

*Emakume bat menperatuta dagoen bitartean,  
ez gara libre izango*

# II PLAN DE IGUALDAD DE PASAIA

2023-2027

# ÍNDICE

▶ Puntos de partida para la acción	3
▶ Procedimiento para la elaboración del II. Plan de Igualdad de Pasaia	6
▶ Principios rectores del II Plan de Igualdad de Pasaia	8
▶ II Plan de Igualdad de Pasaia por áreas	11
1. Buen gobierno	12
2. Empoderamiento de las mujeres	17
3. Transformación de las economías y la organización social	21
4. Vidas sin violencia machista	25
▶ Desarrollo y sistema de evaluación del plan	29
▶ Comunicación del plan	35

## PUNTOS DE PARTIDA PARA LA ACCIÓN

En 2008 se llevó a cabo en Pasaia (Donibane, Antxo, Trintxerpe y San Pedro) un diagnóstico participativo sobre la situación de las mujeres. Dicho diagnóstico puso de manifiesto el modo de vida, las necesidades y las limitaciones de las mujeres de los distritos; lo cual dio lugar a la creación del Área de Igualdad y la Escuela de Empoderamiento. Posteriormente, con el objetivo de adecuar los proyectos y acciones a los cuatro distritos, y garantizar la participación de todas las áreas municipales y asociaciones, en 2015 se renovó el diagnóstico y en 2016 se consensuó el I Plan de Igualdad de Pasaia basado en el mismo. Durante este tiempo el Área de Igualdad ha llevado a cabo diversos proyectos, y desde la Escuela de Empoderamiento se han desarrollado numerosas iniciativas.

El periodo de duración del plan ha sido de 2016-2020 y, además de desarrollar la línea de gobernanza, define tres ámbitos de intervención: El cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable, y la violencia contra las mujeres. El objetivo ha sido sistematizar y coordinar las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Pasaia, y avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de reducir las discriminaciones que existen actualmente.

Tras dar por finalizado el I Plan de Igualdad de Pasaia, se ha eva-

luado el recorrido de las políticas de igualdad en Pasaia desde 2008 hasta la actualidad y en base a ello se ha elaborado la siguiente propuesta de acción para los próximos años, es decir, el **II Plan de Igualdad de Pasaia**.

Para su elaboración hemos partido de las deficiencias detectadas en la evaluación. Desde la puesta en marcha del área de igualdad en el Ayuntamiento de Pasaia se han producido importantes cambios, con respecto a la situación de las mujeres, tanto en el ayuntamiento como en el municipio. Ha cambiado los procedimientos y enfoques de trabajo en el Ayuntamiento de Pasaia, así como la planificación de algunos departamentos. Destaca el trabajo realizado en el Departamento de Acción Social y dentro del mismo en el Área de Migración y Diversidad. En otros muchos departamentos ha supuesto una coordinación, impulsando proyectos que se están llevando a cabo en la localidad (especialmente el programa Eskubidean y el protocolo de actuación interinstitucional ante la violencia machista), de manera que muchos departamentos y/o áreas se han ido mojando con una perspectiva feminista.

**Sin embargo, no podemos decir que exista una estrategia unificada para la aplicación de la transversalidad o maistrea-ming, ni una planificación por áreas para el fomento de la igual-**

dad. Aunque sí se dan las condiciones para una interrelación más fluida entre departamentos, y para el desarrollo de una estrategia unificada, más allá de proyectos puntuales. A tal fin, será necesario fortalecer los puntos de encuentro entre técnicos y políticos, y ofrecer formación específica y práctica que refuerce su compromiso con la igualdad.

En ese sentido, además de complementar y reforzar desde una perspectiva de igualdad las planificaciones tanto en el área de igualdad como en otros departamentos, es imprescindible que este compromiso político tenga su reflejo en el presupuesto, incrementándose las partidas.

El municipio también ha cambiado, y con ello las vidas y condiciones de trabajo de las mujeres. El itinerario de intervención de las administraciones públicas y la modificación de los procedimientos de trabajo influyen en la mejora de la situación de las mujeres, aunque sin duda esto no es suficiente. Por ello, han sido imprescindibles los proyectos puestos en marcha para el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres. La Escuela de Empoderamiento de Pasaia ha incrementado la participación y organización de las mujeres, y ha realizado una gran labor de difusión de la conciencia feminista. Además, como consecuencia de los talleres o procesos ofrecidos desde la misma, se ha incrementado la articulación de redes entre mujeres, y ha servido para que se conozcan, ayuden y convivan entre ellas.

Tal y como ya hemos mencionado con anterioridad, todavía es un gran reto llegar a sectores más amplios de mujeres en Pasaia y potenciar estos procesos de empoderamiento. Pero el camino iniciado está resultando satisfactorio. Así pues, además de trabajar con mujeres, es necesario impulsar procesos para cambiar los valores de chicos y hombres y alejarnos de masculinidades hegemónicas.

Además, el empoderamiento de las mujeres no puede limitarse a la escuela y requiere de una estrategia integral de participación socio-política, campañas de sensibilización para fortalecer la conciencia feminista, y visibilizarían de las aportaciones de las mujeres de Pasaia. Asimismo, conscientes de que la articulación de redes de mujeres y asociaciones es la base para el desarrollo y el éxito de las políticas de igualdad, es necesario reforzar espacios como la Mesa de Igualdad. Es necesario fomentar las relaciones con las diferentes asociaciones, alimentar la mesa, convertirla en un espacio de confianza, incrementar las subvenciones, y mantener una relación permanente. Ya que éstas son el puente que une al ayuntamiento con la comunidad, el pueblo, y a su vez, las que mantienen una relación permanente con mujeres diversas y conocen sus realidades. Así pues, es necesario crear estructuras y espacios, mantenerlos, y ofrecer recursos.

A pesar de contar con una estrategia desarrollada para hacer frente a la violencia machista, se han priorizado las medidas para garantizar una atención integral. Por ello, debemos seguir trabajan-

do en la prevención, la reparación colectiva y la difusión del buen trato.

Para finalizar, no podemos omitir el reto que tenemos con la democratización del trabajo de cuidados. No podemos olvidar que la distribución sexual del trabajo es la base de la opresión a las mujeres, y que los trabajos de cuidados son asignados a las mujeres, además de forma natural. Ellas son las principales cuidadoras, las que se esfuerzan en sostener la vida, y las que llevan la carga de los cuidados. Por ello, para que realmente las condiciones de vida de las mujeres de Pasaia cambien y se dignifiquen, es necesario promover la reflexión sobre las tareas de cuidado y poner en marcha políticas públicas de transformación de las condiciones de vida y de trabajo de las personas cuidadoras. **No es un trabajo exclusivo del Área de Igualdad, sin embargo, el tema del cuidado necesita un enfoque feminista.**

Para mejorar las vidas de la ciudadanía de Pasaia es imprescindible reforzar el compromiso político con la igualdad. Sin embargo, tal y como se ha demostrado, dicho compromiso debe estar ligado a acciones materiales. Es necesario dotar a la estrategia de igualdad de recursos municipales, y seguir desarrollando políticas públicas adecuadas a las necesidades de la ciudadanía y centradas en la comunidad.

## PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL II. PLAN DE IGUALDAD DE PASAIA

Una vez finalizada la evaluación, pasamos a la siguiente fase.



### • DEVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

A partir de la evaluación realizada en la fase 1, se han publicado las principales conclusiones del diagnóstico, las cuales serán el principal instrumento de trabajo para recoger las propuestas para el nuevo plan. La evaluación es una herramienta que permite identificar las áreas y necesidades para la transformación de la realidad.

### • REANUDACIÓN DE LOS CANALES DE PARTICIPACIÓN: DIVULGACIÓN DE LAS CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y RECOGIDA DE PROPUESTAS. EL PLAN A LA CALLE.

Se han publicado las conclusiones principales del diagnóstico, y se han recogido aportaciones y propuestas, más allá de los canales habituales de participación. Se ha trabajado especialmente con chicas jóvenes, a fin de recoger propuestas y

actuaciones en sus espacios naturales: escuelas, gaztelekus y la calle.

#### • SESIONES PARTICIPATIVAS: ANÁLISIS COMUNITARIO DE LAS CONCLUSIONES, Y PROPUESTAS

Los principales marcos de participación han sido sesiones desarrolladas en forma de talleres de convocatoria abierta; se han creado grupos específicos para recoger todo tipo de perfiles de mujeres.

En las sesiones de la fase 2, a través de la técnica Análisis Comunitario de las Conclusiones del Diagnóstico, se debatirá en pequeños grupos sobre las conclusiones del diagnóstico, se realizará un ejercicio de priorización y se definirán propuestas concretas de transformación.

Se han llevado a cabo las siguientes sesiones: Mesa de Igualdad, equipo técnico de Acción Social, personal técnico de los diferentes departamentos, representantes municipales, mujeres de diversos orígenes.

#### • REDACCIÓN DEL BORRADOR DEL PLAN DE IGUALDAD

El equipo técnico se ha encargado de redactar el documento de síntesis de las aportaciones recogidas durante la fase 2. El borrador del nuevo plan de igualdad.

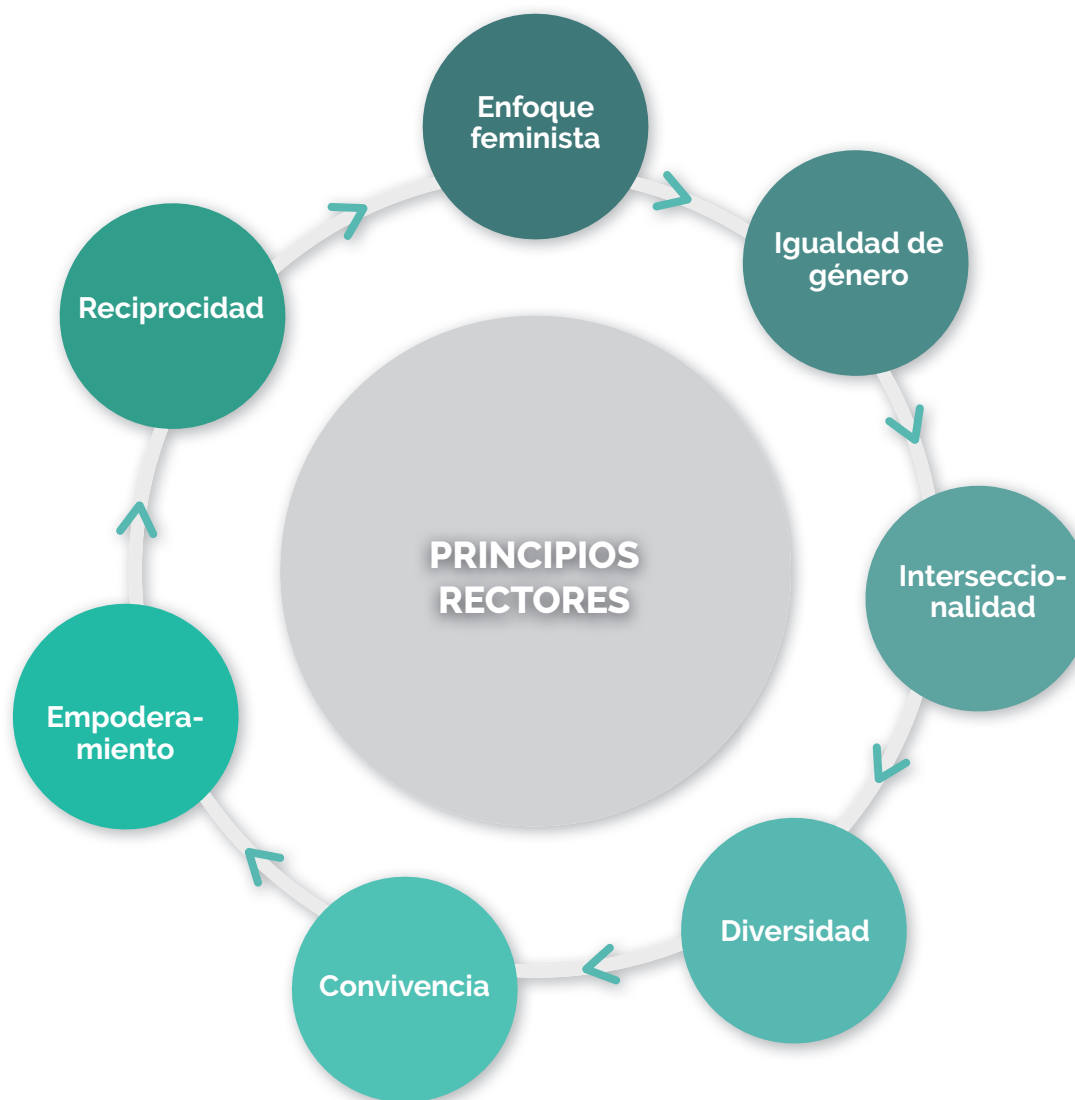
#### • DEVOLUCIÓN, CONTRASTE E INFORME FINAL

Se abre un plazo de devolución y contraste del documento, a fin de integrar nuevas aportaciones y modificaciones. Además del grupo motor para el contraste, se ha recurrido a grupos agentes estratégicos; es decir, al grupo técnico de acción social y al foro de coordinación interdepartamental.

#### • MOMENTO DE CONSENSUAR Y DIVULGAR EL II PLAN DE IGUALDAD DE PASAIA

Una vez redactado el borrador, se consensuará en el Pleno y se elaborará un plan para su divulgación

## PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN DE IGUALDAD DE PASAIA





#### • ENFOQUE FEMINISTA

La estrategia y plan de igualdad tendrá como punto de partida el conocimiento que generan las teorías feministas y las líneas del Movimiento Feminista. Se tendrá en cuenta la agenda feminista en general, y las necesidades, visión y líneas de trabajo que detecte el movimiento local en particular. Se insertará el enfoque feminista en aquello que hagamos y en la forma de llevarlo a cabo.

#### • IGUALDAD DE GÉNERO

A la hora de realizar el análisis de la realidad, además de incorporar mecanismos para detectar las discriminaciones existentes entre mujeres y hombres, la base del plan será garantizar la igualdad entre la ciudadanía. A tal fin, se debe garantizar la igualdad de oportunidades, y ofrecer recursos para ello.

#### • INTERSECCIONALIDAD

Todas las mujeres de Pasaia no son iguales, no están atravesadas por los mismos ejes de opresión, y se encuentran en posiciones sociales muy diversas. Será necesario observar la realidad de las mujeres de Pasaia desde una perspectiva de interseccionalidad, ya que la opresión de género se articula también con otros sistemas de opresión como la clase, raza, origen, edad, diversidad funcional, lengua, identidad sexual... El plan no puede tener un carácter homogeneizador, sino que debe contar con una mirada compleja, para poder adecuarse a las realidades y necesidades de todas las mujeres.

#### • CONVIVENCIA: RECONOCIMIENTO Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Somos diferentes, con muchas similitudes y diferencias. Vivimos marcadas por la posición social, y de ahí parten nuestras necesidades y deseos. Debemos reconocer dichas necesidades y deseos, y proporcionar mecanismos para la gestión de la diversidad, alejándonos de modelos únicos. Hemos aprendido mucho las unas de las otras, y tenemos mucho por aprender y hacer juntas. Para ello, debemos cuidar con especial atención las formas, el tiempo, los espacios... de participación. En Pasaia, como en otros muchos lugares, queremos establecer unas bases sólidas para la convivencia, y para ello, es necesario partir de la diversidad.

#### • EMPODERAMIENTO DE LA MUJERES

Además de ser el eje del plan que tenemos entre manos, es la base que debe impregnar toda la actividad. Tal y como hemos comentado anteriormente, las estrategias para enfrentar las discriminaciones son tan diversas como las vivencias de las mujeres. Dichas estrategias deben servir para incidir en nuestro ámbito íntimo, privado y público; sin embargo, no siempre contamos con recursos para realizar una lectura colectiva de la situación (tiempo, espacio, etc.), y, menos aún con medios compartidos para afrontar conjuntamente la opresión. Por ello, es importante ser conscientes del sistema patriarcal y de las discriminaciones que genera, y de cómo influyen en la ac-

tualidad. Del intercambio de experiencias nace la conciencia de los dolores que a menudo existen, y la curiosidad por ellos; nos apoderamos del dolor, y nos empoderamos.

- **RECIPROCIDAD**

Si vamos a avanzar en los derechos de las mujeres, debemos partir del cambio de las condiciones de vida de toda la ciudadanía. Debemos seguir provocando cambios en el ámbito público, sin olvidarnos de poner atención a aquello que consideramos privado; ya que para arraigar los cambios, debemos provocar cambios en todos los ámbitos de la vida. Todavía ahora tenemos sectores privilegiados a los que corresponde asumir responsabilidades con quienes son más vulnerables, basándonos en la reciprocidad. Será necesario prestar atención a la distribución del espacio, el reparto del trabajo, la segregación, el reconocimiento...

## II. PLAN DE IGUALDAD DE PASAIA POR ÁREAS

### 1. BUEN GOBIERNO

En el ámbito internacional existe un reconocimiento unánime de que los compromisos con las leyes y políticas públicas que se establecen son imprescindibles para avanzar en la igualdad entre la ciudadanía. Para ello es imprescindible promover la democracia participativa, la transparencia y la justicia social. Para ello, debemos incorporar una perspectiva igualitaria en la actuación pública, tal y como recoge el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

*Artículo. 3.4. Integración de la perspectiva de género.*

*Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.*

#### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 1.1 Ofrecer **formación y capacitación** para la integración de la perspectiva de género
- 1.2 Integrar la perspectiva de género en los **procedimientos de trabajo**.
- 1.3 Fomentar la **coordinación y colaboración** interdepartamental.
- 1.4 Integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral del **ayuntamiento**.
- 1.5 Integración de la perspectiva de género en los **departamentos**.

## 1. BUEN GOBIERNO

### 1.1 Ofrecer **formación y capacitación** para la integración de la perspectiva de género

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
1.1.1 Formación permanente y capacitación de técnicos y personal para la integración de la perspectiva de género en toda la actividad municipal	Ofrecer formación a todos los departamentos municipales para incorporar la igualdad como línea transversal.	Área de Igualdad/RRHH	●	●	●	●
	Formación específica de cada actividad o departamento: Urbanismo desde la perspectiva de género, cultura y educación, deporte y actividad física, presupuestos de género...	Área de Igualdad/RRHH/ cada departamento		●	●	●
	Ofrecer a todos los departamentos municipales formación en temas concretos para la integración de la perspectiva de género: participación socio-política y cuidado.	Área de Igualdad/RRHH		●		●
1.1.2 Ofrecer formación dirigida a incrementar la sensibilización de los/las representantes municipales	Ofrecer formación a todos/as los/las representantes municipales, para incorporar la igualdad como eje transversal en cada mandato.	Área de Igualdad		●		●
	Ofrecer formación específica a cada actividad o departamento.	Área de Igualdad		●	●	●

## 1. BUEN GOBIERNO

### 1.2 Integración de la perspectiva de género en los procedimientos laborales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
1.2.1 Integración de la perspectiva de género en la comunicación municipal	Consensuar criterios para las comunicaciones municipales y comunicarlo en todos los departamentos.	Área de Igualdad			●	●
1.2.2 Integración de la perspectiva de género en contratos, convenios o subvenciones	Analizar las nuevas bases reguladoras de las subvenciones desde una perspectiva de igualdad.	Secretaría	●			
	Acordar un procedimiento para la inclusión de cláusulas sociales y de igualdad.	Secretaría		●	●	
1.2.3 Recogida de datos del ayuntamiento desagregados por sexo, para realizar estudios de género.	Adecuar las formas de recogida de datos desagregados por sexo en los registros, formularios y bases de datos municipales.	Área de Igualdad / Cada departamento		●	●	●
1.2.4 Elaboración de presupuestos desde la perspectiva de género	Incremento anual progresivo del presupuesto en materia de igualdad, en la misma proporción al resto de instituciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.	Área de Igualdad / Cada departamento	●	●	●	●
	Realizar un análisis de cada departamento para garantizar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.	Área de Igualdad y cada departamento	●	●	●	●

**1.3 Fomentar la coordinación y colaboración interdepartamental**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
1.3.1. Reforzar la coordinación interdepartamental y las estructuras permanentes de colaboración	Sistematizar el espacio de coordinación de acción social (mensual).	Acción Social	●	●	●	●
	Reforzar la estructura interdepartamental del programa <i>Eskubidean</i> : adopción de medidas de participación de todos los departamentos	Área de Igualdad/ Interdepartamental	●	●	●	●
	Interlocución con los representantes municipales en función de las necesidades del momento.	Área de Igualdad	●	●	●	●
1.3.2 Crear espacios de coordinación y colaboración interdepartamental	Interlocución con los representantes municipales en función de las necesidades del momento.	Área de Igualdad y cada departamento	●	●	●	●

**1.4** Integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral **municipal**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
1.4.1. Analizar medidas para fomentar la corresponsabilidad entre todo el personal municipal (personal técnico, trabajadores/as y personal contratado)	Incorporar medidas adaptadas a las necesidades del personal.	RRHH			●	●
	Analizar el grado de satisfacción del personal.	RRHH	●	●		
1.4.2 Respetar la diversidad entre los trabajadores y revisar las medidas y estructuras para prevenir el acoso	<i>Protocolo de actuación: analizar e innovar, en su caso, la herramienta para el respeto a la diversidad y la promoción de la cultura institucional de prevención y actuación ante situaciones de acoso, riesgo psicosocial y conflicto en el ámbito laboral.</i>	Área de Igualdad/ RRHH		●		
	<i>Protocolo de actuación para el mantenimiento y fortalecimiento de la estructura para el respeto a la diversidad y la promoción de la cultura institucional de prevención y actuación ante situaciones de acoso, riesgo psicosocial y conflicto en el ámbito laboral.</i>	Área de Igualdad/ RRHH		●		●
1.4.3. Incorporar criterios de género en las contrataciones públicas	Premiar la formación en igualdad, aplicar medidas en las áreas feminizadas/masculinizadas, equilibrar las presencias de mujeres y hombres	Área de Igualdad/ RRHH/ secretaría	●	●	●	●

**1.5** Integración de la perspectiva de género en los departamentos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
1.5.1 Analizar los procedimientos de trabajo, enfoques y planificaciones de cada departamento	Identificar los principales proyectos municipales de los próximos cuatro años y adecuar los procedimientos para incorporar la perspectiva de género.	Área de Igualdad		●	●	
	Ofrecer recursos para la integración de la perspectiva de género en cada departamento.	Área de Igualdad / Interdepartamental		●	●	●
	Definición de líneas estratégicas de colaboración y reparto de responsabilidades.	Área de Igualdad / Interdepartamental	●	●		



## 2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

En las últimas décadas, el impulso del empoderamiento de las mujeres ha sido un eje prioritario en las políticas públicas y ha formado parte de los procesos de democratización social, ya que ha sido necesario empoderar a las mujeres para construir y desarrollar los derechos de ciudadanía de las mujeres y su participación en la sociedad.

Marcela Lagarde dice que empoderarse es tener poder, habilitarse, y reconocerse. Las mujeres suelen recibir desautorizaciones absolutas en el sistema patriarcal y, por ello, tenemos que imaginar los procesos de empoderamiento como un proceso para autorizarse; sentirse capaces de tener la capacidad de actuar y el poder de cambiar las cosas después. En definitiva, son procesos de ponerse en valor y reconocerse.

En este sentido, los retos y desafíos institucionales deben focalizarse, por un lado, apoyando los procesos de empoderamiento individual, colectivo, social y político de las mujeres y de los movimientos de mujeres, y, por otro, haciendo visibles y permanentes dichos procesos.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 2.1 Fomentar el empoderamiento **individual y colectivo** de las mujeres
- 2.2 Incrementar la **participación social y política** de las mujeres y desarrollar la **capacidad de incidencia**
- 2.3 Incrementar el reconocimiento y la colaboración del **Movimiento Feminista**

## 2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

### 2.1 Fomentar el empoderamiento **individual y colectivo** de las mujeres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
2.1.1 Puesta en marcha de procesos para abordar los retos de la escuela de empoderamiento de Pasaia	Llevar a cabo la propuesta de adecuación de la única escuela de Empoderamiento de Pasaia a la realidad y necesidades de los cuatro distritos.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Promover la participación de las chicas jóvenes y diseñar procesos de empoderamiento con la implicación directa de las chicas jóvenes.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Satisfacer las necesidades y los deseos de las mujeres mayores.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Consensuar con las mujeres/participantes las líneas estratégicas de la escuela, para reforzar el carácter de proceso.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Promover procesos para fortalecer la participación, y que la misma sea inclusiva.	Área de Igualdad/ Acción Social	●	●	●	●

## 2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

### 2.2 Incrementar la **participación social y política** de las mujeres y desarrollar la **capacidad de incidencia**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
2.2.1 Reforzar la Mesa de Igualdad de Pasaia	Poner en marcha de procesos de fomento de la convivencia entre asociaciones locales.	Área de Igualdad	●	●		
	Trabajar una comunicación adecuada e inclusiva.	Área de Igualdad		●		
	Incrementar la participación de las mujeres.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Iniciar procesos de toma de decisiones sobre políticas públicas: transparencia, información y formación.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Consensuar planificaciones anuales.	Área de Igualdad	●	●	●	●
2.2.1 Reflexión sobre las barreras a la participación social y política de las mujeres	Formación para reflexionar sobre los obstáculos entre técnicos/as, trabajadores/as y representantes municipales.	Área de Igualdad/ cada departamento		●	●	
	Promover el debate entre las asociaciones locales (culturales, deportivas) y promover medidas para aumentar la participación de las mujeres.	Área de Igualdad			●	●

## 2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

### 2.3 Fomentar el reconocimiento y la colaboración del **Movimiento Feminista**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
2.3.1 Iniciar el proceso de la casa de mujeres de Pasaia	Debate sobre espacios con las asociaciones locales.	Área de Igualdad	●	●		
	Trabajar para visibilizar el trabajo del movimiento feminista y de las asociaciones comprometidas con la igualdad.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Incrementar los recursos económicos y materiales (subvenciones, espacios, recursos) al movimiento feminista y a las asociaciones comprometidas con la igualdad.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Promover una coordinación acorde a las necesidades con el movimiento feminista.	Área de Igualdad	●	●	●	●

### 3. TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

La sociedad patriarcal se basa en la división sexual del trabajo, que distribuye trabajos, funciones y prestigios de forma asimétrica, discriminando totalmente a las mujeres en el ámbito económico. Sufren situaciones más precarias en el empleo reglado, la brecha salarial sigue siendo importante y se dedican principalmente a puestos de trabajo de menor valor social. Predominan en el mercado no reglado, destacando la situación de las empleadas de hogar (trabajadoras que prestan servicios de limpieza y cuidados).

Sin embargo, las mujeres tienen que compaginar el mercado laboral con el ámbito privado, ya que son ellas las que se responsabilizan principalmente de las tareas de cuidado y se ven obligadas a tomar medidas para conciliar espacios en el empleo o tienen grandes dificultades para el empleo.

Las tareas de cuidado son las actividades que realizamos para atender las necesidades de cuidado, y no sólo las que solemos denominar tareas domésticas no remuneradas en el ámbito familiar. Las tareas de cuidado pueden ser remuneradas o no. El pago de los trabajos supone que se han sufragado a través de un sistema de prestaciones, de servicios públicos o del mercado, tanto formal como informalmente. Si no están remunerados, dichos trabajos se pueden hacer por otras motivaciones, como el amor y la solida-

ridad, o por el contrario, por la sumisión y por el deber y el compromiso con el bienestar de los demás. En la economía feminista se constata que, tanto si estos trabajos están remunerados como si no, el trabajo de cubrir las necesidades básicas de cuidado humano se deja en manos de las mujeres en general con naturalidad. Además, estos trabajos aún no aparecen en el análisis macroeconómico, se realizan de forma muy precaria y condicionan las vidas de todas las mujeres del mundo, aunque no las atraviese de igual forma.

#### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- 3.1 Dar pasos hacia la **democratización de las tareas de cuidado**
- 3.2 Promover la **corresponsabilidad** entre hombres y mujeres
- 3.3 Promover programas de **coeducación** en el municipio
- 3.4 Fomentar la **autonomía económica** de las mujeres

### 3. TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

#### 3.1 Dar pasos hacia la **democratización de las tareas de cuidado**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
3.1.1 Reconocimiento del valor social y político de las tareas de cuidado	Difundir en el municipio teorías y prácticas de la economía feminista.	Área de Igualdad	●			
	Desarrollar propuestas para mejorar las condiciones de vida y trabajo del personal de cuidados profesional y no profesional.	Área de Igualdad/ HHRR/ Acción social		●		
	Crear espacios entre cuidadoras desde el punto de vista del empoderamiento: Fomentar el grupo para aprender a cuidar bien.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Sensibilizar, visibilizar y aportar valor social a las tareas de cuidado. Formar a las cuidadoras, para garantizar un cuidado digno.	Área de Igualdad/ Acción Social	●	●	●	●
	Incorporar la perspectiva de género en Pasaia Herrilab: impulsar un modelo de atención basado en la agencia y la autonomía.	Acción social	●	●		

### 3. TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

#### 3.2 Promover la **corresponsabilidad** entre hombres y mujeres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
3.2.1 Iniciar procesos hacia una distribución más justa de las tareas de cuidado	Crear espacios entre los hombres que cuidan.	Área de Igualdad		●		
	Promover entre los hombres acciones basadas en la corresponsabilidad.	Área de Igualdad/ HHRR		●		
	Fomentar la labor mediadora para impulsar la corresponsabilidad en las familias.	Acción Social				●

#### 3.3 Fomentar en el municipio programas de **coeducación**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
3.3.1 Impulsar planes de coeducación en los centros escolares del municipio	Integrar la estrategia de coeducación dentro del programa Eskubidean.	Área de Igualdad/ Cultura y Educación	●	●	●	●
	Analizar con los centros las posibilidades de incorporar programas coeducativos integrales y permanentes.	Área de Igualdad/ Cultura y Educación		●		
	Ofrecer formación coeducativa con las AMPAS.	Área de Igualdad/ Cultura y Educación/Juventud / Área de los derechos de la infancia y adolescencia			●	●

### 3. TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

#### 3.4 Fomentar la **autonomía económica** de las mujeres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
3.4.1 Incorporar la perspectiva de género en las políticas de empleo en la comarca y en el municipio	Difundir información sobre economía social y transformadora.	Agencia de desarrollo comarcal de Oarsoaldea		●		
	Impulsar con la agencia de desarrollo Oarsoaldea trayectorias de empleo para las mujeres.	Agencia de desarrollo comarcal de Oarsoaldea / Igualdad		●	●	●
	Identificar sectores feminizados y ofrecer recursos para el desarrollo de otras trayectorias profesionales.	Agencia de desarrollo comarcal de Oarsoaldea / Igualdad	●	●		



## 4. VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

La violencia contra las mujeres es una grave violación de los derechos humanos. Se trata de la violencia ejercida por los hombres contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder de los hombres sobre las mujeres en este modelo de sociedad no equitativo y jerárquico, en el que las mujeres se encuentran en situación de dependencia. Por ello, desde una perspectiva de garantía de derechos, el objetivo de este eje es orientar la acción de las instituciones públicas vascas para que las mujeres y otras víctimas, como sus hijos e hijas, vivan libres de violencia.

Se entiende por 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, violencia y privación de libertad injustas en la vida pública o privada.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- 4.1 **Prevención de la violencia machista.**
- 4.2 **Atención integral a las mujeres.**
- 4.3 **La reparación de las mujeres que han sufrido violencia.**

## 4. VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

### 4.1 Prevención de la violencia machista

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
4.1.1 Sensibilización para la prevención de la violencia machista	Diseñar campañas para conocer la dimensión de la violencia machista.	Área de Igualdad / Acción Social		●	●	
	Promover procesos de sensibilización y empoderamiento sobre la violencia contra las mujeres mayores.	Área de Igualdad / Acción Social	●	●		
	Ofrecer formación sobre rumores machistas.	Área de Igualdad / RRHH		●		●
	Fomentar la colaboración con las comisiones de fiestas y agentes culturales para la prevención e identificación de agresiones machistas en fiestas.	Área de Igualdad / Cultura y Educación	●	●	●	●
	Participar en programas de prevención de la violencia machista.	Área de Igualdad / Cultura y Educación	●	●	●	●
	Talleres de masculinidad para personas jóvenes y adultas.	Área de Igualdad	●	●	●	●
4.1.2 Realizar un análisis de la incidencia de la violencia machista en Pasaia	Abrir nuevas líneas de investigación para medir el impacto de la violencia machista.	Área de Igualdad / Acción Social			●	●

## 4. VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

### 4.2 Ofrecer **atención integral** a las mujeres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
4.2.1 Ofrecer medios para garantizar una atención integral	Difundir la guía de <i>pautas y reflexiones de intervención de las mujeres que enfrentan la violencia machista desde la perspectiva del empoderamiento.</i>	Acción Social	●			
	Formar a las/los técnica/os para la aplicación de la guía <i>Pautas y consideraciones: para una intervención con mujeres que enfrentan violencia machista desde una perspectiva de empoderamiento.</i>	Área de Igualdad, RRHH y Acción Social	●	●		
	Socializar los recursos existentes para hacer frente a la violencia machista.	Área de Igualdad / Acción Social	●		●	
4.2.2 Reforzar el protocolo de actuación y coordinación interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia machista	Consensuar un protocolo entre todas las instituciones de Pasaia.	Área de Igualdad / RRHH	●	●		
	Sistematizar los itinerarios de atención a mujeres víctimas de violencia machista.	Área de Igualdad	●	●	●	●
	Ofrecer espacios para la inclusión/empoderamiento colectivo de las mujeres que han sufrido violencia machista.	Área de Igualdad / Acción Social	●	●	●	●

## 4. VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

### 4.3 Reparación a las mujeres que han sufrido violencia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2023	2024	2025	2026
4.3.1 Diseño de estrategias de recuperación para la reparación de mujeres víctimas de violencia machista.	Ofrecer recursos para dar respuesta a la violencia machista en Pasaia.	Área de Igualdad/ Acción Social/ Área de migración y diversidad	●	●	●	●
	Trabajar referencias de mujeres que han salido de situaciones de violencia machista.	Área de Igualdad			●	●

## DESARROLLO DEL PLAN Y SISTEMA DE EVALUACIÓN

El desarrollo del II Plan de Igualdad de Pasaia requerirá de estructuras específicas, pero para integrar el principio de transversalidad, la responsabilidad de su desarrollo recaerá en todo el personal técnico, trabajadores/as y representantes del Ayuntamiento de Pasaia. No obstante, las principales garantías del II Plan serán las siguientes:

- ▶ Área de Igualdad
- ▶ Departamento de Acción Social
- ▶ Mesa de Igualdad
- ▶ Interdepartamental
- ▶ Cada departamento municipal

Para garantizar el desarrollo del II Plan de Igualdad se elaborará anualmente un plan de gestión específico. El Área de Igualdad determinará el plan anual y lo contrastará con el resto de estructuras para el reparto de responsabilidades: Acción Social, Mesa de Igualdad, Interdepartamental y departamentos municipales. Con ellos se celebrará una reunión anual en la que se determinarán las acciones concretas y los plazos.

Además, el desarrollo del plan se realizará a través de los siguientes espacios:

- ▶ Garantizar una coordinación continuada entre la técnica de Igualdad, la de Acción Social y la Concejalía. Reunión mensual
- ▶ Reunión mensual del interdepartamental

Para garantizar la evaluación continua del Plan se realizarán reuniones anuales de valoración del Plan de Gestión. Serán dos, uno con representantes municipales y otro con todos los/las técnicos/as municipales. Al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad se realizará una evaluación de todos los años.

Para poder realizar la evaluación se han recogido los siguientes indicadores de impacto. A partir de ellas se realizarán las sesiones.

## OBJETIVOS PRINCIPALES

## INDICADORES

Ofrecer formación y capacitación para la integración de la perspectiva de género

Número de cursos realizados, horas, grado de satisfacción, cambios/nuevas acciones en los departamentos municipales, número de personas participantes.

Integración de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo

Incorporación de la perspectiva de género en la comunicación municipal.

Si se han definido criterios de comunicación o no, con cuántos departamentos se ha trabajado.

Incorporación de la perspectiva de género en los contratos, convenios o subvenciones.

Si se han acordado procedimientos de inclusión de cláusulas sociales o no, número de cláusulas aplicadas.

Recogida de datos municipales desglosados por género para la realización de estudios de género.

Cuántos impresos se han adecuado.

Elaboración de presupuestos desde la perspectiva de género.

Incremento del presupuesto Aportaciones realizadas en otros departamentos desde la perspectiva de género

Fomento de la coordinación y colaboración interdepartamental

Reforzar la coordinación interdepartamental y las estructuras permanentes de colaboración.

Periodicidad interdepartamental, reuniones entre los departamentos y el Área de Igualdad, número de participantes.

Creación de espacios de coordinación y colaboración interdepartamental.

## OBJETIVOS PRINCIPALES

## INDICADORES

### Integración de la perspectiva de género en el ámbito municipal

Analizar medidas para fomentar la corresponsabilidad entre todo el personal municipal (personal técnico, trabajadores/as y personal contratado).

Número de medidas aplicadas, grado de satisfacción.

Respetar la diversidad entre el personal y revisar las medidas y estructuras para prevenir el acoso.

Si se ha revisado o no, si se ha realizado o no un estudio de la estructura, eficacia de las estructuras para gestionar los casos.

Incorporar criterios de género en las contrataciones públicas.

Cuántos criterios se han establecido, si se han incluido o no en los pliegos públicos.

### Integración de la perspectiva de género en los departamentos

Análisis de los procesos de trabajo, enfoques y planificaciones de cada departamento.

Reuniones con cada departamento, planificaciones de cada departamento, implicación de cada departamento con el plan de igualdad.

### Empoderamiento individual y colectivo de las mujeres

Iniciar procesos para abordar los retos de la Escuela de Empoderamiento de Pasaia.

Número de participantes, perfil de las participantes, número de cursos, definición de líneas estratégicas o no.

## OBJETIVOS PRINCIPALES

## INDICADORES

Aumentar la participación social y política de las mujeres y desarrollar su capacidad de incidencia

Reforzar la Mesa de Igualdad de Pasaia.

Frecuencia de la mesa, número de participantes, perfil, número de formaciones.

Reflexión sobre las barreras a la participación social y política de las mujeres.

Si se ha realizado o no el estudio, las medidas puestas en marcha para hacer frente a estos obstáculos, las sesiones de trabajo con las asociaciones, el número de participantes, el perfil, las sesiones de trabajo con los/las representantes municipales, el número de participantes.

Incrementar el reconocimiento y la colaboración del Movimiento Feminista

Poner en marcha el proceso de la casa de las mujeres en Pasaia.

Si se ha iniciado o no el proceso, si se ha realizado un estudio sobre los espacios, si se ha hablado sobre la casa de las mujeres en los procesos de otros espacios, si ha participado o no el Área de Igualdad en la gestión de otros espacios.

Dar pasos hacia la democratización de las tareas de cuidado

Reconocer el valor social y político de las tareas de cuidado.

Número de campañas de sensibilización; número de acciones relacionadas con la Economía Feminista; grupo para cuidar y amar bien, sí o no; número de participantes; grado de satisfacción; implicación del Área de Igualdad en Herrilab.



## OBJETIVOS PRINCIPALES

## INDICADORES

Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres

Iniciar los procesos hacia una distribución más justa de las tareas de vigilancia.

Si se han creado espacios o no, acciones relacionadas con la corresponsabilidad sí o no, número de hombres, perfil, número de talleres de masculinidad, si se ha puesto en marcha la mediación o no.

Fomentar programas de coeducación en el municipio

Impulsar planes de coeducación en los centros escolares del municipio.

La inclusión o no de la coeducación en el programa Eskubidean, el inicio o no de los procesos de puesta en marcha de los programas de coeducación, el número de escuelas implicadas, la designación o no de responsables de los centros, el perfil, el aprovechamiento de los recursos económicos municipales.

Fomentar la autonomía económica de las mujeres

Incorporar la perspectiva de género en las políticas de empleo a nivel comarcal y local.

Participación en la mesa de empleo de Oarsoaldea, frecuencia, número de propuestas de acción, implementación, acciones dirigidas a las empleadas del hogar, número de trabajadoras del hogar, número de formaciones...

## OBJETIVOS PRINCIPALES

## INDICADORES

### Prevención de la violencia machista

Realizar un trabajo de sensibilización para la prevención de la violencia machista.

Número de campañas, espacio para las campañas, sesiones de formación, participantes, perfiles.

Análisis del impacto de la violencia machista en Pasaia.

Número de nuevas líneas de análisis.

### Ofrecer atención integral a las mujeres

Ofrecer medios para garantizar una atención integral.

Número de personas a las que se ha presentado la guía, si se ha informado o no a la ciudadanía de los recursos.

Reforzar el protocolo de actuación y coordinación interinstitucional para la mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia machista.

Si se ha aprobado o no el protocolo, el número de firmantes, si ha sido eficaz o no ante las agresiones, si se ha trabajado la comunicación o no, el número de reuniones de la mesa de coordinación, el número de participantes.

### Reparación de mujeres víctimas de violencia

Diseñar estrategias de recuperación, para la reparación a las mujeres que han sufrido violencia machista.

Número de nuevos recursos, número de iniciativas, número de participantes.

## COMUNICACIÓN DEL PLAN

Una de las claves para el éxito del II Plan de Igualdad de Pasaia es la comunicación, es decir, la ciudadanía y todo el personal (personal técnico y demás personal) y representantes del Ayuntamiento deben tener conocimiento del plan. Para ello, seguiremos el siguiente procedimiento.

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad de Pasaia, se informará al respecto:

- ▶ Se enviará el plan al **personal del ayuntamiento** y se celebrará una reunión con cada departamento.
- ▶ Se enviará el informe del plan a todos/as los **representantes políticos**. Además, se realizará una presentación.
- ▶ Se enviará el informe del plan a todas las integrantes de la **Mesa de Igualdad**. Además, se realizará una presentación.
- ▶ Se enviará el reportaje del plan a las componentes de la **Escuela de Empoderamiento**.
- ▶ **Ciudadanía**. El plan estará a disposición en la página web municipal.
- ▶ **Medios de comunicación**. Se realizará una rueda de prensa.



[www.emagin.eus](http://www.emagin.eus)

[emagin@emagin.eus](mailto:emagin@emagin.eus)

(+34) 943 59 09 02