



II. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN HONDARRIBIA

ESTRATEGIA 2026-2029



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Hondarribiko
Udala

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL	5
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	6
PROCESO DE TRABAJO Y METODOLOGÍA	12
PRINCIPIOS RECTORES	15
ESTRUCTURA DEL PLAN	18
1.EJE: BUEN GOBIERNO	20
2.EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	27
3.EJE: ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE	35
4.EJE: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	38
RETOS EN TORNO AL ALARDE.....	44
ESTRUCTURA DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	48
EVALUACIÓN DEL PLAN.....	50
ANEXO II: FICHA PARA RECOGER EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES	51
ANEXO III: INDICADORES PARA MEDIR EL IMPACTO GLOBAL DEL PLAN AL FINAL DEL PLAN	52

EN OTRO DOCUMENTO:

ANEXO I: INFORME JURÍDICO. PARA AYUNTAMIENTO DE HONDARRIBIA. GRUPO DE ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES.

INTRODUCCIÓN

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres establece la obligación de los ayuntamientos de aprobar planes de igualdad. Estos planes deberán ser coherentes con las directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco y garantizarán, mediante los recursos necesarios, la ejecución eficaz y coordinada de las medidas previstas.

El documento que presentamos a través de estas páginas trata del **II. Plan de Igualdad de Hondarribia** cuyo objetivo es definir las actuaciones municipales que sirvan para superar las situaciones de desigualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

El Ayuntamiento de Hondarribia, aunque tardíamente, **está comprometido con la igualdad de mujeres y hombres**, así lo expresan los pasos dados en los últimos años. Pero no podemos negar que por no abordar el tema directamente durante muchos años tenemos grandes carencias y tenemos que empezar a trabajar desde las medidas básicas. El Plan, para que sea un instrumento eficaz, debe **adaptarse al máximo a la realidad y necesidades locales**. Es más importante planificar y programar desde la propia realidad y aprovechar las oportunidades que puedan surgir desde una doble perspectiva realista y estratégica que aplicar una buena práctica que haya podido funcionar en otro contexto.

Por ello, **el diagnóstico** previo al Plan ha sido importante para situar el punto de partida. Tanto el ámbito municipal como el movimiento asociativo municipal han jugado un papel fundamental en la elaboración del diagnóstico y en el proceso de definición del plan.

El Plan concentra la mayor parte de las acciones en los dos primeros ejes (eje 1: Buen Gobierno, eje 2: Empoderamiento de las Mujeres), y no es casual, responde a la estrategia. Cuando hablamos de estrategia, hacemos mención a la estrategia del mainstreaming. **La estrategia de mainstreaming o transversalidad** parte de una doble perspectiva. Por un lado, supone promover acciones específicas o positivas para las mujeres. Por otro lado, supone la incorporación de la perspectiva de género en todos los departamentos, niveles y fases, de modo que en todos los programas, acciones, diagnósticos, planes y evaluaciones se tenga en cuenta **que toda actuación municipal debe contribuir a la igualdad de mujeres y hombres**. En este sentido, dado que la administración pública debe destinar de manera **activa y progresiva al menos un 1% del presupuesto general** al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres, el compromiso del Ayuntamiento de Hondarribia es materializar los cambios necesarios para alcanzar el

porcentaje en los próximos años. De este modo, se actúa sobre los obstáculos estructurales o factores de desigualdad que reducen las brechas de género e impiden alcanzar una **igualdad real y efectiva**, impulsando una transformación más integral. Estamos hablando de cambios lentos, pero de **una estrategia a largo plazo**.

Por último, queremos señalar que el diseño y ejecución de los programas supone a menudo cometer errores. La realidad que intentamos cambiar es insistente y nuestros recursos limitados. Pero **los errores nos ayudan a aprender y dibujar el camino**. De ahí la importancia de realizar una buena evaluación, que es lo que se define al final del plan.

Hondarribia, marzo de 2026

Igor Enparan Araneta

EL ALCALDE

MARCO LEGAL

El II. Plan de Igualdad de Hondarribia, si bien es una estrategia y planificación de las políticas locales de igualdad, se enmarca en un marco más amplio. Los principales soportes legales que se han tenido en cuenta a la hora de fijar la estrategia de desarrollo del Plan son:

- **La Asamblea General de la ONU** promulgó el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en diciembre de 1979. El artículo 2 de este documento establece que los miembros de la ONU tienen la responsabilidad de "garantizar su ejecución efectiva por ley u otros medios apropiados".
- Esta misma organización, en **la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing** en 1995, señaló que el compromiso con la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas era imprescindible para lograr la igualdad.
- **El Convenio del Consejo de Europa** sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (**Convenio de Estambul, 2011**) atribuye a las administraciones locales la implicación en las políticas de planificación y prevención.
- **La Ley vasca 4/2005, de 18 de febrero**, establece una serie de criterios a tener en cuenta en el desarrollo de las políticas de igualdad a nivel autonómico. Para ello, además de definir algunos conceptos básicos de las políticas de igualdad, la ley en su artículo 7 define las funciones de las administraciones locales.
- **Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, es el más reciente de los marcos normativos existentes en la CAV, por lo que éste es el pilar fundamental del plan. En el artículo 16 de esta Ley especifica que los ayuntamientos deben contar con planes de igualdad propios, que incluyan diagnóstico, objetivos concretos, plan de acción, recursos, calendarios e indicadores.
- **La Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo**, para la igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa atribuye a cada ayuntamiento la responsabilidad de diseñar planes de igualdad adaptados a su realidad.
- Finalmente, a través de la **Estrategia 2030** para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, el mandato de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista en la CAE conecta con la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otras planificaciones estratégicas de la Unión Europea.

Por lo tanto, este contexto ha sido tenido en cuenta en Hondarribia a la hora de definir el II. Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El Ayuntamiento de Hondarribia **realizó durante el año 2024 el diagnóstico** previo al diseño del II. Plan de Igualdad. Una vez finalizado el documento, **se publicó en la primavera de 2025** y se puso a disposición de la ciudadanía. Los principales aspectos derivados del informe son los que se recogen a continuación, siendo estos el punto de partida principal para la elaboración del II. Plan de Igualdad.

CONTEXTO SOCIO-DEMOGRÁFICO DE HONDARRIBIA

- Actualmente Hondarribia tiene **17.105 habitantes**, 50,56% mujeres y 49,44% hombres.
- La línea **alcista** que se mantenía desde 2003 (10,47%) **se estabiliza** desde 2018.
- El 62% tiene entre **16 y 64 años**. **A medida que aumenta la edad la presencia de mujeres es mayor** (especialmente a partir de los 85 años).
- La población de **origen extranjero** constituye un 9,8% del total:
 - Aunque esta cifra **tiende al alza**, es menor que la tendencia del entorno.
 - El 53% son hombres y el 47% mujeres.
 - Tienen entre **16 y 64 años**. El 7,47% de la población de entre 16 y 64 años del municipio tiene origen extranjero.
 - Orígenes más frecuentes:
 - Entre las mujeres:
 - **América: 42,76%**
 - **Europa: 31,75%**
 - Entre los hombres:
 - **Europa: 40,87%**
 - **África: 29,88%**

FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

La corporación

- En su conjunto, en la actualidad se cumple el requisito de **representación paritaria** (47% mujeres y 53% hombres). Todos los partidos cumplen con este requisito.
- En cuanto a la edad, ha habido un **envejecimiento** de la corporación.
 - El 65% tiene entre 40 y 49 años.
 - No hay mujeres mayores de 60 años.
- En cuanto a los puestos de **poder** (alcaldía y vicepresidencia), **el 40% son mujeres y el 60% hombres**.

- Se han roto algunas tendencias vinculadas a los roles de género en el ámbito laboral: Urbanismo, Deporte, Igualdad, Servicios Sociales, etc.

Personal contratado:

- Hay 141 personas contratadas (un 31% más que en 2019); **51% mujeres y 49% hombres**.
- En cuanto a la **edad**:
 - La mayoría se encuentra entre los 50 y los 59 años (29,08%), mujeres y hombres en similares cantidades.
 - Entre los menores de 30 años la presencia de hombres es superior a la de las mujeres (41%-59%).
 - En el tramo de 40 a 49 las mujeres casi doblan a los hombres.
- En cuanto al **nivel de estudios**:
 - Entre las mujeres la mayoría dispone de estudios universitarios.
 - Entre los hombres, los que tienen FP o estudios secundarios.
- Organización:
 - Se da una **segregación horizontal**, se mantienen los roles tradicionales de género:
 - Brigada: 100% hombres
 - Servicios Sociales: 89% mujeres
 - La mitad de los hombres del Ayuntamiento trabajan en la Policía Local. Seguidamente en Urbanismo y Brigada.
 - En Urbanismo ha cambiado la tendencia desde 2019, actualmente es paritaria.
- Puesto de trabajo:
 - El puesto de Agente de la Policía Local es el más numeroso (26%): está **masculinizado**.
 - El personal administrativo y las unidades administrativas básicas representan el 19%, de los/as cuales el **81% son mujeres**.
- **Situación administrativa**:
 - El 68% del personal es funcionario interino, y la presencia de mujeres y hombres es paritaria.
 - Todas las personas con contrato indefinido no fijo o temporal son mujeres.
- **Categoría profesional**:
 - Hay mayor presencia de mujeres en las categorías A1, A2 y C2.
 - En cambio, en la categoría C1 priman los hombres.
- **Condiciones laborales**:
 - El 99% trabaja a jornada completa.
 - El 3,56% tiene jornada partida, de los/as cuales el 75% son mujeres.
- **Política retributiva**:

- Casi la mitad de los/as trabajadores/as perciben entre 30.000 y 39.999 € de salario. Entre los/as perceptores/as de este tramo, 3 de cada 7 son mujeres.
- Entre quienes perciben menos de 30.000 € las **mujeres suponen el 81%**.
- Aunque hay más mujeres entre quienes tienen una remuneración superior a 40.000 €, la diferencia es de apenas un 5%.
- El complemento de antigüedad lo percibe el 70% del personal (53% mujeres). Por el contrario, en el caso de otros complementos, lo percibe el 38% (43% mujeres). Con carácter general, en el caso de las trabajadoras el complemento lo perciben por una mayor trayectoria laboral. Los hombres, en cambio, reciben complementos vinculados a su desempeño (nocturnidad, fiestas...).
- Responsabilidades de cuidado y medidas de **conciliación**:
 - Solo el 5% beneficiarios/as de esta medida; el **86% son mujeres**.

BUEN GOBIERNO

- En los últimos tiempos se han dado pasos importantes, especialmente en lo que se refiere a **normativa, planificación y recursos organizativos**: creación de la Unidad de Igualdad, Contratación de la técnica, Determinación del presupuesto específico, Constitución de la Mesa de Igualdad, Puesta en marcha del proceso de elaboración del Diagnóstico de Igualdad (y del futuro Plan), Presupuesto específico.
- Aprobación del **protocolo municipal de respuesta institucional ante casos de violencia machista en Hondarribia**.
- Reciente creación de la Unidad de igualdad, integrada en la plantilla orgánica en 2024
- No existe **una planificación o estrategia de formación** interna en materia de igualdad de mujeres y hombres, tanto en formación general como específica. La Unidad de Igualdad ha llevado a cabo por primera vez la formación en transversalidad dirigida a las jefaturas de servicio y representantes políticos del Ayuntamiento en 2024.
- **En cuanto a los recursos económicos**, a fecha de hoy la Unidad de Igualdad cuenta con un presupuesto específico de 64.450,00 € para 2024.
- En cuanto a las **medidas para la integración de la igualdad en la actividad administrativa**, la aplicación de lo que marca la Ley suele ser en función de la dinámica de cada departamento o de la sensibilidad de las personas responsables. A falta de una política municipal, no se hace de una manera sistemática y correcta, sino que a menudo se hace en función de la propia intuición.
- Cabe destacar los departamentos de Juventud y Urbanismo, que tienen sistematizada la incorporación de lo que marca la Ley en su ámbito.
- **Plan de Participación** aprobado en 2024.

- **Respecto al gobierno abierto**, que en los espacios identificados (Mesa de movilidad y Mesa de euskera) no se incorpora la perspectiva de género. Esto supone una limitación para trabajar la igualdad transversalmente. El caso de la Mesa de Educación, en Iniciación, es diferente, porque ésta cumple el criterio.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- En cuanto a la autonomía económica de las mujeres en Hondarribia, **las mujeres sufren más desempleo (7,1%)** que los hombres (5,7%).
- En la **renta personal, la de las mujeres (27.279 €) es mucho más baja** que la de los hombres (44.005 €)
- **La pobreza tiene rostro de mujer. Entre las mujeres, migrante e irregular.**
- En Hondarribia existen grupos estables a favor de los derechos de las mujeres desde 1991. El primero la **Asociación de Mujeres Emeki**. Posteriormente, y **vinculado al Alarde, se creó Jaizkibel-Juana Mugarrieta**. Por otro lado, ha habido grupos que han preparado diferentes actividades desde el punto de vista feminista, pero éstos no han tenido continuidad, a excepción de **Pentsagune Feminista**, que ha surgido bajo el paraguas de la biblioteca.
- No existen espacios fijos de coordinación a favor de los derechos de las mujeres o entre los grupos feministas, sino que han generado **momentos de interlocución en la informalidad**.
- En **Cultura**, en las subvenciones de las asociaciones, emprendimiento y beca de arte se han incorporado criterios de género.
- **El perfil del/ de la consumidor/a de cultura son las mujeres mayores de 60 años.**
- En el **deporte**, en el **polideportivo hay más hombres asociados (57%)**, sin embargo, en la **actividad física organizada** que se ofrece **las mujeres son mayoría (77%)**. En el deporte federado el número de mujeres es muy inferior (25% en 2017). En la localidad, el fútbol y el remo son los deportes más valorados socialmente, también en este caso la participación masculina es superior a la femenina, aunque el equipo femenino va ganando referencialidad año tras año.
- Entre los colectivos de mujeres las extranjeras son las más desconocidas.
- Las mujeres mayores de 65 años representan el 13% de la población total. A medida que aumenta la edad aumenta la presencia de las mujeres, **el 64% de las personas mayores de 85 años son mujeres.**
- Aunque las mujeres adultas ofrecen recursos a la sociedad, luego prevalecen los **estereotipos y la soledad no deseada**. Solicitan ser tenidas en cuenta en la oferta cultural y otros servicios.

UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

- No se han identificado iniciativas en relación con el **reconocimiento** y promoción del **valor social** de las tareas de cuidado.
- **Las condiciones laborales de las trabajadoras a domicilio son las más precarias en los servicios municipales;** los salarios más bajos, las jornadas no fijas, el marco de trabajo en situación irregular.
- **Todas las trabajadoras del hogar de Hondarribia tienen origen extranjero.** Hay mucha falta de información sobre esta realidad: no hay información sobre las condiciones de trabajo y de vida, sobre las necesidades.
- Aunque las condiciones de trabajo en las residencias son mejores, **cuesta encontrar profesionales disponibles.**
- La previsión que se hace socialmente, especialmente de cara a la dependencia, desde el punto de vista de la democracia cuidadora y corresponsable, no se hace de forma realista; **prevalece el modelo familiarista**, que se impartirá en el propio hogar. Y esto, a día de hoy, además de reforzar las **condiciones de desequilibrio e injusticia**, no cuida el garantizar el suministro universal y público.
- De cara a **impulsar un modelo de organización social justa, igualitaria y sostenible**, hay que mencionar especialmente la labor del ecosistema educativo local. Por ejemplo, la mesa de Educación en que está en fase de iniciación, el servicio de Prevención Comunitaria, el Gazteleku y la Oficina de Información Juvenil.
- Los principales retos identificados están relacionados con el fortalecimiento de la **participación de las jóvenes** en los servicios, la exploración de **nuevos mecanismos y vías de participación**, las iniciativas para **cuestionar los modelos de masculinidad hegemónicos.**

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS CONTRA LAS MUJERES

- En relación con la violencia, **no existe una recogida sistemática de datos** para conocer en profundidad la realidad local, ni una investigación o evaluación periódica.
- Los datos existentes indican que, en general, **las situaciones de violencia que se prolongan en el tiempo son las más frecuentes**, sobre todo las psicológicas, las ejercidas por la pareja o expareja.
- Aunque se realizan acciones de sensibilización y prevención, **no existe una estrategia definida.**
- En particular, **quienes trabajan con quienes sufren la violencia no han recibido la formación que marca la ley.**

- En 2024 **se aprobó el protocolo municipal de respuesta pública institucional** ante casos de violencia machista en Hondarribia.
- **No se han identificado medidas concretas** para mejorar la detección o promover el derecho a la reparación del daño.
- **No existe una estructura local de coordinación interinstitucional.**

PROCESO DE TRABAJO Y METODOLOGÍA

PROCESO PARTICIPATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL BORRADOR:

El II. Plan de Igualdad de Hondarribia se ha nutrido de dos fuentes: por un lado, de los **resultados del diagnóstico** realizado a lo largo de 2024 y, por otro, de un **proceso participativo** a nivel local.

Para garantizar el diseño de una **planificación realista, adaptada, eficaz, consensuada y estratégica** se ha creado la pertinente estructura municipal:

El **Grupo Motor para la Igualdad (GMI)** ha liderado el proceso, para adaptarlo a la realidad local y tomar decisiones. El grupo está formado por:

- Alcalde y responsable del área de Igualdad, Igor Enparan Araneta
- Teniente de Alcalde y Responsable de Área de Urbanismo, Estitxu Urtizberea Sorzabal
- Responsable de Bienestar Social, Josu Peña Alza
- Técnica de Igualdad, Sara del Río Loarte

El itinerario de diseño del Plan ha seguido la misma lógica eje por ejes. Como primer paso se ha realizado el **EJERCICIO DE PRIORIZACIÓN**, es decir, a partir de los resultados del diagnóstico y de la dirección que marca la Estrategia 2030, se han consensuado y priorizado los objetivos estratégicos del Plan. Este ejercicio ha sido responsabilidad del GMI. A continuación, se han llevado a cabo **TERTULIAS** para reunirse y recoger aportaciones y propuestas con los agentes relevantes en este ámbito según eje/materia. Por último, han venido momentos de **ESPECIFICACIONES** para trabajar lo recogido en las conversaciones, debatir, priorizar y concretar al máximo los objetivos y acciones que recogerá el Plan.

Se han organizado las tertulias en función del tema, de cara a los objetivos que recoge cada eje. Por lo tanto, los temas tratados y los agentes que han participado en esta materia han sido los siguientes:

1. tertulia: PERSONAL RESPONSABLE DE SERVICIO

- Informática
- Policía Local
- Deportes
- Igualdad
- Cultura, turismo y comercio
- Actividades económicas
- Servicios sociales
- SAC
- Transparencia
- Hacienda

- Euskera
- Personal
- Contratación
- Urbanismo

2. tertulia: URBANISMO Y SEGURIDAD

- Urbanismo
- Medio ambiente
- Policía Local

3. tertulia: MUJERES

- Grupo de mujeres Emeki
- Asociación Marlaxka Xake Taldea
- Compañía Jaizkibel
- Pentsagune Feminista
- Grupo 30 de noviembre
- Psilocybe
- Junana Mugarrieta
- Bilgune Feminista
- MankoSengal
- Nagusilan
- Residencia San Gabriel
- Residencia Caser

4. tertulia: CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD

- Cultura, turismo y comercio
- Juventud y educación
- Escuela Talaia
- Polideportivo

5. tertulia: MOVIMIENTO FEMINISTA Y ASOCIACIONES DE MUJERES

- Grupo de mujeres Emeki
- Juana Mugarrieta
- Bilgune Feminista
- Compañía Jaizkibel

6. tertulia: SERVICIOS SOCIALES Y SEGURIDAD

- Policía Local
- Servicios sociales
- Alcaldía
- Igualdad

En total, **55 personas** han participado en esta fase de diseño del Plan, **38 mujeres y 17 hombres**. Se ha iniciado en marzo y finalizado en julio de 2025.

LA COMISIÓN DE GESTIÓN MUNICIPAL Y EL TRÁMITE DE PARTICIPACIÓN:

Al finalizar el trabajo de la empresa de dinamización y asesoramiento, el Departamento de Igualdad ha recibido el primer borrador del Plan de Igualdad en septiembre de 2025. En los meses siguientes se han desarrollado otros dos pasos dirigidos por la Técnica de Igualdad: la comisión de gestión municipal ha tenido espacio para realizar aportaciones y tanto las asociaciones como la ciudadanía han tenido la oportunidad de hacer llegar sus sugerencias mediante el trámite de participación.

Por un lado, el **primer borrador** del II. Plan de Igualdad se ha presentado en la **Comisión de Gestión Municipal** el 16 de octubre de 2025. En la documentación enviada anteriormente se ha puesto el plan a disposición de los grupos municipales y se ha realizado una presentación en la propia comisión. Posteriormente, se ha acordado un plazo de doce días para presentar aportaciones al borrador. Tras analizar técnicamente las aportaciones de los grupos municipales, el responsable político del Departamento de Igualdad en la Comisión de Gestión Municipal celebrada el 20 de noviembre de 2025 comparte que se ha decidido cumplir lo sugerido en el informe técnico.

En este sentido, se ha completado el borrador incorporando la acción 1.4.16. Los detalles de este paso se han recogido en el expediente 2025ZZBE0008.

Por otra parte, una vez realizado el mencionado proceso, se ha iniciado el **trámite de participación** para presentar sugerencias al **segundo borrador** del II. Plan de Igualdad elaborado. En el plazo de 15 días hábiles, las personas y asociaciones de Hondarribia han tenido la oportunidad de hacer sugerencias al borrador, para lo cual el borrador del plan ha estado disponible en la página web. El plazo de presentación de sugerencias ha comenzado el 24 de noviembre de 2025 mediante decreto 2025/3213 y ha finalizado el 15 de diciembre de 2025. Las sugerencias han sido estudiadas técnicamente y se ha atendido la sugerencia que incluía la solicitud de informe jurídico de expertos externos y se ha procedido a su tramitación. Se ha recibido el informe de un grupo externo experto en materia de igualdad y su legislación. Finalmente, el 3 de febrero de 2026, mediante decreto de alcaldía 2026/254 se ha finalizado el proceso, comunicando la decisión adoptada a los grupos que han aportado sus sugerencias.

En este sentido, se ha elaborado el borrador recogiendo el informe jurídico como I. anexo a este documento, en un documento aparte por su extensión. Los detalles de este paso se han recogido en el expediente 2025ZZBE0012.

Este **último documento** ha sido remitido el 3 de febrero de 2026 a **Emakunde** para que emita el informe correspondiente en los términos recogidos en el artículo 16 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para la Convivencia sin violencia machista contra las mujeres.

PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores que marcan el marco de este Plan de Igualdad son los 16 principios generales de la Ley de Igualdad que guían la actuación de los poderes públicos vascos. Son los siguientes:

1. Igualdad de trato

Prohibir toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta, cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

Los poderes públicos vascos combatirán la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las mujeres o grupos de mujeres cuando estén presentes otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, tales como la raza, color, origen étnico o social, lengua, religión, cultura, opiniones políticas o de otra índole, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, configuración familiar, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, identidad rural, migrante, refugiada, seropositiva, monomarentalidad o cualquier otra situación o circunstancia personal, social o administrativa.

2. Igualdad de oportunidades

Garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales y medioambientales, así como de otros derechos fundamentales como el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres

Integrar de forma transversal en las políticas y acciones de los poderes públicos vascos el objetivo de prevenir, atender, reparar y erradicar la violencia machista contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones.

4. Respeto a la diversidad y a la diferencia

Respetar la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, deseos y necesidades, y reconocer la diversidad y las diferencias existentes en los propios grupos de mujeres y de hombres.

5. Integración de la perspectiva de género

Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones como metodología de trabajo y análisis que permita visibilizar y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

6. Acción positiva

Promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en los poderes públicos mediante la adopción de medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género

Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos de género sobre los que se asientan las desigualdades entre mujeres y hombres. Según estos roles y estereotipos, se naturaliza que

la responsabilidad del ámbito doméstico corresponde a las mujeres, y la responsabilidad del ámbito público, en cambio, se asigna a hombres, con diferente valoración y reconocimiento económico y social.

8. Integración de la perspectiva interseccional

Considerar de forma transversal cómo el sexo o el género se relacionan e interactúan con el resto de factores mencionados en el principio rector de igualdad de trato. Esta relación genera identidades solapadas e interseccionadas, así como estados y ejes de poder y opresión.

9. Libre desarrollo de la identidad sexual y de género, orientación sexual, autonomía corporal y autodeterminación

Eliminar las discriminaciones relacionadas con la identidad sexual o de género y la orientación sexual en todos los ámbitos de la vida. Desarrollar políticas públicas para garantizar la autonomía corporal y la autodeterminación de todas las personas, especialmente de las mujeres, y en particular del sexo y el ejercicio de los derechos reproductivos.

10. Representación equilibrada

Presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada en los diferentes ámbitos de toma de decisiones. Aplicación del principio de representación equilibrada en los nombramientos de los juzgados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales, así como en los nombramientos de los cargos públicos y miembros de los consejos de administración y órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público vasco.

11. Colaboración, coordinación e internacionalización

Colaboración y coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para garantizar su eficacia y la optimización y racionalización de los recursos.

Integrar la perspectiva de género en las políticas de cooperación al desarrollo e internacionalizar las políticas de igualdad para captar e intercambiar conocimientos y recursos, así como para posicionar de forma destacada a Euskadi en la acción internacional en cumplimiento de la Agenda 2030.

12. Empoderamiento de las mujeres

Favorecer el empoderamiento de las mujeres atendiendo a su diversidad. El empoderamiento es un proceso mediante el cual las mujeres adquieren una conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación a la que se enfrentan por el hecho de ser mujeres, y adquieren competencia, poder y control sobre su propia vida.

13. Implicación de los hombres

Concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista. Cuestionar y erradicar las masculinidades no igualitarias para contribuir a reforzar y complementar el trabajo prioritario de empoderamiento de las mujeres y el desarrollo humano igualitario, justo y sostenible de todas las personas.

14. Participación

Impulsar la participación e interlocución de los grupos feministas y de las mujeres, de los agentes sociales y de la ciudadanía en general, en el desarrollo de las políticas públicas. Requiere la adecuación y creación de espacios y canales de participación para garantizar la accesibilidad universal.

15. Innovación, transparencia y rendición de cuentas

Promover la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos.

16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera

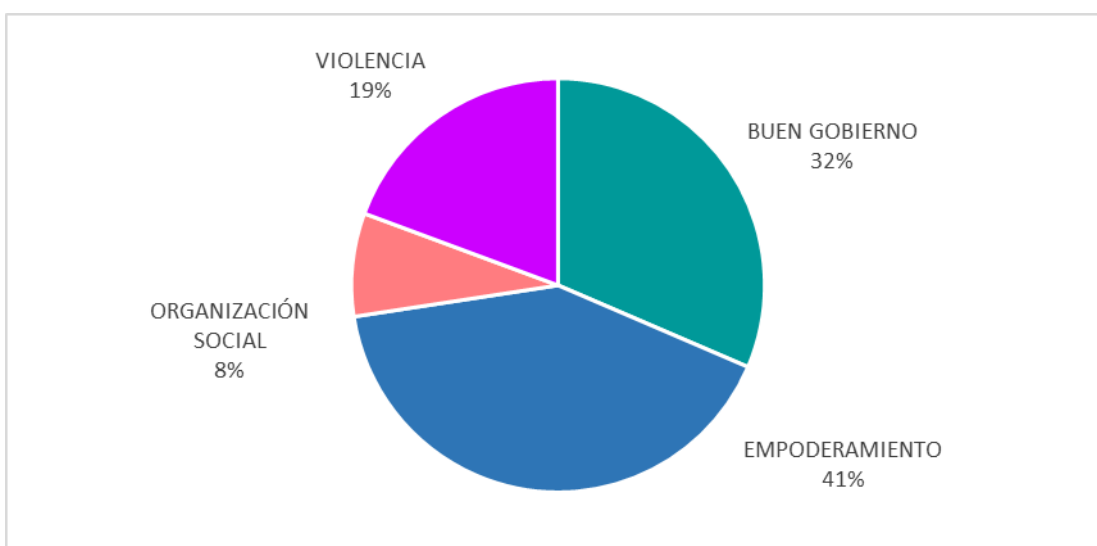
Garantizar los derechos lingüísticos y promover el uso del euskera por parte de mujeres y hombres en materia de igualdad (formación, participación, sensibilización, actividades dirigidas a personal y profesionales, etc.)

ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan II. de Igualdad de Hondarribia se estructura en torno a **4 EJES** marcados por la Estrategia 2030:

- I. eje **BUEN GOBIERNO**
- II. eje **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**
- III. eje **ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE**
- IV. eje **VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHSITAS**

Recoge un total de **124 acciones** por ejes, distribuidas de la siguiente manera:



El periodo de vigencia del Plan comienza en **el 2026 y finaliza a finales de 2029**. Por lo tanto, la distribución por años de las acciones es la siguiente:

		2026	2027	2028	2029
1. eje	BUEN GOBIERNO	23	24	25	22
2. eje	EMPODERAMIENTO	29	42	40	38
3. eje	ORGANIZACIÓN SOCIAL	4	4	6	8
4. eje	VIOLENCIA	18	19	19	16

A su vez, cada eje marca una serie de **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS** y **LÍNEAS** de trabajo. Todas las actividades se organizan, por tanto, según esta clasificación:

1.EJE: BUEN GOBIERNO	38
BG1. CONVERTIR EL PLAN DE IGUALDAD EN UN INSTRUMENTO DE REFERENCIA A NIVEL MUNICIPAL DESARROLLANDO LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA ELLO	10
1. línea GESTIÓN DEL PLAN	
2. línea OTRAS MEDIDAS ESPECÍFICAS	
BG2. ESTABILIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA MUNICIPAL DE IGUALDAD	6
3. línea UNIDAD DE IGUALDAD	
4. línea COORDINACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO Y LA CIUDADANÍA	
BG3. ESTABLECER LAS BASES PARA QUE SE PUEDA TRABAJAR LA IGUALDAD DE FORMA TRANSVERSAL EN EL AYUNTAMIENTO	3
5. línea MEDIOS TÉCNICOS: FORMACIÓN	
6. línea ADECUACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS	
BG4. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN MUNICIPAL	16
7. línea ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	
8. línea COMUNICACIÓN	
9. línea EVALUACIÓN DE LAS NORMAS	
10. línea PROCESOS SELECTIVOS	
11. línea CONTRATACIONES, SUBVENCIONES y PREMIOS	
12. línea PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES	
BG5. HACER DEL AYUNTAMIENTO UN MODELO DE GOBERNANZA EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL DESDE EL FEMINISMO	3
13. línea PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	
2. EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	51
EM1. APOYO A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	6
14. línea CREACIÓN DE MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES: EMPRENDIMIENTO	
15. línea CREACIÓN DE MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES: INCREMENTAR LA TASA DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
16. línea ERRADICAR LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	
EM2. PROMOVER EL PROTAGONISMO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	44
17. línea VISIBILIZACIÓN, PUESTA EN VALOR Y PATRIMONIALIZACIÓN DE LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES	
18. línea FOMENTAR Y FORTALECER EL ASOCIACIONISMO Y EL CONOCIMIENTO MUTUO ENTRE LAS MUJERES	
19. línea IMPULSO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: ÁMBITO SOCIO-POLÍTICO	
20. línea IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: DEPORTE	
21. línea PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: FIESTAS	
22. línea IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: CULTURA	
23. línea FOMENTO DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
24. línea EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN RELACIÓN CON SU CUERPO, SALUD Y SEXUALIDAD	
25. línea VIVE LIBRE Y A GUSTO EN EL PUEBLO	
EM3. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS	1
26. línea EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	
3.EJE: ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE	10
OSJ1. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA DEMOCRACIA CUIDADORA	7
27. línea ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE CUIDADOS	
OSJ2. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, EQUITATIVA Y SOSTENIBLE	3
28. línea IMPULSAR UN MODELO EDUCATIVO BASADO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO: LA COEDUCACIÓN	
4. EJE: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS	24
VLM 4.1POTENCIAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIAS MACHISTAS	14
29. línea INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN	
30. línea SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	
31. línea FORMACION	
VLM 4.2 GARANTIZAR RESPONDER A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS PONIENDO LOS DERECHOS Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN	9
32. línea DETECCIÓN	
33. línea MODELO INTEGRAL DE ATENCIÓN	
34. línea ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA POLICÍA MUNICIPAL	
35. línea RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN	
VLM 4.3 PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE SE ENFRENTAN A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS	1
36. línea PROTOCOLOS Y ACUERDOS	

II. PLAN DE IGUALDAD DE HONDARRIBIA

1. Eje: BUEN GOBIERNO

BG1. Convertir el plan de igualdad en una herramienta de referencia a nivel municipal, desarrollando las medidas necesarias para ello

BG2. Consolidar la estructura de igualdad municipal

BG3. Establecer las bases para que se pueda trabajar la igualdad de forma transversal en el ayuntamiento

BG4. Incorporar la perspectiva de género en la actuación municipal

BG5. Hacer del ayuntamiento un modelo de gobernanza en la transformación social desde el feminismo

BG1. Convertir el plan de igualdad en una herramienta de referencia a nivel municipal, desarrollando las medidas necesarias para ello

BG1. CONVERTIR EL PLAN DE IGUALDAD EN UN INSTRUMENTO DE REFERENCIA A NIVEL MUNICIPAL DESARROLLANDO LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA ELLO								
GESTIÓN DEL PLAN		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.1.1	Presentación del Plan entre el personal de todas las áreas y servicios municipales y representantes políticos municipales.	Igualdad	X					Si se ha presentado o no el plan Número de áreas a las que se ha presentado
1.1.2	Presentar el Plan a la ciudadanía, elaborando los soportes comunicativos necesarios para ello.	Igualdad + Alcaldía + Comunicación	X				SI	Presentar o no el plan a la ciudadanía Número de soportes comunicativos Número de personas que han participado en las presentaciones
1.1.3	Diseñar el plan de trabajo anual para el desarrollo del Plan, presentarlo y aprobarlo en la Comisión de Gestión Municipal.	Grupo Motor para la Igualdad	X	X	X	X		La aprobación o no del planeamiento anual Número de áreas implicadas en el diseño de la planificación
1.1.4	Difundir la planificación anual entre el personal de todas las áreas y servicios municipales y los representantes políticos municipales (Comisión).	Igualdad	X	X	X	X		Número de áreas en las que se ha difundido la planificación anual
1.1.5	Seguimiento, evaluación y difusión de la planificación anual. Se compartirá con la Mesa de Igualdad para que realice aportaciones en el seguimiento y evaluación.	Grupo Motor para la Igualdad + Mesa de Igualdad	X	X	X	X		Número de acciones ejecutadas y valoración recibida Si se ha compartido con la Mesa de Igualdad o no
OTRAS MEDIDAS ESPECÍFICAS			2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.1.6	Planificar el seguimiento y evaluación del Plan. El Grupo Motor para la Igualdad será, en principio, el responsable.	Grupo Motor para la Igualdad	X	X	X	X		Se establece un calendario de seguimiento y evaluación (si/no) Los mecanismos de evaluación están definidos (si/no)
1.1.7	Realizar la evaluación al final del plan, dar a conocer los resultados y activar los recursos para la elaboración del siguiente plan.	Grupo Motor para la Igualdad				X	SI	Se ha elaborado el informe de evaluación final (si/no) Número de actos/medios de difusión realizados para la difusión del informe
1.1.8	Elaboración y difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo dirigido al personal al servicio del Ayuntamiento.	Personal + Igualdad			X		SI	El protocolo está aprobado (si/no) Número de sesiones formativas para darlo a conocer Número de trabajadores/as formados / total (%)
1.1.9	Elaboración del Plan de Igualdad Municipal.	Personal + Igualdad			X		SI	El Plan de Igualdad está aprobado (si/no) Grado de ejecución de las acciones previstas en el Plan (%)
1.1.10	Elaboración del diagnóstico y plan de acción LGTBIQ+.	Comisión de cohesión social + Igualdad		X			SI	El diagnóstico LGTBIQ+ está finalizado (si/no) El plan de acción está aprobado y en marcha (si/no) Grado de ejecución de las acciones del Plan (%)

BG2. Consolidación de la estructura municipal de igualdad

BG2. CONSOLIDACIÓN DE LA ESTRUCTURA MUNICIPAL DE IGUALDAD							
UNIDAD DE IGUALDAD	respuesta.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.2.1 Consolidación del puesto de Técnico/a de Igualdad (en el grupo A de clasificación profesional, con dedicación exclusiva, a jornada completa y especificando formación especializada).	Alcaldía + Personal		X				Puesto consolidado (si/no) El puesto de trabajo cumple los requisitos señalados en el Plan
1.2.2 Dotarse de medios personales que garanticen las intervenciones que el Plan establezca.	Alcaldía + Personal + Grupo Motor para la Igualdad	X	X	X	X	SI	Personal asignado para el desarrollo del Plan de Igualdad
1.2.3 Cada año, prever y acordar el presupuesto necesario para la igualdad.	Alcaldía + Igualdad	X	X	X	X	SI	Existencia de línea presupuestaria específica (si/no) La aprobación y ejecución del presupuesto para cada año Grado de ejecución del presupuesto (%)
COORDINACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO Y LA CIUDADANÍA	respuesta.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.2.4 Crear una mesa de igualdad, definir su carácter y sentar las bases para su seguimiento.	Igualdad + Grupo Motor para la Igualdad	X					Mesa creada y reglamento detallado (si/no) Número de entidades y/o personas participantes Número de reuniones
1.2.5 Dinamizar la mesa de igualdad.	Igualdad + Grupo Motor para la Igualdad	X	X	X	X		Reuniones anuales Nivel de asistencia de participantes (%)
1.2.6 Valorar la posibilidad de constituir una mesa de cuidados.	Igualdad + Servicios Sociales				X	SI	Se ha realizado el análisis para la creación de la mesa de cuidados (si/no) Se ha tomado una decisión (si/no)

BG3. Establecer las bases para que se pueda trabajar la igualdad de forma transversal en el ayuntamiento

BG3. ESTABLECER LAS BASES PARA QUE SE PUEDA TRABAJAR LA IGUALDAD DE FORMA TRANSVERSAL EN EL AYUNTAMIENTO								
MEDIOS TÉCNICOS: FORMACIÓN		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.3.1	Elaboración de un plan general de formación a nivel municipal en el que se integren formaciones en materia de igualdad dirigidas a personal y político municipal.	Personal (para temas de igualdad, igualdad)	X	X	X	X	SI	El plan general está aprobado (sí/no) Número de trabajadores y trabajadoras formadas en igualdad / total (%) Número de formaciones organizadas para personal político y número de recibidas
ADECUACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.3.2	Crear estructuras de coordinación interdepartamental para trabajar temas transversales u otros temas como la igualdad.	Gobierno Municipal	X					Se ha creado una estructura de coordinación (sí/no) Número de reuniones al año Número de departamentos implicados
1.3.3	Participación en espacios de coordinación interinstitucional en materia de igualdad a nivel técnico y político (p.e. Diputación).	Igualdad (pol-tec)	X	X	X	X		Número de redes o espacios en los que se ha participado Participación técnica y política (sí/no)

BG4. Incorporar la perspectiva de género en la actuación municipal

BG4. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN MUNICIPAL								
ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.4.1	Comenzar a analizar los datos con perspectiva de género. En cada sección seleccionamos unos trabajos concretos y poco a poco vamos ampliando todo lo que se hace: 1. Crear las herramientas adecuadas (que den respuesta a las necesidades) 2. Integrar en programas y actividades	Igualdad + todos los departamentos (pol-tec)		X	X	X	SI	Nº de herramientas adaptadas Nº de estudios de género realizados A cuántas áreas se ha extendido
1.4.2	Recoger datos desagregados por sexo en la recogida de informes, estadísticas y datos que genera cualquier departamento municipal. En esta elaboración se utilizará la estructura interdepartamental en marcha para la revisión de los impresos.	Igualdad + todos los departamentos (pol-tec)			X			Número de informes en los que se han recogido datos desagregados por sexo Nº de áreas que han adaptado su sistema de recogida de datos
COMUNICACIÓN		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.4.3	Revisar los impresos municipales ya creados para garantizar el uso del lenguaje e imágenes incluyentes	Participación + Igualdad	X	X				Número de impresos revisados % de los formularios cumplen los criterios de lengua e imágenes inclusivas
1.4.4	Ofrecer formación en el plan de formación municipal en el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.	Igualdad	X				SI	Número de sesiones formativas y número de participantes en cada sesión Porcentaje de trabajadores/as que han recibido formación
1.4.5	Ofrecer formación a todos los/as políticos/as municipales en el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.	Igualdad	X				SI	Número de sesiones formativas para personal político Porcentaje de Concejales/as Electos/as que han recibido formación. Satisfacción de la formación
1.4.6	Publicación de contenidos que reflejen los avances en materia de igualdad en los soportes de comunicación del Ayuntamiento.	Grupo Motor para la Igualdad	X	X	X	X	SI	Número de contenidos publicados por año, en los que se muestran los avances en materia de igualdad Si se ha incorporado la comunicación de igualdad a un plan de comunicación
EVALUACIÓN DE LAS NORMAS		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.4.7	Realización de estudios previos de impacto de género. Para ello, comenzaremos con un departamento (puede ser Urbanismo), profundizando y sistematizando en el tema. Posteriormente, se extenderá a otros departamentos. Orden: 1) Preparación, 2) Normativa, 3) Puesta en marcha.	Responsables de Servicio + personal políticos	X				SI	Número de exámenes Número de departamentos a los que se ha extendido
1.4.8	Incluir en las normas municipales que se creen o se transformen medidas para reducir o eliminar las desigualdades de género.	Todos los departamentos (pol-tec)		X	X	X		Porcentaje de normas municipales que recogen medidas de igualdad de género

PROCESOS SELECTIVOS		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.4.9	Incorporar medidas de igualdad en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción de puestos de trabajo de empleo público (excluyendo las que puedan ser discriminatorias o que prioricen las competencias masculinas).	Personal (pol-tec)	X	X	X	X		Número de procesos selectivos en los que se han incorporado medidas de igualdad
CONTRATACIONES, SUBVENCIONES y PREMIOS		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.4.10	Analizar las diferentes prácticas para identificar propuestas para incorporar la perspectiva de género en concursos, premios, etc. Después, revisar y adecuar los del Ayuntamiento para que sean igualitarios.	Departamento competente por razón de la materia	X	X	X	X		Nº de buenas prácticas que integran la perspectiva de género en concursos, premios y similares
1.4.11	Asegurar que en las bases de subvenciones y concursos de todas las áreas se incluyan criterios de género.	Departamento correspondiente	X	X	X	X		% de bases de subvenciones y concursos que incluyen criterios de género Frecuencia en la que se han revisado y actualizado las bases en las que se han integrado los criterios de género
1.4.12	Asegurar que en las bases de las contrataciones se incluyan criterios de género, se incluyan medidas de acción positiva (mientras no generen desigualdades) para reducir la segregación horizontal.	Contratación		X	X	X		Porcentaje de casos que recogen criterios de género en las bases de contratación Porcentaje de contratos que incluyen acciones positivas Número de contratos en los que se aplican medidas para hacer frente a la segregación horizontal
1.4.13	Recibir formación para aprender a incorporar cláusulas de igualdad en las contrataciones, así como para seguir dando pasos en el tema.	Contratación + Igualdad	X	X	X		SI	Número de sesiones formativas para la incorporación de cláusulas de igualdad Porcentaje de personal que participa en la formación Número de acciones y pasos dados por las personas formadas para avanzar en el tema
1.4.14	Seleccionar algunas tareas concretas para comenzar a incorporar cláusulas de igualdad efectivas en contratos, subvenciones y convenios, ampliando el total que se realiza de forma gradual.	Contratación + departamento correspondiente		X	X			Número de proyectos de elaboración seleccionados para incorporar cláusulas de igualdad Tasa por la progresiva extensión de las operaciones entre otros contratos, subvenciones y convenios
1.4.15	Identificar y analizar los pasos dados por los ayuntamientos pioneros en esta materia. A continuación, analizar cómo se pueden insertar en el Ayuntamiento.	Contratación + Igualdad	X	X				Número de ayuntamientos identificados
1.4.16	Crear una línea de subvenciones para acciones de igualdad	Igualdad			X	X	SI	Presupuesto asignado si/no Convocatoria realizada si/no
PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.4.17	Incrementar el número de planes estratégicos y sectoriales que incorporen la perspectiva de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación).	Departamento correspondiente	X	X	X	X		Número de planes estratégicos y sectoriales que incorporen la perspectiva de género

BG5. Hacer del ayuntamiento un modelo de gobernanza en la transformación social desde el feminismo

BG5. HACER DEL AYUNTAMIENTO UN MODELO DE GOBERNANZA EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL DESDE EL FEMINISMO								
PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
1.5.1	Asegurar la incorporación de la perspectiva feminista en los procesos de participación que desde el Ayuntamiento se promuevan. Entre otras cosas: tomando medidas para asegurar una presencia equilibrada, desarrollando recursos y metodologías que faciliten el diálogo.	Participación + departamento correspondiente	X	X	X	X		Número y porcentaje de procesos participativos que han incorporado la perspectiva feminista Número de medidas adoptadas en los procesos participativos para garantizar el equilibrio de género (% mujeres / hombres / otros)
1.5.2	Mantener una composición equilibrada en el equipo de gobierno, comisiones, tribunales, cargos de libre designación, etc.	Participación		X	X			Datos de la distribución de género de los cargos del Equipo de Gobierno, Comisiones, Tribunales y Libre Designación Número de estructuras formales con composición equilibrada Número de medidas o criterios establecidos para
1.5.3	Relacionar el seguimiento y la evaluación del Plan (su parte central y el final del Plan), el impacto que está teniendo el Plan y su comunicación (su difusión).	Grupo Motor para la Igualdad		X		X	SI	Informe de seguimiento y evaluación del Plan en su parte central y final Número de modificaciones significativas detectadas en el Plan Número de acciones de comunicación empleadas para dar a conocer los resultados de la evaluación

II. PLAN DE IGUALDAD DE HONDARRIBIA

2. Eje: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EM1. Apoyo a la autonomía económica de las mujeres desde las políticas públicas

EM2. Promover el protagonismo y empoderamiento de las mujeres

EM3. Garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos

EM1. Apoyo a la autonomía económica de las mujeres desde las políticas públicas

EM1. APOYO A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS								
CREACIÓN DE MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES: EMPRENDIMIENTO		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.1.1	Incorporar criterios de género en las subvenciones existentes para el emprendimiento y la competitividad.	Actividades económicas	X	X	X	X		Se ha incorporado el criterio (si/no) Distribución de género en la adjudicación de subvenciones Nº de bases actualizadas con criterios de género
CREACIÓN DE MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES: INCREMENTAR LA TASA DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.1.2	Ofrecer un servicio de homologación de estudios para personas de diversa procedencia y colaborar en el diseño de itinerarios de inserción laboral.	Igualdad		X	X	X	SI	Número de personas a las que se ha ofrecido información y apoyo sobre la homologación, desglosado por género y procedencia Número de itinerarios personalizados de trabajo diseñados Grado de satisfacción de las usuarias del servicio
2.1.3	Diseñar con la agencia de desarrollo Bidasoa Activa una estrategia para crear más y mejores empleos en general y para las mujeres en particular.	Actividades económicas + Bidasoa Activa		X				Estrategia diseñada en colaboración con Bidasoa Activa Número de reuniones de seguimiento y evaluación de la implantación de la estrategia.
2.1.4	Dar a conocer los recursos de trabajo entre las mujeres de origen diverso. Valor la necesidad de ofrecer un servicio especial para esto.	Igualdad + Bidasoa Activa		X	X	X	SI	Número de acciones de información y sensibilización dirigidas a mujeres de origen diverso Resultado del "diagnóstico" realizado para analizar la necesidad de un servicio especial
ERRADICAR LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.1.5	Identificar y poner en marcha medidas para mejorar la situación económica y social de las familias monomarentales a través del sistema tributario.	Salud			X	X		Número de familias monomarentales en el municipio Número de modificaciones o medidas específicas en el sistema tributario dirigidas a este colectivo Datos indicativos de la mejora en la situación económica de estas familias
2.1.6	Dar a conocer y ofrecer los recursos existentes para mejorar las condiciones de vida de las mujeres.	Servicios Sociales + Igualdad	X	X			SI	Número de acciones realizadas para dar información sobre recursos para mujeres

EM2. Promover el protagonismo y empoderamiento de las mujeres

EM2. PROMOVER EL PROTAGONISMO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES								
VISIBILIZACIÓN, PUESTA EN VALOR Y PATRIMONIALIZACIÓN DE LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.2.1	Revisar y reactivar la subvención para trabajos de investigación para dar a conocer el trabajo de las mujeres y su contribución a la sociedad y a la historia.	Igualdad	X	X	X	X	SI	Nº de actualizaciones realizadas en la convocatoria de subvenciones y ajustes desde la perspectiva de género Convocatoria realizada sí/no
2.2.2	Continuar con la labor de incrementar la presencia de mujeres en el callejero.	Urbanismo + Igualdad		X	X	X	SI	Número y porcentaje de nombres de mujeres en el callejero
2.2.3	Crear una sección propia en la biblioteca con las aportaciones de las mujeres y los libros relacionados con el feminismo/igualdad.	Biblioteca		X	X	X	SI	Fecha de creación y puesta en marcha de las aportaciones de las mujeres en la biblioteca y de la sección propia de los libros relacionados con el feminismo Número de acciones de comunicación y sensibilización realizadas para dar a conocer la sección
FOMENTAR Y FORTALECER EL ASOCIACIONISMO Y EL CONOCIMIENTO MUTUO ENTRE LAS MUJERES		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.2.4	Seguir manteniendo el contacto actual con la asociación EMEKI y consolidar el marco de relación siguiendo el convenio.	Igualdad	X	X	X	X	SI	Reuniones con la asociación EMEKI a lo largo del año Valoración anual para la evaluación de los resultados del convenio
2.2.5	Promover espacios de colaboración con asociaciones y movimientos que trabajan en el municipio a favor de los derechos de las mujeres.	Igualdad	X	X	X	X	SI	Número de espacios de colaboración o contacto con asociaciones y movimientos por los derechos de las mujeres Número de asociaciones y movimientos participantes Número de acciones y eventos organizados
2.2.6	Promover la autonomía de las asociaciones de mujeres y de las asociaciones feministas existentes y, si fuera necesario, facilitar los recursos.	Igualdad	X	X	X	X	SI	Número de acciones o programas puestos en marcha para promover la autonomía de las asociaciones y feministas de mujeres Porcentaje de asociaciones apoyadas en los procesos de obtención de recursos

IMPULSO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: ÁMBITO SOCIO-POLÍTICO		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.2.7	Iniciar el análisis de género de las asociaciones y agentes del municipio: analizar la composición de las asociaciones, con especial atención a los puestos de responsabilidad. Valorar, de cara al futuro, la posibilidad de crear un manual que recoja medidas o consejos para aumentar la presencia de las mujeres en los espacios de decisión y apoyar los liderazgos feministas.	Igualdad + departamento al que corresponda	X	X	X	X	SI	Examen Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en cada asociación Número de medidas o recomendaciones para aumentar la presencia de las mujeres identificadas como consecuencia del estudio y fomentar los liderazgos feministas
2.2.8	Coordinarse con las distintas asociaciones para organizar actividades en torno a los días de igualdad y feminismo a lo largo del año.	Igualdad	X	X	X	X	SI	Número de actividades organizadas en torno a los días de igualdad y feminismo Número de asociaciones que han participado en estas actividades Satisfacción de las personas participantes y organizadoras
2.2.9	Comenzar a valorar la necesidad de la Casa de las Mujeres.	Grupo Motor para la Igualdad				X	SI	Diagnóstico y análisis de la necesidad de la Casa de las Mujeres
2.2.10	Promover entornos seguros y protectores con el fin de aumentar la presencia, autonomía y participación de las mujeres jóvenes en los espacios de educación no formal.	Juventud	X	X	X	X	SI	Número de medidas de seguridad y protección organizadas en estos espacios para las mujeres jóvenes Mediciones cuantitativas y cualitativas que valoren la mejora de la sensación y del nivel de protección de las mujeres jóvenes
IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: DEPORTE		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.2.11	Favorecer la continuidad de los equipos femeninos existentes. Y si fuera necesario, acompañarnos en la creación de nuevos equipos femeninos deportivos.	Deporte	X	X	X	X		Número de equipos deportivos femeninos apoyados por el Ayuntamiento Número de grupos nuevos creados El porcentaje de la oferta deportiva que representa el grupo o actividad específica para mujeres
2.2.12	Dar a conocer y reforzar las prácticas de las mujeres deportistas de Hondarribia.	Deporte	X		X		SI	Número de contenidos de comunicación sobre mujeres deportistas Número de acciones de reconocimiento o visibilidad de las mujeres deportistas organizadas en el año
2.2.13	Desarrollar iniciativas para visibilizar y poner en valor a las mujeres deportistas referentes.	Deporte	X	X	X	X	SI	Número de actividades organizadas en torno a las mujeres deportistas referentes a lo largo del año Número de personas que han participado en estas iniciativas por género y edad
2.2.14	Organizar jornadas de puertas abiertas en el polideportivo para que los niños y niñas conozcan la oferta deportiva variada que existente.	Polideportivo	X	X	X	X		Número de días de puertas abiertas al año Número de niños, niñas y adolescentes participantes, género y edad
2.2.15	Integrar la perspectiva de género en la oferta de cursos que se realice en el polideportivo, sistematizar y analizar los datos del uso que se haga.	Polideportivo		X	X	X		Número de personas inscritas en los cursos por género y edad La frecuencia establecida para la recogida y análisis sistemático de los datos de uso Informes de resultados de estos estudios
2.2.16	Realizar un análisis del polideportivo, desde un punto de vista feminista y de género, para identificar las adaptaciones en el ámbito físico. Esta visita deberá tener en cuenta al menos tres aspectos: el físico, el emocional y el protagonismo.	Deporte + Polideportivo			X	X		Análisis del polideportivo desde una perspectiva de género y feminista Número de necesidades de adaptación identificadas como consecuencia del estudio Número de adaptaciones o cambios realizados y grado de implementación de los mismos

II. Plan de Igualdad de Hondarribia

2.2.17	Crear una estructura de coordinación entre los clubes deportivos, especialmente para abordar el tema de las mujeres y el deporte (como reto que tiene el pueblo).	Deporte	X							SI	Estructura de coordinación creada para trabajar el tema de las mujeres y el deporte Número de clubes deportivos participantes y porcentaje de presencia femenina entre ellos Número de reuniones anuales de coordinación y propuestas
2.2.18	Empezar a analizar las posibilidades de que los equipos deportivos realicen protocolos contra la violencia y las agresiones sexuales.	Deporte + Igualdad	X	X						SI	Conclusiones del estudio
2.2.19	Ofrecer formación en materia de igualdad a las direcciones, monitores y entrenadores del Polideportivo, Clubes y Asociaciones Deportivas.	Deporte + Igualdad	X	X						SI	Número de formaciones sobre igualdad ofertadas a lo largo del año Número de personas que han participado en estas sesiones de formación, desglosado por roles
2.2.20	Abrir procesos de sensibilización para reducir la segregación vertical y horizontal en las asociaciones deportivas.	Deporte					X			SI	Número de procesos de sensibilización sobre la segregación horizontal y vertical Valoración obtenida en estas sesiones
PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: FIESTAS		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES			
2.2.21	Continuar con la resolución del conflicto del Alarde como conflicto en clave de igualdad.	Grupo Motor para la Igualdad	X	X	X	X				SI	Recogida y valoración de las opiniones ciudadanas sobre la resolución del conflicto
2.2.22	Dado que las fiestas del pueblo son más que el Alarde, identificar otros retos para promover la igualdad en las fiestas y adoptar medidas para corregirlos.	Grupo Motor para la Igualdad	X	X	X	X				SI	Número de retos identificados Número de medidas adoptadas
IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: CULTURA		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES			
2.2.23	Seguir impulsando el Pentsagune Feminista Taldea que se ha creado en torno a la Biblioteca.	Biblioteca	X	X	X	X					Número de reuniones del grupo a lo largo del año Número de miembros que participan en el grupo según género
2.2.24	Promover todas las acciones que tengan una mirada feminista.	Cultura	X	X	X	X					Número de acciones promovidas
2.2.25	Continuar estableciendo vínculos con empresas/asociaciones/agrupaciones que dirigen mujeres en la programación de iniciativas culturales.	Cultura	X	X	X	X					Número de empresas, asociaciones y grupos dirigidos por mujeres que participan en iniciativas culturales
2.2.26	En particular, crear mecanismos para recoger la visión y la opinión de las mujeres adultas (también de las jóvenes).	Cultura	X	X	X	X					Número de mecanismos creados para recoger la opinión de las mujeres adultas y jóvenes Número de mujeres adultas y jóvenes que han participado en estos mecanismos y distribución de género/edad
2.2.27	Seguir contratando a mujeres creativas, facilitar la contratación y visibilizarlas de forma diferenciada.	Cultura	X	X	X	X					Número de contratos anuales con mujeres creativas Porcentaje de contratación de mujeres creativas entre contrataciones totales

FOMENTO DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.2.28	El 8 de Marzo, el 24 de Noviembre, el 28 de Junio, el 17 de Mayo y en torno a otros días que pueden ser significativos, organizar un programa desde el Ayuntamiento o alimentar el programa que se hace a nivel local.	Igualdad	X	X	X	X	SI	Número de actos y actividades organizados por el Ayuntamiento en las fechas señaladas Número de casos en los que el Ayuntamiento ha participado o colaborado en eventos celebrados a nivel local
2.2.29	Diseñar medidas para garantizar el empoderamiento de mujeres jóvenes, adultas y extranjeras.	Igualdad		X	X	X	SI	Número de medidas diseñadas Pluralidad y accesibilidad de los canales de comunicación facilitados por las medidas Número de mujeres jóvenes, adultas y extranjeras que han participado en el diseño de las medidas de empoderamiento
2.2.30	Promover iniciativas con perspectiva de género en prevención comunitaria y Gazteleku.	Juventud	X	X	X	X	SI	Número de iniciativas con perspectiva de género de prevención comunitaria promovidas en el año Grado de satisfacción de las y los participantes en estas iniciativas
2.2.31	Crear la Escuela de Empoderamiento y acordar su organización con las asociaciones feministas del pueblo.	Igualdad		X			SI	Creación de la Escuela de Empoderamiento y fecha de puesta en marcha Contenido y grado de aceptación del plan de organización acordado con las asociaciones feministas de la localidad
2.2.32	Organizar cursos de euskera y alfabetización para mujeres de diversos orígenes dentro de la Escuela de Empoderamiento.	Igualdad + Euskara			X	X	SI	Número de cursos de euskera y alfabetización organizados al año Grado de satisfacción de las personas participantes Colaboración con otras instituciones o asociaciones (si/no)
2.2.33	Organizar formaciones relacionadas con el género para mujeres de diversos orígenes dentro de la Escuela de Empoderamiento.	Igualdad			X	X	SI	Nº de sesiones anuales de formación general organizadas relacionadas con el género Nº de mujeres de origen diverso que han participado en sesiones formativas Grado de satisfacción de las y los participantes
2.2.34	Incorporar la mirada de género en la organización de iniciativas de acogida a ciudadanos y ciudadanas de origen diverso	Servicios Sociales + Igualdad		X				Número de iniciativas de acogida organizadas anualmente con perspectiva de género Número de organizadores/as formados/as en la integración de la perspectiva de género en las iniciativas de acogida

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN RELACIÓN CON SU CUERPO, SALUD Y SEXUALIDAD		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.2.35	Organizar cursos de autocuidado dirigidos a mujeres mayores en el marco de la Escuela de Empoderamiento.	Igualdad			X	X	SI	Número de cursos anuales de autocuidado organizados Número de mujeres mayores que han participado en los cursos
2.2.36	Cursos para mujeres para moverse en bicicleta. Garantizar la perspectiva de género en la programación de la semana medioambiental y programar talleres especializados para mujeres.	Movilidad	X	X	X	X	SI	Número de mujeres que han participado en los cursos de uso de la bicicleta al año Cuántas mujeres han participado
VIVE LIBRE Y A GUSTO EN EL MUNICIPIO		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.2.37	Tomar medidas para destinar equipamientos a los auzo-bihotzak.	Urbanismo	X	X	X	X	SI	Número y tipo de equipamientos destinados a los auzo-bihotzak
2.2.38	Espacios amplios y abiertos, tanto en espacios públicos como privados (portales)	Urbanismo	X	X	X	X		Número de espacios públicos y privados creados transformados en espacios amplios y abiertos
2.2.39	Al anochecer, valorar la necesidad e idoneidad del servicio de parada de autobuses urbanos según demanda.	Movilidad		X				Resultado de la valoración
2.2.40	Creación de espacios públicos adecuados para el cuidado en las diferentes zonas de la localidad.	Urbanismo		X	X		SI	Número de espacios públicos de cuidado generados en las diferentes zonas de la localidad. La tasa de utilización de estos espacios y el perfil de las personas usuarias Grado de satisfacción de la ciudadanía respecto a estos espacios
2.2.41	Incorporar la mirada de género en los servicios y equipamientos de educación no formal (ludotecas, gaztelekus, etc.) y adoptar medidas que favorezcan el empoderamiento de las jóvenes.	Juventud + Urbanismo + Igualdad		X	X		SI	Número de medidas desarrolladas para la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y equipamientos de educación no formal. Grado de satisfacción con estos espacios y servicios
2.2.42	Diseñar espacios para estar tranquilas y a gusto en la calle, no sólo para desplazarse de un lugar a otro.	Urbanismo		X	X		SI	Número de espacios "tranquilos" diseñados y creados en las calles Satisfacción de la ciudadanía
2.2.43	Pensar en vías peatonales seguras y bidegorris que conecten los barrios con el centro.	Urbanismo	X	X			SI	Número de itinerarios peatonales seguros y carriles bici que se construyan o mejoren Satisfacción de la ciudadanía
2.2.44	Trabajar la perspectiva de género en nuevas reurbanizaciones y/o urbanizaciones: evitar puntos oscuros y crear espacios para vivir la calle.	Urbanismo		X	X	X		Número de proyectos diseñados con perspectiva de género en las nuevas reurbanizaciones o urbanizaciones Número de puntos oscuros identificados en dichos proyectos y número de medidas adoptadas para su eliminación

EM3. Garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos

EM3. GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS							
EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DESDE LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
2.3.1 Conocer y tomar medidas para dar respuesta a las necesidades de mujeres de origen diverso, racializadas, gitanas o de otras comunidades y grupos étnicos, así como promover su participación pública y la convivencia intercultural.	Igualdad		X	X	X	SI	Informe de reconocimiento de necesidades Número de medidas para afrontar las necesidades.

II. PLAN DE IGUALDAD DE HONDARRIBIA

3. Eje: ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

OSJ1. Avanzar hacia la construcción de una democracia cuidadora

OSJB2. Reforzar y extender el compromiso con el desarrollo de un modelo de organización social justa, igualitaria y sostenible

GAB1. Avanzar hacia la construcción de una democracia cuidadora

OSJ1. AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA DEMOCRACIA CUIDADORA							
ÉTICA, POLÍTICA Y PRÁCTICA DE CUIDADOS	responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
3.1.1	Realizar una campaña de sensibilización y comunicación para reivindicar la importancia de los cuidados. Junto a ello, fomentar imaginarios inclusivos y variados de la organización social de los cuidados que vayan más allá de los roles de género tradicionales.	Igualdad + Servicios Sociales				X	SI Nº de campañas de sensibilización y comunicación organizadas al año Resultados de las encuestas o medidor de sensibilización entre la población Nº de agentes que han participado en la campaña de sensibilización
3.1.2	Sensibilización a favor del trabajo y condiciones de vida dignas de las personas cuidadoras.	Igualdad + Servicios Sociales				X	SI Nº de actos, talleres o campañas de sensibilización organizadas a lo largo del año a favor de unas condiciones dignas de trabajo y vida de las personas cuidadoras
3.1.3	Realizar un análisis de las necesidades de cuidados existentes en el municipio y de la realidad de las personas cuidadoras, para identificar las lagunas que dejan los servicios y recursos existentes. Este trabajo se compaginará con el proyecto Auzo-Ekin que se está trabajando desde los servicios sociales para identificar las necesidades de cuidado de las personas mayores de la localidad.	Igualdad + Servicios Sociales				X	SI Estudio o diagnóstico realizado (si/no) Listado de deficiencias y necesidades identificadas
3.1.4	Elaboración de una guía de recursos de equipos y servicios relacionados con los cuidados. En particular, con miras a las mujeres de diversos orígenes, para contribuir a combatir la precarización de la economía sumergida.	Igualdad + Servicios Sociales			X	X	SI Guía de recursos elaborada Agentes implicados en el proceso de elaboración y difusión de la guía de recursos
3.1.5	Proporcionar o facilitar recursos que posibiliten entretejer las relaciones de mujeres que realizan labores de cuidado profesional.	Servicios Sociales			X	X	SI Agentes implicados en el proceso de elaboración y difusión de la guía de recursos
3.1.6	Diseñar y poner en marcha medidas para el cuidado de las personas cuidadoras. Asociar con el programa Auz-Ekin extendiendo la estrategia de cuidados comunitarios.	Servicios Sociales	X				Número de medidas de cuidado de personas cuidadoras diseñadas y puestas en marcha
3.1.7	Estudiar la evolución del servicio municipal a domicilio para mejorar las condiciones.	Igualdad + Servicios Sociales		X	X		SI Resultado del estudio Número de mejoras identificadas y puestas en marcha

PGAB2. Reforzar y extender el compromiso con el desarrollo de un modelo de organización social justa, igualitaria y sostenible

OSJ2. REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, EQUITATIVA Y SOSTENIBLE								
IMPULSAR UN MODELO EDUCATIVO BASADO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO: LA COEDUCACIÓN		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
3.2.1	Reflexionar sobre lo que se puede hacer desde el Ayuntamiento para profundizar en la coeducación con los centros escolares de la localidad para a continuación poner en vigor lo que se decida. Utilizando la Mesa de Educación.	Educación + Igualdad	X	X			SI	Número de reuniones organizadas en la mesa de educación para la reflexión sobre la coeducación Número de nuevas acciones o medidas identificadas como consecuencia de la reflexión
3.2.2	Identificar las necesidades específicas de las personas jóvenes y adolescentes en relación con la sexualidad y activar los servicios de atención.	Juventud + Igualdad	X	X	X	X	SI	Resultado tras la identificación de las necesidades relacionadas con la sexualidad de los adolescentes Activación o organización del número de nuevos servicios, talleres, sesiones, etc. relacionados con la sexualidad
3.2.3	Reflexionar acerca del género en el uso del Gazteleku y aplicar las mejoras que se identifican.	Juventud	X	X				Resultado de un diagnóstico o reflexión con perspectiva de género Número de adolescentes, educadores y familias participantes, clasificados por género

II. PLAN DE IGUALDAD DE HONDARRIBIA

4. Eje: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

VLM1. Potenciar la investigación, sensibilización, prevención y formación especializada en violencias machistas

VLM2. Garantizar responder a las violencias machistas poniendo los derechos y el empoderamiento de las mujeres en el centro de la intervención

VLM3. Promover una intervención coordinada entre las instituciones que se enfrentan a las violencias machistas

VLM1 Potenciar la investigación, sensibilización, prevención y formación especializada en violencias machistas

VLM4.1. POTENCIAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIAS MACHISTAS								
INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
4.1.1	Conocer la realidad de las mujeres de diferentes colectivos para adecuar los recursos ya existentes para hacer frente a las violencias machistas.	Igualdad	X	X			SI	Errealitatea ezagutzeko emaitzaren dokumentua Aztertutako emakume kolektibo kopurua eta jasotako beharren mapa Identifikatutako baliabide, protokolo edo zerbitzuen gabezia edo egokitu beharreko alderdi kopurua
4.1.2	Elaborar y difundir la guía de recursos que actualmente se ofrecen desde el Ayuntamiento para hacer frente a la violencia.	Igualdad	X				SI	Sortutako gida (bai/ez) Gida banatutako ale kopurua eta deskargen datuak
4.1.3	Investigación y genealogía de la transmisión de las violencias machistas.	Igualdad		X			SI	Ikerketa edo genealogia Ikerketan parte hartu duten aditu, herritar, elkarte eta emakumeen kopurua eta aniztasuna
4.1.4	Realizar una recogida de datos sobre situaciones relacionadas con las violencias machistas en el municipio. Para ello, en primer lugar, se definirán los criterios de recogida de datos (datos generales, tipos de violencia, itinerarios realizados...). A principios de año se realizará una lectura de los datos del año anterior para diseñar las estructuras y estrategias a reforzar. Diseñar un sistema de cuantificación de las mujeres que viven violencia machista (recorrido de datos)	Grupo contra la violencia	X	X	X	X	SI	Documento de criterio para la recogida de datos Informe de lectura anual Nº de estrategias identificadas Sistema de cuantificación
SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
4.1.5	Diseñar y poner en marcha campañas de sensibilización y formación dirigidas a diferentes colectivos de ciudadanos para conseguir una Hondarribia libre de violencia. Estas iniciativas se diseñarán desde una visión amplia de las violencias (no sólo directa, sino indirecta, estructural, simbólica, institucional...)	Igualdad + Mesa de igualdad	X	X	X	X	SI	Nº de iniciativas de sensibilización y formación diseñadas y puestas en marcha al año Diversidad de tipos de violencia abordados en las campañas Número de participantes por género, edad y origen
4.1.6	Sensibilización permanente hacia la infancia y la adolescencia.	Juventud + Igualdad	X	X	X	X	SI	Nº de actividades de sensibilización organizadas a lo largo del año Número de niños, niñas y adolescentes participantes (por sexo, edad y origen)
4.1.7	Elaborar campañas de sensibilización sobre cómo actuar ante las agresiones en el contexto festivo desde un enfoque comunicativo adecuado (mensajes cortos, concretos, visibles...) simplificar y buzonear frecuentemente los soportes de violencia en fiestas	Igualdad	X	X	X	X	SI	Número de campañas creadas anualmente Número de soportes simplificados y frecuencia de distribución a lo largo del año Evaluación interna de mejora y adecuación de la campaña año tras año (si/no)

4.1.8	Reflexionar en colaboración con la Asociación de personas Jubiladas y Nagusilan sobre las violencias que sufren las mujeres mayores.	Servicios Sociales									Número de sesiones de reflexión organizadas Número de asociaciones participantes Número de participantes por género y edad
4.1.9	En colaboración con las participantes de la Mesa de Igualdad, idear estrategias para hacer de todo el espacio del pueblo un espacio seguro y confortable para toda la ciudadanía y evitar las agresiones que se cometen en el mismo, adaptando las medidas a diferentes contextos: fiestas, calles, espacios municipales...	Igualdad + Mesa de igualdad	X	X							Número de reuniones para tratar este tema Número de propuestas realizadas Número de propuestas y evaluación llevadas a cabo
4.1.10	Organizar campañas contra las violencias machistas en las fiestas locales y de los barrios, así como en los actos festivos que se organicen. Valorar antes la posibilidad de mantener la campaña del punto morado puesta en marcha	Igualdad	X	X	X	X			SI		Número de campañas contra las violencias machistas organizadas en el año Seguimiento, mejora y/o seguimiento de la campaña de puntos morados previamente iniciada
4.1.11	El 25 de noviembre, otros días de reivindicación y a lo largo del año seguir coordinándose con Emeki y otras asociaciones para organizar iniciativas contra la violencia machista.	Igualdad + Mesa de igualdad	X	X	X	X			SI		Número de iniciativas contra la violencia machista organizadas a lo largo del año en coordinación con Emeki y otras asociaciones Nº de reuniones o encuentros de coordinación entre ayuntamientos y asociaciones
4.1.12	Organizar campañas de sensibilización contra las violencias para hosteleros, txosnas y comerciantes, difundiendo información sobre los recursos existentes	Igualdad + Mesa de igualdad	X	X	X	X			SI		Nº de campañas de sensibilización organizadas Número de establecimientos y comercios informados
4.1.13	Programar iniciativas para eliminar la discriminación contra el colectivo LGTBQ+ y visibilizar la diversidad sexual y de género.	Igualdad	X	X	X	X			SI		Nº de iniciativas anuales programadas para promover los derechos y la visibilidad del colectivo LGTBQ+ Número de asociaciones, grupos y agentes que participan en las iniciativas
FORMACION		responsa.	2026	2027	2028	2029			Presupuesto		INDICADORES
4.1.14	Hacer un monográfico anual de las violencias machistas en la mesa de igualdad.	Igualdad + Mesa de igualdad	X	X	X	X					Fecha de presentación del monográfico anual de violencias machistas Opinión de ciudadanos y agentes sobre la utilidad del monográfico

VLM2. Garantizar responder a las violencias machistas poniendo los derechos y el empoderamiento de las mujeres en el centro de la intervención

VLM4.2. GARANTIZAR RESPONDER A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS PONIENDO LOS DERECHOS Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL CENTRO DE LA INTERVENCIÓN								
DETECCIÓN		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
4.2.1	Puesta en marcha de sesiones formativas para capacitar al personal del Ayuntamiento (servicios sociales, sanidad, educación, policía local...) en la detección precoz de indicios de violencia machista. Una vez preparado se incorporará al plan de formación.	Igualdad	x	x	x	x	SI	Número de sesiones formativas organizadas sobre detección de violencia machista Número de personal municipal que ha participado en la formación, desglosado por responsabilidades y áreas de trabajo Grado de satisfacción de las y los participantes
MODELO INTEGRAL DE ATENCIÓN		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
4.2.2	Además de los recursos ya existentes para hacer frente a las violencias, valoración de nuevos servicios (jurídico, psicológico, homologación de títulos...)	Igualdad + Servicios Sociales			x		SI	Valoración de nuevos recursos
4.2.3	Trabajar la coordinación de los diferentes departamentos municipales implicados en el proceso de lucha contra la violencia (consensuar el protocolo), realizando una distribución clara de funciones. Definir cómo se va a dar continuidad a este espacio.	Grupo contra la violencia	x	x	x	x	SI	Protocolo consensuado (si/no) Criterios consensuados de seguimiento Frecuencia y grado de participación anual de las reuniones de coordinación
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA POLICÍA MUNICIPAL		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
4.2.4	Comenzar a analizar las competencias para actuar ante la violencia machista (con el Departamento de Seguridad)	Igualdad + Departamento de Seguridad	x				SI	Conclusiones al examen Composición del equipo de trabajo para la realización del estudio

RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN		responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
4.2.5	Pensar en las formas de reconocimiento por parte del Ayuntamiento la violencia sufrida por las personas partidarias del alarde igualitario en defensa de los derechos de las mujeres	Grupo Motor para la Igualdad		X	X	X	SI	Número de reuniones de análisis de la situación. Si se ha pensado la hoja de ruta.
4.2.6	Apoyo a las mujeres víctimas de violencia machista en procesos de recomposición desde el Ayuntamiento. Por ejemplo, si hubiera necesidad, creando grupos de empoderamiento o grupos terapéuticos.	Igualdad		X	X	X	SI	Nº de grupos creados para el proceso de recomposición Número y perfiles de mujeres que participan en estos grupos Satisfacción de las personas participantes
4.2.7	Reforzar el trabajo comunitario de apoyo a las mujeres víctimas de violencia machista en sus procesos de recomposición y empoderamiento (especialmente con asociaciones de mujeres y feministas que trabajan a favor de la igualdad).	Igualdad	X	X	X	X	SI	Nº y frecuencia anual de reuniones de colaboración con asociaciones y mujeres Nº de proyectos o programas de trabajo comunitario para la protección y empoderamiento de las víctimas de violencia machista
4.2.8	Organizar acciones públicas de rechazo a la violencia contra las mujeres en colaboración (o sumarse a sus acciones) con agentes feministas del pueblo, si la situación lo requiriera.	Igualdad + Mesa de igualdad	X	X	X	X		Nº de actos públicos organizados al año Acción organizada en coordinación con agentes feministas del pueblo
4.2.9	En su caso, poner en marcha el protocolo de respuesta pública del Ayuntamiento.	Grupo contra la violencia	X	X	X	X		Fecha de elaboración y aprobación del protocolo y número de versiones Número de sesiones formativas realizadas entre el personal del Ayuntamiento para dar a conocer el protocolo y porcentaje de participantes Número de casos en los que se ha aplicado el protocolo y valoración posterior

VLM3. Promover una intervención coordinada entre las instituciones que se enfrentan a las violencias machistas

VLM4.3. PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE SE ENFRENTAN A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS							
PROTOCOLOS Y ACUERDOS	responsa.	2026	2027	2028	2029	Presupuesto	INDICADORES
4.3.1 Consensuar y firmar el protocolo entre las entidades locales	Grupo contra la violencia			X		SI	Número e identidad de las entidades participantes en el acuerdo y firma del protocolo Conformidad del protocolo

RETOS EN TORNO AL ALARDE

Tal y como se ha explicado arriba, en el apartado de comisión de gestión municipal y trámite de participación, se remitió a Emakunde el borrador para que remitiera el correspondiente informe legal. Por ello, tras recibir el **informe de Emakunde** y atendiendo a las obligaciones que en el mismo se planteaban en relación al conflicto del Alarde, se ha incorporado este apartado al II. Plan de Igualdad.

El Alarde de Hondarribia es un **rito y actividad** cultural que se celebra el 8 de septiembre, festividad de la Virgen de Guadalupe. Se trata de un desfile de origen militar y religioso, que como **rito colectivo** tiene una gran importancia en la **construcción de la identidad popular**, tiene un **gran valor simbólico**. En cuanto al carácter, ha habido grandes discusiones sobre el origen y la evolución.

Sin embargo, a pesar de que el Alarde en sí es un rito de un día, **abarca otros tantos días y eventos** en los días que lo rodean, y debido a la situación actual tiene una gran importancia en la localidad a lo largo de todo el año.

Varias mujeres de Hondarribia comenzaron a intentar lograr una **respuesta positiva a su anhelo de desfilar como soldados** hacia 1993, cuando ese rol estaba reservado exclusivamente a los hombres. Aquellos intentos **fueron rechazados**. Así, el **8 de septiembre de 1996**, un **grupo de mujeres** vestidas de soldado intentó incorporarse al desfile. No lograron su objetivo, en cuanto salieron del portal se produjo un tumulto tremendo y les hicieron volver a entrar.

Desde entonces la negativa constante a la participación de las mujeres ha generado el conflicto que conocemos como **Conflicto del Alarde de Hondarribia**, que continúa en vigor. A lo largo de los años el conflicto del Alarde ha impregnado la vida de la localidad, y se han producido numerosos episodios y situaciones de violencia.

Aunque en origen es un **conflicto de igualdad**, a lo largo de los años **se han ido incorporando otros aspectos** al debate (religión, historia, identidad...), lo que ha alejado a la ciudadanía de un entendimiento y ha generado graves **problemas de convivencia**. Además, **en lo que respecta al Ayuntamiento**, hay que decir que a lo largo de los años no ha tomado medidas para posibilitar la participación de las mujeres y delegó la organización del Alarde en una asociación privada. En consecuencia, actualmente, el 8 de septiembre, desfilan por un lado 21 compañías organizado por Hondarribiko Alardearen Ondarea Sustatzeko Elkartea, y por otro la Compañía Jaizkibel, donde las mujeres pueden participar en el papel de soldado.

Hay que decir que el denominado Alarde Tradicional implica la promoción de una expresión cultural en la que mujeres y hombres tienen asignados unos roles por su condición de tales. En concreto, las mujeres, sólo por ser mujeres, sólo pueden ser cantineras, mientras que, a los hombres, por ser hombres, se les asigna el papel de soldados. No hay libertad de elección, **se les asignan roles o funciones predefinidos en función del sexo**. Esto genera desequilibrios en la participación y es fuente de conflicto, como se ha mencionado.

Tal y como señala la legislación de igualdad, cuando los derechos se proyectan en el **ámbito de la acción pública**, no se puede hacer ninguna excepción: todas las expresiones de estereotipos de género, incluidas las del ámbito cultural, deben ser corregidas sin ningún género de duda. Además, los poderes públicos tienen el deber positivo de garantizar la **igualdad material y erradicar las desigualdades estructurales**, como en las fiestas o prácticas culturales que generan discriminación por razón de sexo, tal y como ocurre en el caso del Alarde de Hondarribia.

De hecho, el Ayuntamiento de Hondarribia debe **promover la autonomía, la libertad, la igualdad y la justicia social de mujeres y hombres**, así como eliminar los estereotipos culturales, socioeconómicos, políticos y de otro tipo que perpetúan la discriminación y la opresión estructural de las mujeres; de lo contrario, abogaría por actuaciones basadas en estereotipos que excluyan a la mitad de la población, es decir, a las mujeres, vulnerando el marco constitucional y las normas con rango de ley que se basan en ese marco.

Así, en la actualidad, el Ayuntamiento está trabajando en los siguientes espacios para la resolución del conflicto del Alarde:

- **Mesa de Portavoces**
- **Mesa Interinstitucional:** Ayuntamiento, Emakunde, Diputación Foral de Gipuzkoa y Ararteko.
- Impulsado y subvencionado por el Ayuntamiento, la mediadora se dedica a abrir **vías de diálogo** con los agentes y en la sociedad (unas veces individualmente, otras en grupo).

En esta dirección, en los últimos años, el Ayuntamiento ha adoptado una serie de medidas. Estas han sido las **medidas más significativas** que se han repetido en el resto de años:

2023:

- En el Plan de Gobierno 2023-2027 del Gobierno Municipal se añadieron cuatro puntos en el apartado Resolución del conflicto del Alarde:
 - Trabajo permanente entre los grupos municipales.
 - Crear espacios de confianza entre las y los jóvenes.
 - Abordar dinámicas de diálogo entre la ciudadanía.

- Impulsar la mesa interinstitucional.
- La compañía Jaizkibel fue recibida por primera vez por el Alcalde y el Gobierno Municipal el 8 de septiembre.
- El Alcalde invitó a todos los grupos municipales a que la Iglesia fuera el punto de recepción unificado el 8 de septiembre.
- El Ayuntamiento garantizó en Guadalupe el 8 de septiembre un espacio para la participación de la Compañía Jaizkibel.

2024:

- Se recogió en el mismo Decreto de Alcaldía la autorización de uso del espacio público para todas las compañías, incluida la compañía Jaizkibel.
- Todas las compañías del Alarde recibieron autorización para concentrarse el 8 de septiembre en Gernikako Arbola, incluida la Compañía Jaizkibel.
- La compañía Jaizkibel fue recibida el 8 de septiembre por todos los grupos municipales con representación en el Ayuntamiento.
- La compañía Jaizkibel recibió la autorización para hacer el 8 de septiembre por la tarde el Zapatero en Kale Nagusia.
- Se realizó una encuesta para analizar la opinión y actitud de la ciudadanía en torno al Alarde.

2025:

- Se difundieron los resultados de la encuesta que recoge la opinión y actitud de la ciudadanía en torno al Alarde.
- Se organizaron sesiones de diálogo abiertas en torno al Alarde: 3 sesiones.
- El Ayuntamiento garantizó la participación de representantes de la Compañía Jaizkibel en los actos “Te Deum”, “Salbe” y Aurreku de la corporación municipal.
- El 8 de septiembre se representó en Gernikako Arbola el espacio de encuentro para la ciudadanía.

2026:

- En el plan de igualdad se ha denominado el conflicto del Alarde como conflicto de igualdad.
- Se ha realizado una sesión de diálogo con la Mesa de Portavoces que aborda el conflicto del Alarde, convocada por la Mesa de Igualdad.

Además, cabe destacar las vías de diálogo promovidas en los últimos años. Tanto el Ayuntamiento como la mediadora han **abierto y mantenido canales de diálogo** con todos los grupos municipales, tanto con las y los agentes implicados en el conflicto del Alarde como con otras y otros individuos y colectivos de interés.

En los próximos meses y años, el objetivo del Ayuntamiento es profundizar en el **empoderamiento de la ciudadanía y en la democracia participativa** en la resolución del conflicto del Alarde, para que la ciudadanía sea un agente activo en el proceso.

Empoderar a la ciudadanía significa desarrollar la conciencia de sus derechos y responsabilidades, de manera que puedan contribuir activamente al diálogo y a la toma de decisiones. Asimismo, la profundización en los canales de democracia participativa y en los procesos abiertos permite a todas y todos los miembros de la comunidad compartir su opinión y aportación de forma segura e inclusiva para que **la resolución del conflicto sea sostenible, justa, inclusiva y segura**.

De esta forma, el Ayuntamiento de Hondarribia seguirá impulsando **respuestas públicas e intervenciones institucionales** que sean importantes y necesarias en la dirección de la solución.

Por lo tanto, conscientes de la importancia del conflicto del Alarde para Hondarribia, el Ayuntamiento y la igualdad, el Ayuntamiento **reafirma su compromiso de trabajar**, en el futuro, en esa dirección.

ESTRUCTURA DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Para el correcto desarrollo del Plan, el Ayuntamiento mantendrá en vigor la siguiente **estructura de coordinación y seguimiento**. Es decir, el desarrollo del Plan en su conjunto requiere de espacios y estructuras diferentes, de alguna manera cada espacio debe asumir su propia responsabilidad. El **sistema de seguimiento** acordado es el siguiente:

ÁREA DE IGUALDAD

OBJETIVO:

Tiene la responsabilidad operativa del Plan para la Igualdad, es decir, el desarrollo técnico y la coordinación de las políticas de igualdad.

FUNCIONES:

Garantizar el seguimiento y desarrollo del Plan, impulsar y coordinar las acciones del Plan, coordinar a las y los agentes que deben estar implicados, proponer medidas correctoras, elaborar la planificación anual del Plan, evaluarlo y darlo a conocer.

PARTICIPANTES:

Técnica de Igualdad.

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO:

La Relación de Puestos de Trabajo consta del Grupo A2, jornada 100%, dedicación ordinaria, receptividad del 3. Perfil Lingüístico, formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de un mínimo de 150 horas y reservada a la condición de funcionario. Actualmente está ubicado en Secretaría/Servicios Generales.

GRUPO MOTOR PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO:

Garantizar la coherencia política del Plan y del Departamento de Igualdad y activar los recursos necesarios para ello.

FUNCIONES:

Seguimiento y coordinación política de las políticas municipales de igualdad, garantizar la coherencia del Plan y ratificar la planificación anual.

PARTICIPANTES:

Estará compuesta por la Técnica de Igualdad más el Alcalde y el concejal de Servicios Sociales y la concejala de Urbanismo.

FUNCIONAMIENTO:

Se reunirá al menos 3 veces al año.

MESA DE IGUALDAD

OBJETIVO:

Es un espacio de interlocución para hablar de temas de igualdad dentro y fuera del ayuntamiento.

FUNCIONES:

Estar informada de las políticas de igualdad municipales y del seguimiento del plan, colaborar en su ejecución en los casos que sea necesario, conocer la planificación y valoración anual y elaborar propuestas, así como impulsar la colaboración y cooperación entre las asociaciones y entidades que lleven a cabo acciones directas o indirectas para mejorar la situación de las mujeres.

PARTICIPANTES:

Tanto los agentes como personas que componen la Mesa, más la Técnica de Igualdad.

La Mesa de Igualdad se presentó el 29 de mayo de 2025. De carácter abierto, las bases se pueden encontrar en la página web municipal.

FUNCIONAMIENTO:

Convocatoria monográfica que recoja al menos una vez al año el seguimiento del Plan de Igualdad.

COMISIÓN DE GESTIÓN MUNICIPAL

OBJETIVO:

Que todos los grupos municipales conozcan el seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad en la comisión en la que se trabajan temas de igualdad.

PARTICIPANTES:

Representantes de todos los grupos municipales y técnica de igualdad.

FUNCIONAMIENTO:

Al menos una vez al año se presentará el grado de cumplimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

EVALUACIÓN DEL PLAN

Esta planificación de 4 años **se organizará y articulará a través de planes de actuación anuales**. A principios de año se identificarán y planificarán las acciones de ese año. Y a final de año se realizará una evaluación de lo realizado y lo no realizado, concretando posteriormente el plan de actuación del año siguiente.

Las evaluaciones se completarán según los siguientes pasos:

1. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES:

Las acciones realizadas ese año se evaluarán a través de los indicadores que recoge el plan, a través de la ficha correspondiente (encontrará la ficha a rellenar en el siguiente apartado).

2. VALORACIÓN ANUAL DEL PLAN:

Se elaborará una breve memoria de todos los trabajos realizados anualmente.

3. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS:

Al final del Plan se elaborará una memoria que recoja el grado de cumplimiento del mismo y las modificaciones introducidas. En el siguiente apartado se encuentra la tabla con los criterios generales para éste.

Anexo II: ficha para recoger el grado de cumplimiento de las acciones

Ficha para recoger el grado de cumplimiento de las acciones

Nombre y número de la acción			
Eje			
Programa			
Área responsable			
Nombre y cargo de la persona responsable			
Presupuesto			
Plazo de ejecución (inicio y final)			
Grado de cumplimiento	No ejecutado		¿Por qué?
	Regular		¿Por qué?
	Realizado		
Valoración en base a los criterios de la acción (incluir en la segunda columna los criterios de evaluación de la acción en el Plan y contestar en la tercera columna)	Criterio escribir aquí		Respuesta al criterio escribir aquí
Dificultades encontradas para llevar a cabo la acción			
¿Otras valoraciones?			

Anexo III: indicadores para medir el impacto global del plan al final del plan

EJE	PROGRAMA	INDICADORES GENERALES DE IMPACTO
BUEN GOBIERNO	BG1: Convertir el plan de igualdad en una herramienta de referencia a nivel municipal...	Conocimiento y valoración del Plan entre la ciudadanía y el personal municipal y concejales
	BG2: Consolidar la estructura de igualdad municipal	Presupuesto del Área de Igualdad y porcentaje sobre presupuesto municipal
	BG3: Para poder trabajar la igualdad de forma transversal en el ayuntamiento...	Valoración de las formaciones recibidas y capacidad de influencia. Capacidad de incidencia de las estructuras de coordinación creadas
	BG4: Incorporar la perspectiva de género en la actuación municipal	Nº de iniciativas que han incorporado la perspectiva de género de forma autónoma en los departamentos municipales
	BG5: El ayuntamiento como modelo de gobernanza en la transformación social desde el feminismo	Incidencia de la colaboración entre el Ayuntamiento y los agentes. Incidencia en el empoderamiento político de las mujeres (comisiones, procesos participativos, etc.)
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	D1: Favorecer la autonomía económica de las mujeres desde las políticas públicas	Nº de medidas creadas para mejorar la autonomía de las mujeres y resultado
	D2: Fomentar el protagonismo y empoderamiento de las mujeres	Visibilidad de las mujeres en diferentes ámbitos. La presencia y capacidad de incidencia de las mujeres en los espacios públicos y políticos.
	D3: Garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos	Si las políticas y servicios contemplan explícitamente la diversidad de las mujeres
	PSC 1: Avanzar hacia la construcción de la democracia cuidadora	Las políticas municipales (presupuestos, planes estratégicos, equipamientos...) recogen explícitamente los sistemas de cuidados.

<p>ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE</p>	<p>GAB2: Modelo de organización social justa, igualitaria y sostenible...</p>	<p>Si tienen integrada la perspectiva coeducativa en todas las áreas que trabajan con la juventud.</p>
<p>VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>IGB1: Investigación sobre violencias machistas contra las mujeres, sensibilización...</p>	<p>Impacto de las acciones formativas especializadas e impulsadas en diferentes ámbitos municipales y locales.</p>
	<p>IGB2: Respuesta a la violencia machista contra las mujeres...</p>	<p>Medidas adoptadas contra la violencia machista, protección específica de los derechos de las mujeres y mecanismos de reparación de las vulneraciones.</p>
	<p>IGB3: entidades que luchan contra la violencia machista contra las mujeres...</p>	<p>Grado de aprobación e impacto del protocolo.</p>

LIDERAZGO DEL PROYECTO



Hondarribiko
Udala

SUBVENCIONADO



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

DINAMIZACIÓN DEL PROYECTO



www.farapi.com



943 00 35 85



info@farapi.com



Camino de Mundaiz, 10, Oficina 23 20012
Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa)