Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios

Análisis propia mente dicho.	Número de aspectos identificados. Número de servicios puestos en marcha. Datos de uso de estos servicios.	Objetivo:	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores

2.2.1	Con la participación de agentes locales (asociaciones deportivas, culturales, movimiento feminista, etc.), analizar y afrontar las dificultades de participación de las mujeres Tomar medidas para llevarlas a cabo.	Departamento de política feminista y diversidad + Mesa de feminismo local						Nº de sesiones/reuniones realizadas para reflexionar sobre la participación de las mujeres. Número de agentes participantes, desagregado por sexo.
-------	---	---	--	--	--	--	--	---

2.2.2	Incorporar la perspectiva de igualdad en los procesos de participación que se realicen desde el Ayuntamiento sobre cualquier tema para facilitar la participación de las mujeres. Adoptando medidas para ello: formas de participación, horarios, lugares, Dinámicas de trabajo ...	Departamento de política feminista y diversidad						Medidas adoptadas para facilitar la participación de las mujeres en los procesos participativos.
2.2.3	Adoptar medidas para seguir fomentando la participación de las mujeres en ámbitos especialmente masculinizados. ⁵	Departamento de política feminista y diversidad + Dpto. Deportes + Dpto. Educación					10.000€	Nº de proyectos/actuaciones que se realizan. Población que participa en estos proyectos/actuaciones, desagregada por sexo. Material derivado de proyectos.
2.2.5	Elaborar un pequeño catálogo de temas y criterios a tener en cuenta en el camino de unas fiestas más igualitarias, que incluya a las personas, grupos y personas responsables de la organización de las fiestas						1.000€	Elaboración del catálogo. Difusión del catálogo.
2.2.6	En colaboración con los agentes culturales del municipio realizar un análisis de género de la oferta cultural de Ibarra 6	Departamento de cultura						Realización del estudio. Medidas adoptadas.

⁵ Por ejemplo, en el deporte:

1. Analizar la oferta deportiva de la Ikastola desde la perspectiva de género y, en su caso, adecuar los criterios coeducativos para fomentar la participación de las chicas.
2. Poner en marcha iniciativas para impulsar la participación de las chicas en el deporte escolar y en el deporte extraescolar infantil y juvenil. Por ejemplo, creando equipos mixtos y organizando campeonatos entre equipos mixtos y realizando un trabajo en los mismos
3. Poner en marcha medidas para cuestionar los roles de género y promover la participación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en actividades o ámbitos masculinizados o feminizados (danza, pelota, pala, etc.). Por ejemplo, organizando cursos deportivos específicos dirigidos a mujeres, realizando campañas específicas dirigidas a chicos, etc.
4. Dar visibilidad y plaza a las mujeres que participan en deportes masculinizados (sokatira, pelota, herri kirolak ...)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁶ Por ejemplo:

1. Aumentar la presencia de las mujeres en la creación a través de su visibilización y plaza.
2. Reflexionar sobre el modelo de ocio.
3. Transformar supervisando la perspectiva de género en los espacios de ocio (balda morada de la biblioteca, perspectiva de género de Galtzakoik).

II. EJE: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL, GARANTIZAR LOS DERECHOS

En este segundo eje se busca dar una transformación basada en estructuras. El objetivo es revertir la vida propia, el trabajo productivo y los desequilibrios en el sostenimiento de la vida y fomentar la corresponsabilidad.

Se subraya la necesidad de incidir en tres ámbitos. Un plan que permita transformar las economías y garantizar los derechos económicos y sociales: la dignidad laboral para las mujeres, las políticas sociales con perspectiva de género y las políticas macroeconómicas basadas en derechos. En consecuencia, se distinguen tres programas diferentes:

- **Reconocimiento de la igualdad** como valor necesario para la transformación social y económica: programa que promueve la igualdad como valor para el progreso y desarrollo de la sociedad. Este valor parte del reconocimiento de que las mujeres son personas con derechos y debe implantarse a través de un modelo coeducativo en el que las instituciones, las organizaciones y el conjunto de la sociedad sean corresponsables.
- **Autonomía económica de las mujeres:** programa cuyo objetivo es promover la autonomía económica de las mujeres. Esto implica necesariamente crear empleos de calidad y reducir la feminización de la pobreza.
- **Economía feminista de los cuidados:** en este programa se profundiza en la visibilidad y valor de los trabajos de cuidados imprescindibles para el mantenimiento de la vida, así como en las vías para fomentar la corresponsabilidad con los cuidados.

A continuación, las medidas y acciones concretas identificadas dentro de estos tres programas y adaptándolas a la realidad de Ibarra.

3. Programa : reconocimiento del valor necesario para la transformación social y económica de la igualdad

Objetivo: 3.1 Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
3.1.1	Tener en cuenta la igualdad en la organización de conferencias, formaciones y campañas. Para ello, se elaborarán criterios y se socializarán y asesorarán tanto a nivel interno como externo.	Departamento de política feminista y diversidad + Cada departamento de forma transversal					300€/año	Número de conferencias, formaciones y campañas que se organizan. Su impacto (personas participantes, personas que les han llegado ... y su valoración).
3.1.2	Impulsar proyectos que pongan en valor la igualdad y la lucha por la igualdad. Por ejemplo premios de igualdad o reto anual. Y completar una colección de elaboraciones feministas.	Departamento de política feminista y diversidad + Mesa de feminismo (De agentes públicos)					500€/año	Número de proyectos que se llevan a cabo. Valoración de estos proyectos.

Objetivo: 3.2 Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
3.2.1	Trabajar en colaboración con ikastola y con el Ayuntamiento el tema de la coeducación: informar sobre lo que se ha hecho hasta ahora y exporar nuevas vías de colaboración	Departamento de Educación + Mesa de feminismo (de agentes públicos)						Nº de reuniones y comunicaciones mantenidas entre el Ayuntamiento y la Ikastola. Buscar cauces de colaboración y coordinación entre el Ayuntamiento y la Ikastola.
3.2.2	Iniciar un proceso de constitución de una mesa educativa que trabaje la coeducación entre diferentes agentes educativos en el municipio.	Departamento de política feminista y diversidad + Departamento de Educación						Inicio del proceso de constitución de la mesa. Número de agentes participantes. Nº de reuniones o sesiones realizadas. Número de agentes participantes en la mesa.

3.2.4	Análisis de género en el diseño de proyectos de Urbanización con carácter general	Departamento de Urbanismo +					5% del Coste del proyecto	Urbanización con análisis de género Número de proyectos.
-------	---	--------------------------------	--	--	--	--	---------------------------	---

	Para ello, realizar procesos participativos de análisis de género del proyecto (con los principales usuarios, Toda la población o personal técnico).	Departamento de política feminista y diversidad						Presupuesto dedicado a estos análisis.
3.2.5	Ofrecer a adolescentes y jóvenes una educación afectivo-sexual acorde a sus necesidades, inquietudes y demandas: asesoramiento, cursos, charlas ... Promover mecanismos para que con el seguimiento de Gaztezulo expresen sus necesidades y demandas	Departamento de Juventud + Gaztezulo					1.500€/año	Oferta de educación afectivo-sexual (tipo y número de ofertas organizadas). Número de adolescentes que reciben o participan en esta oferta y valoración que realizan.
3.2.6	Valorar la formación en coeducación de todo tipo de profesorado, educadores y educadoras o padres y madres (colonias de verano, gazteleku, deporte escolar ...) que trabajan con niños, niñas, adolescentes y jóvenes para trabajar en los servicios municipales. Por ejemplo, en la contratación de Educadores y Educadoras de Gaztezulo y Kale.	Departamento de Juventud + Servicios Sociales					Coste contratación	Que el Ayuntamiento organice una formación educativa dirigida a las personas que trabajan con niños, niñas, adolescentes y jóvenes. Nº de personas participantes en la formación coeducativa. Valoración de la formación en coeducación en la contratación de servicios municipales de infancia, adolescencia y juventud.
3.2.7	Trabajar con niños, adolescentes y jóvenes sobre los derechos LGTBIQ+.	Departamento de política feminista y diversidad + Departamento de Juventud					5.000€	Nº de proyectos organizados para trabajar con niños, niñas, adolescentes y jóvenes sobre los derechos LGTBIQ+. Número de personas participantes en estos proyectos y valoración que realizan.

3.2.8	Analizar los servicios municipales (oferta de ocio) desde la perspectiva de género y	Departamento de Juventud						Realización del análisis de género de los servicios municipales. Cantidad de mejora identificada.
-------	--	--------------------------	--	--	--	--	--	---

Identificar mejoras.								
----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

4. Programa: autonomía económica de las mujeres

Objetivo: 4.1 Dignificar y mejorar las condiciones laborales en los trabajos feminizados

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
4.1.1	Incorporar medidas para garantizar la paridad en las condiciones laborales del Ayuntamiento: analizar desde la perspectiva de género la situación del personal municipal y de los servicios subcontratados y adoptar medidas para mejorar los aspectos identificados (personal En colaboración con la Delegación).	Departamento de política feminista y diversidad + Mesa municipal: personal y políticos + Departamento de personal					10.000€	Número de medidas adoptadas para mejorar las condiciones del personal, naturaleza de las mismas (tipo de medidas, personas afectadas, en qué ...) y valoración del personal sobre las mismas.
4.1.2	Facilitar la conciliación y corresponsabilidad en el Ayuntamiento: estudio para medir la satisfacción de las medidas de conciliación y consensuar e implantar medidas que den respuesta a las necesidades de personal.	Departamento de política feminista y diversidad + Mesa municipal: personal y políticos + Departamento de personal					2.000€	Número de medidas adoptadas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad, naturaleza de las mismas (tipo de medidas, personas afectadas, en qué ...) y valoración del personal respecto a las mismas.

4.1.3	Analizar las condiciones y promover mejoras en los servicios subcontratados por el Ayuntamiento, especialmente Feminizados (vigilancia, limpieza ...).	Intervención + Secretaría						Análisis de las condiciones de los servicios subcontratados por el Ayuntamiento. Número de servicios analizados.
4.1.4	En servicios subcontratados por el Ayuntamiento (Por ejemplo, el servicio domiciliario a renovar en 2023)	Intervención + Secretaría						Medidas establecidas para la protección de pequeñas empresas locales. Número de pliegos en los que se han implantado estas medidas.

	Seguir apoyando a las pequeñas empresas frente a las grandes empresas. Al mismo tiempo, favorecer las mejores condiciones laborales en los pliegos de contratación.						
4.1.5	Estudiar las posibilidades de potenciar las cooperativas de cuidadores.	Departamento de política feminista y diversidad + Servicios Sociales					Acciones realizadas para el impulso de las cooperativas de cuidadores.
4.1.6	Organizar sesiones formativas (condiciones de trabajo, derechos, seguro, homologación, etc.) dirigidas a las mujeres cuidadoras, teniendo en cuenta los horarios, y fomentar las redes entre ellas. Organizar estas formaciones dentro del programa Guretzako y la casa de la mujer de Tolosaldea	Departamento de política feminista y diversidad + Servicios Sociales				1.000€/año	Sesiones formativas organizadas y número de mujeres participantes en las mismas. Satisfacción de las mujeres participantes en las formaciones.
4.1.7	Realizar campañas dirigidas a las personas que contratan servicios de empleadas de hogar para garantizar las buenas condiciones laborales de las personas cuidadoras. Ofrecer asesoramiento a la vez en estos procesos.	Departamento de política feminista y diversidad + Servicios Sociales				500€	Realización de estas campañas y repercusión.

5. Programa de ECONOMIA feminista de cuidados

Objetivo: 5.1 Reconocimiento social del cuidado como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida								
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
5.1.1	Promover el debate público sobre el modelo económico actual y el modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida con el Movimiento Feminista y otros agentes que trabajan en la materia.	Departamento de política feminista y diversidad + Servicios Sociales						Iniciativas realizadas para promover el debate público sobre el tema. Impacto de estas iniciativas (en el municipio, en los participantes ...) Número de agentes implicados en la organización de estas iniciativas.
5.1.2	Impulsar un análisis profundo de la situación actual de las tareas de cuidado (considerando las existentes dentro y fuera del sistema) con el fin de impulsar el reconocimiento de estas tareas y de las personas que las desempeñan, e identificar los retos y alternativas ante la crisis del cuidado. Los objetivos de esta investigación son dobles: identificar el análisis y las mejoras de los servicios que se ofrecen desde las instituciones y Generar reflexión colectiva y conciencia social sobre la crisis del cuidado. Valorar la posibilidad de realizar este estudio desde la perspectiva de Tolosaldea.	Departamento de política feminista y diversidad + Servicios Sociales					5.000€	Análisis de la situación actual de las labores de cuidados. Diversidad de realidades y colectivos analizados.

Objetivo: 5.2 Visibilización y reconocimiento del valor de los cuidados no remunerados								
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores

5.2.1	Realizar campañas contra la naturalización de los cuidados, reconociendo los cuidados y subrayando que son responsabilidad de todos. La necesidad de reducir la brecha o desigualdad entre mujeres y hombres Sensibilizar en el entorno.	Departamento de política feminista y diversidad					1.000€	Número de campañas realizadas contra la naturalización de los cuidados. Repercusión o impacto de estas campañas en la localidad.
Objetivo: 5.3 Apoyar una nueva organización social de los cuidados para redistribuir responsabilidades								
Código	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
5.3.1	Creación de nuevos espacios verdes en Ibarra para la construcción de un municipio más habitable para el desarrollo de actividades relacionadas con el ocio. Como el Parque de Azkue o la Iglesia - Zona cercana al arroyo.	Departamento de Urbanismo					5.000€	Número de zonas verdes creadas o acondicionadas.
5.3.2	Impulsar la red de cuidados comunitarios a nivel local creada en época de pandemia, realizando una reflexión prospectiva y reconociendo su valor social.	Departamento de política feminista y diversidad + Mesa Paritaria (local) + Servicios Sociales						Proyectos o medidas adoptadas para impulsar la red comunitaria de cuidados .
5.3.4	Estudiar e impulsar la prestación del servicio en Ibarra del Centro de día para personas dependientes de 1ª	Servicios Sociales + Alcaldía						Acciones realizadas para impulsar el Centro de Día en Ibarra.

III. EJE: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

En este último eje se incluyen los programas y objetivos dirigidos a conseguir pueblos y vidas libres de violencia contra las mujeres. El Plan VII Emakunde se alinea con la definición que se hace en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como con el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 11 de mayo de 2011). De esta forma, Emakunde considera violencia contra las mujeres toda violencia basada en el género que implique o pueda implicar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico y económico para las mujeres, así como amenazas, coacciones y privaciones injustas de libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

Para hacer frente a esto, el informe recoge tres programas:

- **Sensibilización y prevención:** a través de este programa se busca fomentar la sensibilización de la ciudadanía en la materia, que contribuya también a la prevención, y seguir impulsando la formación permanente y sostenible de las y los profesionales que intervienen en materia de violencia en todos los ámbitos, incorporando la perspectiva del empoderamiento personal de las mujeres. También se busca fomentar mecanismos que refuercen y consoliden la prevención.
- **Detección, atención y regeneración:** programa que contempla en el VII Plan de Emakunde la mejora de la disponibilidad y usabilidad del sistema de atención, así como la integración en el sistema de atención del derecho de los individuos y colectivos a la reparación del daño. También estaría la importancia de la detección precoz de los casos, junto con la atención integral.
- **Coordinación interinstitucional:** al hilo de la necesidad de una atención integral, es necesario impulsar y consolidar la coordinación entre los diferentes agentes que intervienen en esta atención. Este objetivo es el que recoge este programa.

Las medidas y acciones identificadas para Ibarra en el marco de los tres programas siguientes:

6. Programa de sensibilización y prevención

Objetivo: 6.1 Reducir la violencia estructural y cultural

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
6.1.1	Realizar campañas y cursos para visibilizar la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres. En colaboración con la mesa de paridad.	Servicios Sociales + Departamento de política feminista y diversidad + Mesa Paritaria (local)					1.000€/año	Número de campañas habidas e impacto producido

Objetivo: 6.2 Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
6.2.1	Recoger y dar respuesta a las necesidades formativas identificadas en el espacio de seguimiento del Protocolo de Violencia de Ibarra. Además, para los agentes presentes en este espacio, así como para otros agentes que se consideren estratégicos, organizar sesiones de formación, incorporando el concepto de empoderamiento personal y reparación del daño: <ul style="list-style-type: none"> - Sobre la violencia que sufren las mujeres de colectivos vulnerables (inmigrantes, mayores, rurales, con diversidad funcional, LGTBIQ+, menores de edad ...). - Sobre detección 	Servicios Sociales + Departamento de política feminista y diversidad					1.000€/año	Nº de reuniones/sesiones/cuestionarios realizados para identificar necesidades formativas y nº de agentes participantes en los mismos. Necesidades de formación identificadas y formaciones organizadas para dar respuesta a las mismas. Tipos de formaciones/temas, agentes dirigidos. Número de personas y/o agentes participantes. Valoración de los participantes en las formaciones.

	precoz (especialmente psicológica). - ...								
Objetivo: 6.3 Promover y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres									
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores	
6.3.1	Concienciar sobre la violencia machista y lanzar campañas de prevención. Campañas generales Cuáles específicos: en fiestas, pandemia ...	Servicios Sociales + Política feminista Y el Departamento de Diversidad					1.000€/año	Campañas puestas en marcha para crear conciencia sobre la violencia machista y sus efectos o impacto.	
6.3.2	Impulsar programas de prevención de la violencia machista, especialmente dirigidos a los colectivos más vulnerables: jóvenes, mujeres mayores, rurales, migrantes, colectivo LGTBIQ+, menores ... Buscar la colaboración con los diferentes agentes en la prevención.	Servicios Sociales + Departamento de política feminista y diversidad					1.000€/año	Programas de prevención dirigidos a los colectivos más vulnerables (colectivos a los que se dirige, programas, número de participantes, impactos ...). Número de agentes con los que se ha colaborado para estos programas.	
6.3.3	Realizar campañas de difusión de información sobre los servicios existentes ante la violencia machista y sus accesos a través de soportes de comunicación locales. Hacer público un vídeo divulgativo del protocolo contra la violencia machista en soportes comunicativos municipales (programa de fiestas, web, publicaciones desde Feminismo y Diversidad ...) Publicar teléfonos disponibles	Servicios Sociales + Departamento de política feminista y diversidad					1.500€	Campañas de difusión informativa sobre los servicios existentes ante la violencia machista y sus accesos. Impacto (¿cuántas personas han llegado?).	

6.3.4	Realizar una campaña vecinal de sensibilización y prevención de la violencia machista: formación y servicios para un adecuado acompañamiento vecinal	Servicios Sociales + Departamento de política feminista y diversidad					5.000€	Campaña vecinal. Horas de formación y número de habitantes participantes. Valoración de las personas participantes. Impacto producido.
-------	--	--	--	--	--	--	--------	--

7. Programa : Detección atención y reparación del daño

Objetivo 7.1 Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
7.1.1	Identificar desde la mesa de equidad o desde la comisión de seguimiento del protocolo contra la violencia machista, algunos agentes (pueblos) que puedan participar en la detección precoz y buscar formas de implicarles en esta detección y ofrecerles la formación necesaria. Por ejemplo, el farmacéutico, Casa de jubilados, movimientos populares ...	Servicios Sociales + Departamento de política feminista y diversidad						Nº de sesiones/reuniones realizadas para trabajar el tema y nº de agentes participantes. Número de agentes públicos identificados que pueden participar en la detección precoz. Elaboración/formación con los identificados.
7.1.2	Establecer servicios de atención a incidentes relacionados con la violencia machista durante las fiestas o ocasiones especiales de carácter local (teléfono, puesto...)	Departamento de política feminista y diversidad + Mesa paritaria					3.500€/año	Número de proyectos en marcha. Datos de uso de estos proyectos. Valoración de los proyectos.

Objetivo 7.2 Garantizar la atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres desde una perspectiva empoderante, alineándose en esta intervención con los estándares internacionales

Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
7.2.1	Identificar aspectos de mejora y análisis de los servicios existentes ante casos de violencia machista en el seno de la Casa de la Mujer de Tolosaldea. Valorar la posibilidad de ofrecer servicios adicionales: - Grupos de autoayuda - Recursos económicos adicionales - Servicio de asesoramiento ...	Departamento de política feminista y diversidad + Servicios Sociales						Análisis propiamente dicho. Número de aspectos identificados. Número de servicios puestos en marcha. Datos de uso de estos servicios.
Objetivo: 7.3 Garantizar el derecho individual y colectivo a la reparación del daño								
Codigo	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
7.3.1	Continuar con la realización de denuncias públicas ante casos de violencia que así lo prevea el protocolo.	Comisión de seguimiento del Protocolo + Movimiento Feminista						Formular la correspondiente denuncia pública en los casos establecidos por el protocolo.
7.3.2	Realizar una lectura general de los casos anuales de violencia e impulsar una denuncia y/o muestra de apoyo público en colaboración con el movimiento feminista (por ejemplo, en torno al 25 de noviembre).	Mesa de paridad + Comisión de seguimiento del Protocolo						Realizar una lectura de los casos de violencia ocurridos ese año en Ibarra y realizar proyectos para denunciarlo manteniendo el anonimato.
7.3.3	Todos los años, el 25 de noviembre, se une al Movimiento Feminista y hace un llamamiento a la ciudadanía para salir públicamente a la calle desde el Ayuntamiento. Para ello Utilizando canales de comunicación.	Departamento de política feminista y diversidad					1.000€	Convocatorias realizadas. Material utilizado para las convocatorias.

8. Programa : coordinación interinstitucional

Objetivo: 8.1 Impulsar la intervención coordinada interinstitucional en materia de violencia contra las mujeres en la CAE

Código	Acción	Responsable/s	2022	2023	2024	2025	Presupuesto	Indicadores
8.1.1	Continuar con el Protocolo de Violencia ya existente, realizando el seguimiento y evaluación del mismo e insertando las mejoras que se identifiquen (necesidades formativas, por ejemplo).	Departamento de política feminista y diversidad + Servicios Sociales						Reuniones de seguimiento y evaluación del protocolo. Número de agentes participantes en estas reuniones.
8.1.2	Explorar y promover diferentes formas de colaboración interinstitucional. Por ejemplo, cuando se incluye a una técnica de la sección de feminismo, Realizar una ronda para conocerse mutuamente.	Departamento de política feminista y diversidad						Ronda bilateral con agentes.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Sistema de gestión del Plan de igualdad

En este apartado se recogen los soportes y responsables de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Como se ha dicho, los Planes de Igualdad son una herramienta para incorporar la igualdad en el Ayuntamiento que guiará la política feminista en los próximos años. Pero el desarrollo y seguimiento del Plan es fundamental para su validez. Por ello es imprescindible definir bien la estructura o sistema de gestión que dé continuidad al Plan.

En la implementación y seguimiento del Plan participarán diferentes agentes y espacios de coordinación, cada uno con sus responsabilidades y tareas.

La estructura principal que dará continuidad al Plan será la mesa interdepartamental feminista. Siempre liderado por Política Feminista y Diversidad. De esta manera, se mejorará la coordinación interdepartamental en el ayuntamiento y se trabajará la igualdad de forma transversal. Es imprescindible que la igualdad se realice desde todos los ámbitos y con la responsabilidad e implicación de todos, para enriquecer el trabajo que se realiza con la visión y aportación de todos los departamentos y realizar el trabajo a favor de la igualdad desde todos ellos.

A falta de esta mesa, cuya composición se prevé a lo largo del año 2022, aún tiene definidas sus funciones, su funcionamiento y su dinámica de trabajo, pero debería reunirse al menos 2 veces al año para el seguimiento del plan:

- Una reunión de valoración anual.
- Una reunión para organizar el calendario laboral anual.

El espacio que, a su vez, se configure para trabajar la igualdad entre los agentes locales y el ayuntamiento será otro espacio de apoyo y acompañamiento en el seguimiento del plan, especialmente en lo que se refiere a las acciones orientadas al municipio. La creación de este espacio también dificulta la concreción previa de sus funciones y funcionamiento, si bien, en lo que se refiere al seguimiento del plan, este espacio debería ir en sintonía con las reuniones de la mesa interdepartamental para así enriquecerse

Como ya se ha dicho, y tal y como recoge el propio plan, dado que estos espacios aún no están creados y que, una vez creados, van a necesitar de su tiempo para tomar su propia marcha y dinámica, mientras tanto será el Departamento de Política Feminista y Diversidad el encargado del seguimiento del plan. Tal y como recoge el Plan, se prevé la contratación de una persona dinamizadora de igualdad que preste asesoramiento técnico al Departamento para el año 2022, que aumentará notablemente la capacidad de seguimiento del Plan de este Departamento, así como la dinamización de los espacios de coordinación.

El seguimiento del Plan consistirá en:

- Seguimiento del grado de cumplimiento del Plan. Para ello, en base al plan operativo anual, será el responsable de activar y realizar el seguimiento de los mecanismos necesarios para la puesta en marcha de las diferentes acciones, así como la evaluación de las mismas.
- Se encargará de impulsar y poner en valor el buen funcionamiento del Plan, detectando lagunas o dificultades y realizando propuestas de mejora.
- Facilitar e impulsar la coordinación entre los diferentes agentes.

Planes operativos:

Siendo el plan de igualdad un plan amplio para 4 años, es importante que se aborde su aterrizaje y adecuación. Para ello, cada 2 años se elaborarán planes operativos a 2 años en base al plan.

Estos planes operativos serán elaborados por la mesa interdepartamental con el apoyo y asesoramiento de Berdinidean y se contrastará y completará con el espacio local. Además del plan para la elaboración de estos planes operativos, deberá tener en cuenta las valoraciones o evaluaciones anuales realizadas cada año.

Presupuesto

El presupuesto anual previsto para el desarrollo de este Plan será el siguiente:

	BUEN GOBIERNO	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	TRANSFORMAR LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, GARANTIZAR LOS DERECHOS	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
2022	18.000,00€	4.900,00€	7.800,00€	13.875,00€	44.575,00 €
2023	18.000,00€	2.900,00€	11.800,00€	13.875,00€	46.575,00 €
2024	22.000,00€	2.900,00€	11.800,00€	13.875,00€	50.575,00 €
2025	22.000,00€	2.900,00€	20.800,00€	13.875,00€	59.575,00 €
	80.000,00 €	13.600,00 €	52.200,00 €	55.500,00 €	

Sistema de evaluación del Plan

En cuanto a la evaluación del Plan de Igualdad, se deberá realizar un seguimiento y evaluación de cada una de las acciones, así como evaluaciones anuales más generales.

Después de cada acción se realizará una evaluación de la misma. Para ello, se elaborarán las fichas de seguimiento de las acciones y los indicadores que se recogen como anexos a este informe, que serán cumplimentados una vez ejecutada la acción por los responsables de su ejecución.

Por otra parte, al final de cada año es muy importante hacer una evaluación general de ese año. Hacer una valoración global de lo realizado a lo largo del año y de sus resultados para aprender al año siguiente. Esta evaluación la realizará la mesa interdepartamental y evaluará los ejes y el grado de cumplimiento de los objetivos de cada uno de ellos de forma que permita tener una visión más global del avance realizado.

Todo ello servirá para realizar una evaluación final del Plan, que aportará información sobre las acciones concretas, así como su evolución a través de valoraciones anuales más generales. Es decir, serán imprescindibles para alimentar la evaluación final.

De hecho, con los datos recogidos anualmente se realizará una evaluación final del grado de cumplimiento de los objetivos marcados por el Plan y de las bases para la adaptación del próximo Plan de Igualdad de Ibarra.

6. ANEXOS

Evaluación del grado de cumplimiento de las acciones

A cumplimentar por los responsables de la acción y una vez finalizada se trasladarán al Departamento de Política Feminista y Diversidad para su seguimiento.

EVALUACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES			
Eje			
Programa			
Medida			
Código y nombre de la acción			
Descripción de la acción			
Responsable		Presupuesto	
Plazo			
Seguimiento y grado de cumplimiento			
Problemas de ejecución			
Valoración de la acción			
Implicaciones y conclusiones			
Participación (sexo, edad)	Mujeres:	Hombres:	Otro:
	Edad:	Edad:	Edad:

Indicadores	
-------------	--

Evaluación de medidas

Para cubrir los departamentos de Política Feminista y Diversidad (o mesas de feminismo interdepartamentales si las hubiera):

EVALUACIÓN DE MEDIDAS	
Eje	
Programa	
Medida	
Porcentaje de acciones realizadas	
Acciones no previstas en el Plan	
Presupuesto	

Evaluación de medidas:

- ¿Se ha conseguido el desarrollo completo de la medida?
- ¿Qué problemas ha habido para su desarrollo?
- ¿Cuál ha sido el grado de participación en las acciones que componen la medida estratégica?
- ¿Cuál es el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos?
- ¿Qué cambios se han producido o han influido las acciones desarrolladas en el municipio?

Evaluación de programas

Para la cumplimentación de los departamentos de Política Feminista y Diversidad (o mesas de feminismo interdepartamentales):

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS	
Eje	
Programa	
Grado de desarrollo	
Grado de desarrollo de las medidas de cada programa	

Evaluación de programas:

- ¿Son adecuadas las medidas incluidas dentro de cada programa?
- ¿Cuál ha sido el grado de compromiso de cada área con cada programa?
- ¿Cuáles han sido los problemas para el cumplimiento de estos compromisos?
- ¿Las acciones realizadas se han dirigido a diferentes colectivos o a la población de diferentes perfiles (mujeres, hombres, jóvenes, mayores, inmigrantes ...)?
- ¿Las acciones realizadas han reportado beneficios a la población de un determinado colectivo o perfil?
- ¿Ha habido participación ciudadana o de agentes locales en la ejecución de estas acciones? ¿De quién?
- ¿Se han puesto en marcha recursos, servicios o mecanismos estables (de coordinación ...)?
- ¿Son factibles las tareas asignadas a los responsables?
- ¿Qué problemas ha habido para realizar los trabajos de evaluación del Plan?
- ¿La metodología de evaluación establecida es adecuada?

ASESORAMIENTO Y DINAMIZACIÓN TÉCNICA

