

DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN HONDARRIBIA



HONDARRIBIKO UDALA

Índice

1. Introducción.....	4
2. Marco jurídico y técnico	5
3. Metodología y plan de trabajo.....	8
4. Contexto sociodemográfico	11
5. Evolución de las políticas de igualdad	15
6. Funcionamiento interno de la administración local	18
6.1. Características de la plantilla (corporación y personal contratado) desde la perspectiva de género	18
6.1.1. Corporación.....	19
6.1.2. Personal contratado	23
6.2. Grado de cumplimiento de las medidas para la mejora de la gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres.....	30
6.2.1. Compromiso político	30
6.2.2. Capacitación para la igualdad	31
6.2.3. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.....	32
6.2.4. Coordinación y colaboración.....	36
6.2.5. Participación e incidencia.....	37
6.2.6. Conciliación y corresponsabilidad	37
6.2.7. Salud laboral y acoso sexual.....	38
7 Empoderamiento de las mujeres	39
7.2. Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	44
7.3. Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres	45
8 Transformación de la economía y la organización social	46
8.2. Reconocimiento de la igualdad como valor para la transformación	50
8.3. Autonomía económica de las mujeres.....	50
8.4. La economía feminista de los cuidados.....	51
9 Vidas libres de violencia contra las mujeres	52
9.2. Sensibilización y prevención.....	52
9.3. Detección, atención y recuperación.....	53
9.4. Coordinación interinstitucional.....	53
10 Prioridades identificadas por la ciudadanía	54
11 Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades	61

1. Introducción

El presente diagnóstico constituye las bases para desarrollar en un corto plazo el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el municipio de Hondarribia. Los planes de igualdad son instrumentos necesarios para una intervención coordinada y efectiva en esta materia; y la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* establece la obligatoriedad de realizar este tipo de planes a nivel autonómico, foral y local.

El I Plan de Igualdad de Hondarribia establecerá las líneas de acción que se desarrollarán municipalmente en este ámbito y permitirá incorporar la perspectiva de género a nivel local desde una mirada amplia. Esto supone tener en cuenta de manera sistemática la realidad diferenciada, las condiciones y las distintas necesidades de mujeres y hombres, favoreciendo que las distintas políticas locales encaminen acciones y objetivos específicos orientados a erradicar las desigualdades.

Este diagnóstico ofrece, por tanto, una radiografía general del municipio en materia de igualdad, con una doble mirada. Por un lado, una interna, para evaluar los servicios y programas municipales desde la perspectiva de género, así como el análisis de la estructura del ayuntamiento. Y por otro, una externa, con la que conocer el contexto de igualdad a nivel local en distintas áreas temáticas.

Además, se toman como referencia, tanto en el diagnóstico como en el plan, los criterios que establece el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE¹, que determina cuatro ámbitos de intervención concretos en los que es fundamental actuar:

- Mejorar el funcionamiento interno de las instituciones.
- Promover el empoderamiento de las mujeres.
- Transformar la economía y la organización social.
- Garantizar vidas libres de violencia contra las mujeres.



Este diagnóstico, al igual que el futuro plan, se estructura teniendo en cuenta estos cuatro ámbitos de actuación. De igual manera, el análisis ofrecerá una mirada interna del consistorio y una mirada externa del municipio de Hondarribia. Asimismo, el informe incorpora un apartado con los temas de relevancia seleccionados por la ciudadanía; y otro referido a las debilidades, amenazadas, fortalezas y oportunidades detectadas a lo largo del proceso.

¹ EMAKUNDE. VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Consultable en: <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/emakunde7plan/>

2. Marco jurídico y técnico

Diversos documentos jurídicos y técnicos de referencia establecen el marco del presente diagnóstico, ya que definen las directrices actuales de actuación en materia de igualdad. A continuación, se exponen los más relevantes:

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres².

En la CAE la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* es el máximo referente en políticas de igualdad. Establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en esta materia, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquellas. La Ley 4/2005 es de aplicación a todas las administraciones públicas vascas: Administración de la Comunidad Autónoma, Administración Foral y Administración Local, así como los organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquellos. Y en ella se definen las competencias y funciones que en este sentido corresponden a cada nivel administrativo. Con respecto a la Administración Local, la Ley 4/2005 establece en su artículo 7:

1. *En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades de las que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:*
 - a) *Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.*
 - b) *Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.*
 - c) *Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.*
 - d) *Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.*
 - e) *Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.*
 - f) *Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.*
 - g) *Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.*
 - h) *Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres, y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.*
 - i) *Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.*
 - j) *Establecimiento de recursos y servicios socio comunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.*
 - k) *Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.*
 - l) *Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.*

² *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*. Consultable en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-17779-consolidado.pdf>

- m) *Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.*
2. *Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el párrafo anterior por parte de las administraciones locales, éstas contarán con asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con las oportunas medidas de fomento de las correspondientes administraciones forales.*

En lo que respecta a la planificación de las políticas de igualdad, la Ley 4/2005 en su título II, capítulo I, artículo 15.3 dispone: “(...) los Ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus Departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en la Ley (...)”.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres³.

La ley aprobada en 2007 refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales, al amparo de la Constitución (artículos 9.2 y 14), que hace competente al Estado para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todas las personas. El artículo 21.1 señala que “las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”. Así, la Ley 3/2007, remite a las competencias propias de las Administraciones locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y especificadas en el caso de los municipios vascos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero.

II Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres⁴. 2012-2020

El II Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres ofrece el marco estratégico para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad de la DFG durante el periodo 2012-2020.

Este plan pone el foco en el buen gobierno, las redes y prácticas feministas, los cuidados dignos y universales, la economía para la sostenibilidad de la vida, el entorno sostenible y las vidas libres de violencia machista.

Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres⁵.

Con el objetivo de avanzar, consolidar y dar sostenibilidad a las políticas para la igualdad de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Gipuzkoa se inscribe la Norma Foral de Igualdad, la primera herramienta normativa en materia de igualdad creada en el ámbito foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Una herramienta normativa que de manera complementaria, y junto a los planes forales de igualdad, como herramientas de planificación, es creada al servicio de situar la vida y su cuidado en el centro de la organización económica y social de Gipuzkoa.

³Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Consultable en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁴ DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA. II Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres. 2012-2019 Consultable en: <https://www.gipuzkoa.eus/es/web/berdintasuna/lineas-de-trabajo/politicas-forales-para-la-igualdad>

⁵ Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. Consultable en: <http://www4.gipuzkoa.net/ogasuna/normativa/docs/0001052c.pdf>

Esta normativa fija los principios y objetivos que deben guiar la actuación de la Diputación Foral de Gipuzkoa, define las líneas principales de intervención para su logro, y crea las condiciones de organización interna para poder hacerlo.

Aurre! I. Plan Foral para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa⁶. 2016-2019

El plan tiene como objetivo general hacer visibles todas las formas de violencia machista y abordar la violencia sexista a partir de políticas y estrategias innovadoras en los distintos ámbitos competenciales, con la finalidad última de avanzar hacia la transformación de Gipuzkoa en un Territorio libre de violencia contra las mujeres.

Los objetivos estratégicos se organizan en función de diversos ámbitos: formación, investigación, prevención y sensibilización y atención.

I Plan Foral para la Conciliación Corresponsable en Gipuzkoa⁷. 2017-2020

Este plan marca la hoja de ruta para la corresponsabilidad en Gipuzkoa. Promueve un territorio de economía corresponsable, una ciudadanía activa que genera oportunidades para mujeres y hombres, un ecosistema administrativo público corresponsable y la transmisión de la visión y acciones del plan al ámbito local.

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE⁸. 2018-2021

Es el documento técnico referente de planificación de políticas de igualdad para los distintos niveles competenciales de las administraciones públicas vascas. Aprobado en 2018, tiene vigor hasta 2021. En él se establecen las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Se estructura en cuatro ámbitos de intervención: buen gobierno, empoderamiento de las mujeres, transformación de las economías y la organización social, y vidas libres de violencia contra las mujeres.

Las políticas de igualdad están alcanzando un alto nivel de regulación y concreción, y ofrecen una coyuntura que facilita cada vez más su desarrollo, planificación e implementación, haciendo partícipe de estos avances a todos los niveles de la administración pública como actor tractor del cambio. La implicación de la administración local es vital, en tanto que es el nivel más cercano a la ciudadanía, y resulta necesario avanzar en un mayor desarrollo de las políticas de igualdad a nivel municipal con mayor implicación de todas las áreas municipales.

⁶ DIPUTACIÓN FORAL DE GIPIIZKOA. Aurre! I. Plan Foral para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa. Consultable en: <https://www.gipuzkoa.eus/es/web/berdintasuna/lineas-de-trabajo/politicas-forales-para-la-igualdad>

⁷ DIPUTACIÓN FORAL DE GIPIIZKOA. I Plan Foral para la Conciliación Corresponsable en Gipuzkoa. Consultable en: <https://www.gipuzkoa.eus/documents/2556071/2587844/Plan+Foral+Conciliacio%CC%81n+Corresponsable+de+Gipuzkoa.pdf>

⁸ EMAKUNDE. VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Consultable en: <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/emakunde7plan/>

3. Metodología y plan de trabajo

Este diagnóstico combina una metodología cuantitativa y cualitativa, con técnicas de participación social que han permitido promover un nivel de debate y contraste altamente enriquecedor. La metodología cuantitativa permite fotografiar la situación, reflejando en datos aquellos aspectos que pueden ser cuantificables. La cualitativa favorece entender e interpretar los significados inter-subjetivos de los diferentes agentes intervinientes, su punto de vista sobre la igualdad, además del grado de desarrollo de las políticas de género en la administración local.

Se ha realizado un diagnóstico participado por diversos agentes, a través de distintas técnicas:

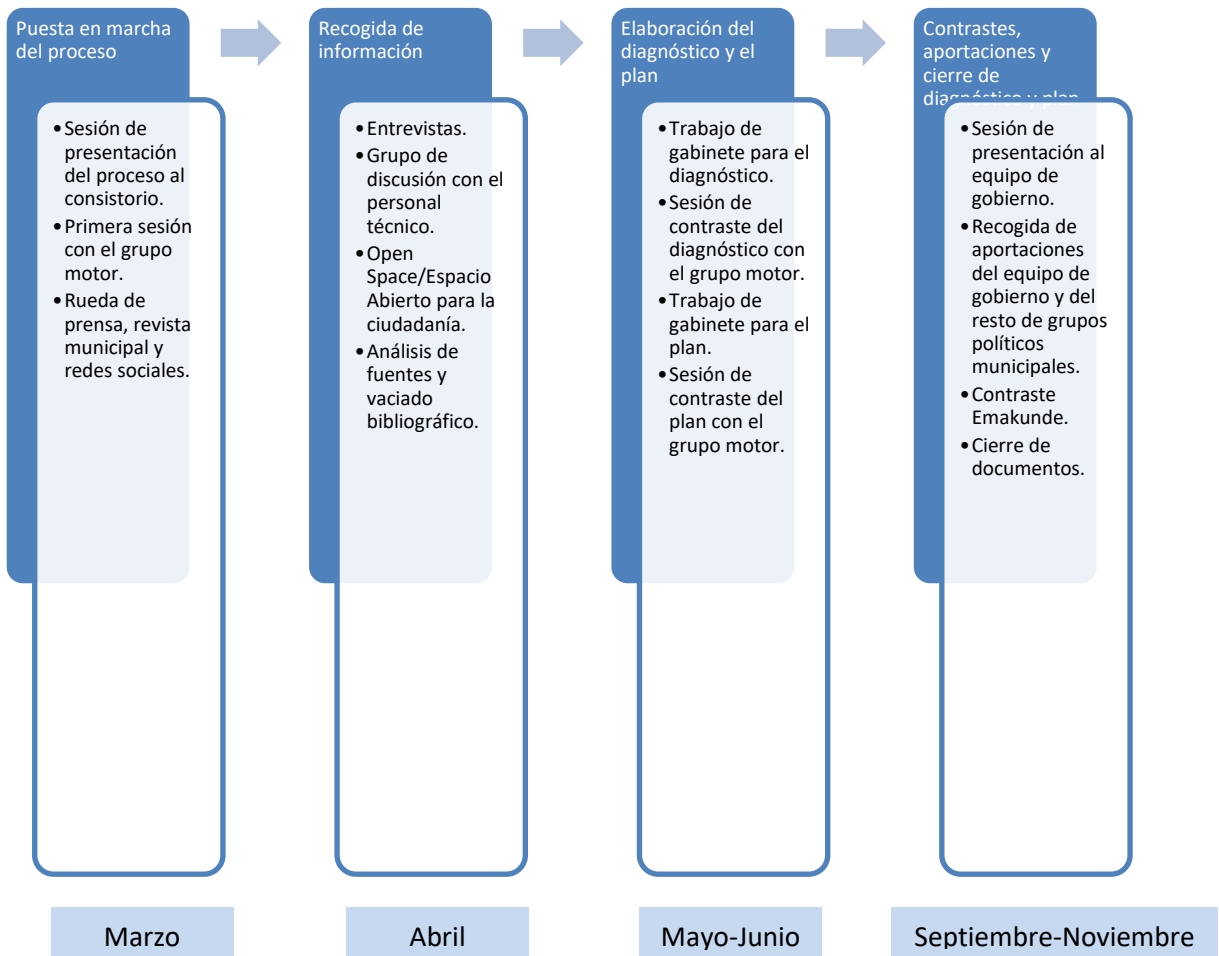
TÉCNICA	DESCRIPCIÓN
Entrevistas en profundidad con representantes políticos y personal técnico del consistorio	<p>Se ha entrevistado a 4 personas (dos hombres y dos mujeres) que han proporcionado una visión estratégica y técnica en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en Hondarribia: el alcalde, la concejala responsable de las áreas de Servicios Sociales y Euskara, y dos profesionales que trabajan en Servicio Sociales y sobre quienes recaen las cuestiones asociadas a la igualdad. Los objetivos de estas entrevistas han sido:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la estructura y los recursos actuales en materia de igualdad. 2. Analizar el grado de sensibilización/compromiso/conocimiento en la igualdad de mujeres y hombres. 3. Comprobar la aplicación de las políticas de igualdad y la integración de la perspectiva de género en el ámbito municipal. 4. Medir el grado de cumplimiento de las medidas para la mejora de la gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres. 5. Estudiar las expectativas, los retos y la visión de futuro una vez se elabore el plan.
Grupo de discusión con personal técnico del ayuntamiento	<p>Un total de 9 técnicos (5 mujeres y 4 hombres) de distintas áreas municipales han participado en la sesión de trabajo. Esta sesión ha tenido como objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar el grado de sensibilización y conocimiento por la igualdad de mujeres y hombres. 2. Medir en qué medida se trabaja con perspectiva de género en las distintas áreas/departamentos/servicios. 3. Medir el grado de cumplimiento de algunas medidas para la mejora de la gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres. 4. Identificar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades a nivel interno.
Sesión participativa con la ciudadanía (Open Space)	<p>Se ha organizado un espacio abierto con el objetivo de escuchar a la ciudadanía e identificar propuestas municipales en materia de igualdad. Las personas participantes han seleccionado las áreas temáticas de mayor interés sobre las que realizar propuestas concretas. Un total de 32 personas han participado en este espacio (30 mujeres y 2 hombres).</p> <p>La convocatoria para participar en el Open Space ha sido abierta y se realizó a través de distintas vías. En la rueda de prensa para informar sobre la puesta en marcha del diagnóstico y el Plan se informó sobre la sesión dirigida a ciudadanía; la web del ayuntamiento ha informado sobre los pasos del proceso, especialmente sobre el Open Space. También la revista local incluía un artículo en el que se invitaba a la ciudadanía a participar. Además, se envió una carta a las asociaciones informando sobre la sesión dirigida a la</p>

	ciudadanía.
Análisis de fuentes secundarias y vaciado bibliográfico	Se han analizado diversas fuentes estadísticas oficiales con vistas a obtener información cuantitativa del municipio (datos de población, tasas de actividad, etc.). También se ha solicitado a las personas responsables de las diversas áreas del consistorio, los datos cuantitativos de interés para un análisis por ámbitos (Servicios Sociales, Cultura, Deporte, etc.) Además, se han consultado documentos, memorias e informes que proporcionan información para contextualizar el estado actual del ayuntamiento en materia de igualdad.

Algunos apuntes en relación al **plan de trabajo**:

- **Grupo motor de igualdad:** Se ha creado un grupo motor de igualdad para contrastar el proceso y los productos derivados del mismo (el diagnóstico y el plan), asegurando así su buen funcionamiento. Este grupo ha acompañado el desarrollo de las distintas partes de este proceso, y ha contrastado el diagnóstico y el plan a través de varias sesiones de trabajo. El grupo ha estado compuesto por 6 personas: la concejala de Servicios Sociales, dos perfiles técnicos asociados a esta materia del ayuntamiento y tres miembros de asociaciones locales de referencia, Emeki, Nagusilan y Gazte Xaia (Mugiri Kultur Elkartea).
- **Referentes para el equipo investigador:** Se ha mantenido un contacto permanente con la concejala de Servicios Sociales, referente municipal para este proceso, tanto para la solicitud de información de diversa índole, como para el contraste puntual de las distintas acciones. También se han realizado sesiones de trabajo con el equipo de gobierno.
- **Presentaciones al pleno:** El plan de trabajo fue presentado a las y los representantes del pleno al comienzo del proceso. Posteriormente, se han presentado ante el consistorio los documentos borrador del diagnóstico y el plan, con vistas a que puedan tener información del proceso y del contenido de ambos documentos.
- **Aportaciones de los grupos políticos:** Se ha abierto un plazo de recogida de aportaciones de los grupos políticos municipales. Se ha elaborado un documento para cada uno de ellos, exponiendo la forma en la que se han incluido dichas aportaciones o los puntos que no se ha considerado viables.
- **Información y presentación a la ciudadanía:** Se ha informado del proceso a la ciudadanía a través de una rueda de prensa, en la que se informaba de la puesta en marcha del diagnóstico, así como a través de la revista, la página web y las redes sociales del ayuntamiento.
- **Duración:** El proceso de trabajo para la elaboración del diagnóstico y el plan ha durado aproximadamente nueve meses. De marzo a diciembre se han elaborado los documentos.

Resumen proceso de trabajo



4. Contexto sociodemográfico

Cualquier diagnóstico, independientemente de su temática, requiere de una presentación inicial de las características de la población sobre la cual se reflexionará o hacia la cual se destinarán futuras políticas, en este caso, en materia de igualdad.

<<Situada en la desembocadura del río Bidasoa en la costa vasca, Hondarribia es una ciudad muy bien comunicada. Cuenta con aeropuerto, a escasos 2-3 kilómetros, la estación internacional de Irun y dispone de una buena red de carreteras, que la comunican con el resto de Europa.

Su clima atlántico se caracteriza por inviernos y veranos suaves, esto, unido a la playa y a las magníficas infraestructuras hoteleras y deportivas, la hacen una ciudad muy atractiva para el turismo, hecho este con larga tradición desde finales del siglo XIX y que ha condicionado enormemente la fisonomía de la ciudad, favoreciendo ensanches que albergan de manera ordenada, villas residenciales y urbanizaciones.

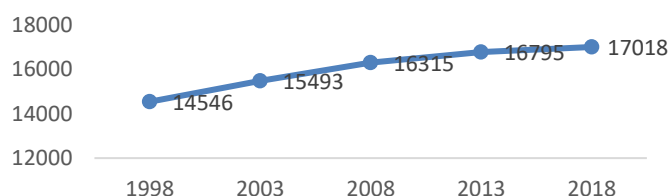
La economía de Hondarribia es eminentemente de servicios, sin embargo, la pesca, junto a una agricultura del tipo familiar, ocupa una parte importante en el quehacer diario de los hondarribiarras. Su puerto pesquero –dedicado sólo a la pesca de bajura– es el principal de Gipuzkoa, junto con el de Getaria, aunque ésta es una actividad que apenas supone el 5% de su economía. La industria estrella de Hondarribia hoy por hoy pasa por el desarrollo y oferta de servicios alrededor del turismo. Esta especialización acapara una gran parte del tejido empresarial de la ciudad y más del 80% del empleo que se genera>>⁹.

Los datos del padrón¹⁰ dan cuenta de las características de la población en tres líneas: sexo, edad y nacionalidad.

En las últimas dos décadas, la población de Hondarribia ha aumentado paulatinamente, manteniendo una proporción equilibrada entre mujeres y hombres.

A fecha de 2018 residen en el municipio 17018 personas, 8556 mujeres (50,28 %) y 8462 hombres (49,72 %).

GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN HONDARRIBIA. 1998-2018 (absolutos)



Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

TABLA 1: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SEXO Y EDAD. HONDARRIBIA 2018 (absolutos)

	Total	Menores de 16 años	De 16 a 64 años	De 65 y más años
Total	17 018	2695	10 549	3774
Hombres	8462	1409	5375	1678
Mujeres	8556	1286	5174	2096

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

⁹ Consultable en: <http://www.hondarribia.eus/es/hondarribia-hoy>

¹⁰ Se ha tomado como referencia los datos del INE-Estadística del Padrón Continuo, a enero de 2018.

GRÁFICO 2: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA 2018 (%)

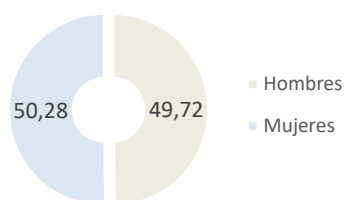
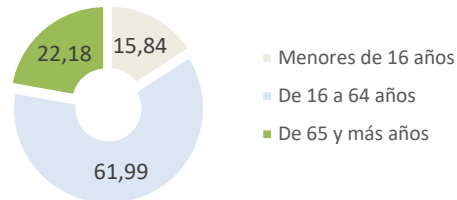


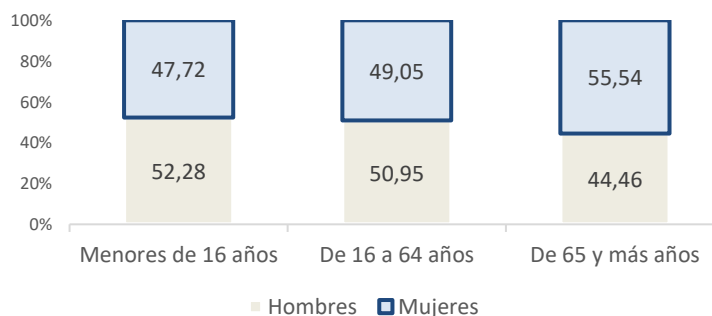
GRÁFICO 3: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN EDAD. HONDARRIBIA 2018 (%)



Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

Las personas menores de 16 años representan el 15,84 % de la población (el 47,72 % son mujeres). Un 22,18 % de la población tiene 65 años o más y el peso de las mujeres en este grupo de edad es mayor al de los hombres (55,54 % mujeres y 44,46 % hombres).

GRÁFICO 4: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SEXO Y EDAD. HONDARRIBIA 2018 (%)



Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

La siguiente tabla ofrece información sobre la población en función de distintos intervalos de edad. Tal y como se apuntaba previamente **es a partir de los 65 años cuando se advierte una mayor diferencia en el reparto poblacional en función del sexo, que va creciendo a medida que aumenta la edad. A partir de los 85 años de edad, ellas representan el 65 % de la población y más del 70 %, si ponemos el foco en las personas de 90 años o más.**

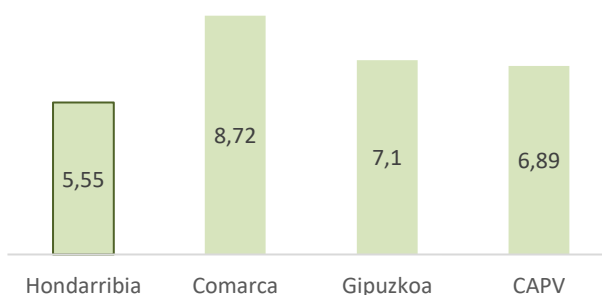
TABLA 2: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SEXO E INTERVALOS DE EDAD Y PESO DE LAS MUJERES PARA CADA INTERVALO DE EDAD. HONDARRIBIA 2018 (ABSOLUTOS Y %)

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% mujeres sobre total
Total	17 018	8462	8556	50,28
0-4	621	312	309	49,76
5-9	913	496	417	45,67
10-14	981	505	476	48,52
15-19	844	444	400	47,39
20-24	763	387	376	49,28
25-29	738	389	349	47,29
30-34	891	467	424	47,59
35-39	1042	525	517	49,62
40-44	1425	702	723	50,74
45-49	1464	759	705	48,16
50-54	1288	678	610	47,36
55-59	1193	587	606	50,80
60-64	1081	533	548	50,69
65-69	1061	493	568	53,53
70-74	1042	496	546	52,40
75-79	670	301	369	55,07
80-84	513	233	280	54,58
85-89	322	111	211	65,53
90-94	129	34	95	73,64
95-99	33	9	24	72,73
100 y más	4	1	3	75,00

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

La población extranjera en Hondarribia representa el 5,55 % de la población, un peso por debajo de la media vasca (6,89 %) y notablemente inferior al peso que tiene la población extranjera en la comarca del Bajo Bidasoa (8,72 %).

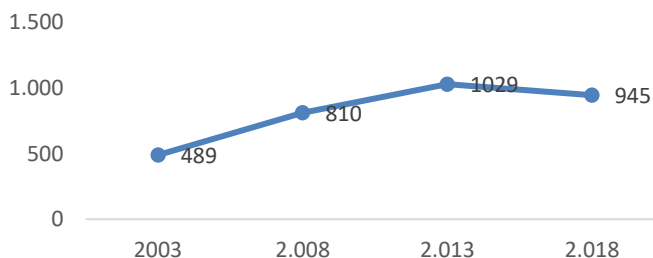
GRÁFICO 5: PESO DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA. HONDARRIBIA, COMARCA BAJO BIDASOA, GIPUZKOA Y CAE. 2018



Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

Desde 2003 a 2013 se produjo un notable incremento de las personas extranjeras en el municipio. En el último lustro el número ha disminuido ligeramente y actualmente hay censadas **945 personas (482 hombres y 463 mujeres)**.

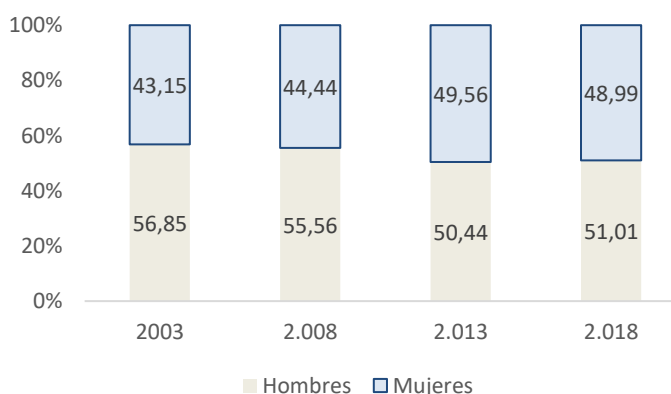
GRÁFICO 6: EVOLUCIÓN DE LA POBLACION EXTRANJERA. 2003-2018



Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

El peso de mujeres y hombres extranjeros también muestra ciertas variaciones. En 2003, el peso de los hombres era superior al de las mujeres (43,15 % mujeres y 56,85 % hombres). **Esta distancia se ha ido acortando y actualmente el peso de mujeres y hombres de origen extranjero es similar (48,99 % mujeres y 51,01 % hombres)**.

GRÁFICO 7: EVOLUCIÓN DE LA POBLACION EXTRANJERA. 2003-2018



Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

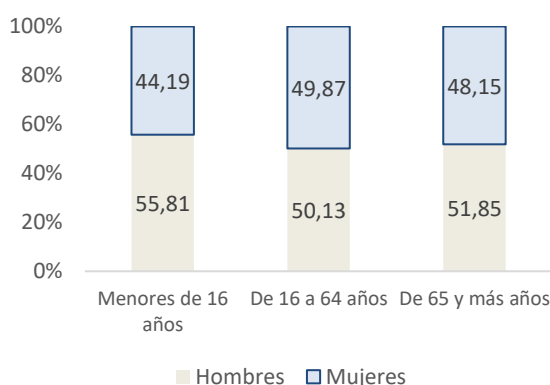
GRÁFICO 8: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA SEGÚN EDAD. HONDARRIBIA 2018 (%)



Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

En torno al 80 % de la población extranjera que reside en Hondarribia está en edad de trabajar. Las personas menores de 16 años representan el 5,71 % y las de 65 o más años el 13,65 % (un peso inferior al que tienen estos grupos de edad cuando se analizan los datos de toda la población).

GRÁFICO 9: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA SEGÚN SEXO Y EDAD. HONDARRIBIA 2018 (%)



Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

Entre la población más joven (menores de 16 años), el peso de los chicos es superior al de las chicas (55,81 % chicos y 44,19 % chicas). En el resto de grupos de edad, la distribución por sexo es más equilibrada.

Casi cuatro de cada diez (38,41 %) personas extranjeras en Hondarribia procede de Europa, tres de cada diez (30,37 %) de América y una cuarta parte (24,66 %) son personas africanas. Estos datos varían sustancialmente si se analizan en función del sexo. **Entre las mujeres extranjeras, el principal continente de procedencia es América (41,68 %), seguido de Europa (35,21 %) y África (16,20 %). Entre ellos, Europa es el principal origen (41,49 %), seguido de África (32,78 %) y América (19,50 %).** Por tanto, entre la población africana, casi siete de cada diez (67,81 %) son hombres, mientras que los datos se invierten en la población procedente de América (ellas representan el 67,25 %).

TABLA 3: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA SEGÚN CONTINENTE DE ORIGEN. HONDARRIBIA 2018

	Absolutos			% vertical			% horizontal		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Europa	363	200	163	38,41	41,49	35,21	100,00	55,10	44,90
África	233	158	75	24,66	32,78	16,20	100,00	67,81	32,19
América	287	94	193	30,37	19,50	41,68	100,00	32,75	67,25
Asia	60	29	31	6,35	6,02	6,70	100,00	48,33	51,67
Oceanía y Apátridas	2	1	1	0,21	0,21	0,22	100,00	50,00	50,00
TOTAL	945	482	463	100,00	100,00	100,00	100,00	51,01	48,99

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

Entre la población procedente de Europa predominan las personas de Rumania y de Francia; entre las africanas, las de origen senegalés; entre las europeas, no existe un grupo significativamente predominante, ya que los orígenes son variados (Brasil, Colombia, Cuba, Perú, Chile, etc.); y en Asia destacan Pakistán y China como principales orígenes de procedencia. **Senegal, Rumania, Francia y Marruecos son las principales nacionalidades y la mitad de las personas extranjeras pertenece a alguno de esos países:** el 57 %, en el caso de los hombres; y el 42 %, en el caso de las mujeres. **En el caso de ellas, la procedencia de países como Brasil, Colombia y Cuba también es notable** (el 60 % de las mujeres procede de Senegal, Rumania, Francia, Marruecos, Brasil, Colombia o Cuba).

5. Evolución de las políticas de igualdad

Antes de enfocar el análisis hacia los cuatro ejes fundamentales que recomienda el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE —el funcionamiento interno de las instituciones, el empoderamiento de las mujeres, la economía y organización social, y las vidas libres de violencia contra las mujeres— es necesario analizar la evolución de las políticas y estrategias de igualdad a nivel municipal.

El Ayuntamiento de Hondarribia ha apostado en los últimos años por programas y proyectos concretos para favorecer la igualdad, o corregir y compensar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Hasta la fecha no ha existido un Plan de Igualdad, si bien en 1997 se aprobó en pleno un Plan de Acción Positiva para trabajar acciones factibles en materia de igualdad, pero que finalmente no se puso en marcha. No obstante, cabe mencionar que, pese a la ausencia de un plan, sí se han realizado procesos junto a diversos agentes locales, desarrollando iniciativas principalmente en el campo de la sensibilización.

Las **actividades de periodicidad anual** vinculadas a la igualdad se gestionan desde los Servicios Sociales. No existe la figura de Técnica de Igualdad, ni tampoco Concejalía de Igualdad. Hasta la actualidad tampoco ha existido un presupuesto específico en esta materia, aunque en los últimos años sí se hayan presentado partidas específicas para abordar el Protocolo contra la Violencia, desarrollar el I Plan de Igualdad (fruto de este diagnóstico) o las becas de literatura “La mujer y el mar”. En general, cuando algún agente local ha planteado algún proyecto concreto en materia de igualdad o ha habido alguna moción al respecto se han aprobado presupuestos específicos para cubrir las partidas correspondientes.

TABLA 4: INDICADORES QUE DAN CUENTA DEL DESARROLLO EN MATERIA DE IGUALDAD. 2019

Indicadores de igualdad	Estado actual
Plan de Igualdad	NO
Acciones concretas en materia de igualdad	SÍ
Técnica de Igualdad	NO
Persona encargada de las acciones vinculadas a igualdad	SÍ
Concejalía de Igualdad	NO
Presupuesto específico en igualdad	NO
Partidas específicas para acciones concretas	SÍ
Consejo/Mesa de Igualdad	NO

Junto a la asociación local de mujeres, Emeki, se organiza anualmente la Semana de la Mujer, la campaña Punto Lila en los comercios, el Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, las acciones del 8 de marzo, la sensibilización e información para las fiestas patronales o las actividades por el Día del Cáncer de Mama. También se han realizado actuaciones puntuales, como el mapa de los puntos negros, junto al departamento de Urbanismo, para tratar de acondicionar las zonas de mayor riesgo del municipio. Así mismo, la partida económica nominativa que recibe Emeki es una apuesta del consistorio por la colaboración con entidades de mujeres y por el fortalecimiento de éstas en la sociedad.

TABLA 5: ACCIONES VINCULADAS ESPECÍFICAMENTE A LA IGUALDAD QUE SE ORGANIZAN DESDE EL AYUNTAMIENTO. 2019

Acción	Periodicidad	Tipo de acción y nivel de participación	Área impulsora
8 de marzo-Día/Semana de la Mujer	Anual	Participación amplia: presentación de las manualidades realizadas por las mujeres del municipio, homenaje a una mujer del municipio, proyección de un documental o una película, teatro, marcha, etc.	Servicios Sociales
Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres	Anual	Declaración de denuncia, charlas, teatro, etc. Participación variada según la actividad: 140/300 personas.	Servicios Sociales
Beldur Barik	Anual	Grabación de un video en contra de la violencia machista. En 2018 participaron 20 jóvenes.	Juventud
Campaña de sensibilización para las fiestas patronales, "Por unas fiestas sin violencia"	Anual	Carpa informativa, reparto de folletos en tiendas y bares, cartelería, pegatinas, teléfonos de atención, etc. El último año se han acercado 500 personas a la carpa.	Servicios Sociales
Punto Lila	Actualmente parado	Se reparte un punto lila a todos los establecimientos como señal de rechazo a la violencia. Cuenta con una amplia participación.	Servicios Sociales
Día Contra el Cáncer de Mama	Anual	Conferencias, reparto de folletos, lazos, actos simbólicos (como lanzar globos), etc.	Servicios Sociales
Atención ante casos de violencia machista	Sin periodicidad	Facilitar a la mujer agredida acceso y desarrollo de las acciones que quiera emprender para su defensa y protección. Se sigue el procedimiento que marca la ley, priorizando el interés de la mujer.	Servicios Sociales
La coordinación con Emeki	Sin periodicidad	Emeki colabora en la mayoría de actividades: reparte el Punto Lila, participa en la programación anual de actividades... Recibe una partida económica nominativa.	Servicios Sociales

Desde el consistorio se reconoce que, pese a realizar numerosas acciones, **no existe una estructura que las soporte ideológicamente**, un plan que priorice u oriente las acciones a encaminar en materia de igualdad. No existe una sistematización o unos criterios homogéneos, ni en las acciones externas, ni en las internas (en las comunicaciones que se realizan, en las actividades, en los pliegos, en la redacción de los materiales que se publican, etc.).

Este diagnóstico y el futuro Plan de Igualdad son fruto de la reflexión política surgida en el consistorio sobre la necesidad de un marco desde el que articular esta materia a nivel municipal. Existe un **compromiso** político por parte de todos los partidos con representación en el ayuntamiento por abordar la igualdad de una forma sistemática y transversal, por contar con un marco de referencia sobre el que construir las líneas estratégicas en esta materia. Lo importante es que este compromiso se materialice en hecho.

Sin embargo, para ello es necesario que el personal técnico y la clase política adquieran **conocimientos** en materia de igualdad, tanto en el plano de la sensibilización como en las cuestiones de carácter más técnico (legislación, etc.). En las distintas entrevistas y sesiones realizadas, se reconoce que el conocimiento es escaso o puntual, que se intenta dar respuesta a necesidades concretas que van surgiendo. También se percibe necesario que los cambios

normativos vayan acompañados de concienciación, para que exista un impacto real de las políticas de igualdad a nivel municipal.

Entre los **logros** del consistorio en materia de igualdad, las personas entrevistadas destacan principalmente las cuestiones vinculadas a la violencia machista, donde mayor unanimidad política ha habido hasta ahora y que, además, socialmente han sido menos cuestionadas:

- Acciones orientadas a erradicar los casos de violencia sexista en las fiestas patronales en el marco del programa “Por unas fiestas sin violencia/*Jaietan ere indarkeriarik ez*”: folletos, *merchandising*, carpa informativa, etc. Se comenzó con esta iniciativa en el 2017 y se le pretende dar continuidad.
- Protocolo contra la violencia de género, para establecer los pasos que debe seguir el consistorio cuando se produce un caso en el municipio. Este documento se ha aprobado en 2019 y se prevé vincularlo al futuro protocolo de coordinación entre los agentes implicados en casos de violencia de género.

También se valora la coordinación alcanzada con la asociación local de mujeres, Emeki, o el hecho de poner en marcha este diagnóstico y el futuro plan.

Las **dificultades** de estos últimos años parecen haber estado marcadas, principalmente, por el problema del Alarde. Social y políticamente, el Alarde ha condicionado cualquier espacio asociado con la igualdad, aunque no tuviera relación directa con esta cuestión. Esto ha limitado el avance del trabajo técnico o que se pudieran poner en marcha acciones de calado en esta materia. Esta reflexión coincide en todas las personas entrevistadas:

“Batzentzako herri honetan Berdintasunaz hitz egitea Alardeaz hitz egitea bakarrik da. Premisa hori hartuta, nik uste dut gaia oso nahasia dagoela, jendea oso nahasia dagoela (...) Teorikoki beharrezkoa da ezberdintze hori, baina jendea oso minduta dago, sensible dago alde batetik eta bestetik, eta oso korapilatsu bihur daiteke berdintasunaz hitz egitea ez bada ondo kokatzen eta delimitatzen”. (Reflexión de persona participante en el proceso).

“Hau da gai bat (Berdintasuna) udalean eta herrian apenas existitzen ez zena... Politika mailan, maila teknikoan eta herritarren artean ez zen ukitzen Alardearengatik. Oso mediatizatuta dagoen kontua da”. (Reflexión de persona participante en el proceso).

“Berdintasunaz hitz egiten hasten zara eta Alardeari buruz bukatzen duzu eztabaidatzen, eta oso postura zurrunetan gainera. Zaila da bereiztea”. (Reflexión de persona participante en el proceso).

“Ebidentea da... Berdintasuna aipatu orduko herri honetan eta herri honetatik kanpo berehala Alardearen gaia aipatzen dela eta horrek berak lanketa mugatu egiten du”. (Reflexión de persona participante en el proceso).

6. Funcionamiento interno de la administración local

ÁMBTOS DE INTERVENCIÓN	CONCRECIÓN
El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (EMAKUNDE) establece como primer ámbito de intervención el Buen Gobierno, es decir, la mejora del funcionamiento interno de las administraciones públicas.	Consiste en traducir la legislación y las políticas públicas en directrices de gobierno, asignaciones presupuestarias, acuerdos institucionales, procedimientos de gestión transparente y sistemas de vigilancia, que garanticen el cumplimiento de los compromisos.

Se trata de introducir en la agenda diaria de las instituciones públicas la cuestión de la igualdad de mujeres y hombres, no sólo en el análisis y diagnóstico de la realidad municipal —que sirven de base para la elección y formulación de las políticas públicas—, sino también en los procedimientos de seguimiento, evaluación e impacto de las mismas. Fundamentalmente, se trata de incorporar la igualdad entre las mujeres y los hombres en los mecanismos institucionales —formales e informales— que regulan la asignación de oportunidades y la distribución de las cargas sociales en lo que respecta a las estrategias y los programas de política económica, social y de derechos, así como en la distribución del poder.

Institucionalizar la perspectiva de género en los diferentes modelos de tomas de decisiones públicas supone hacer visible, contable y evaluable un conjunto de variables socio-económicas de las mujeres y de los hombres, que habitualmente han estado excluidos del funcionamiento de las instituciones públicas y de los modelos políticos. De esta manera, se persigue transformar de manera estructural los modelos de políticas públicas existentes en los municipios de la CAE.

Por todo ello, resulta importante enfocar el análisis del funcionamiento interno de la administración local en dos direcciones, para diagnosticar el estado actual del ayuntamiento en esta materia:

- Características de la plantilla municipal (corporación y personal contratado) desde la perspectiva de género.
- Grado de cumplimiento de las medidas a nivel municipal para la mejora de la gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

6.1. Características de la plantilla (corporación y personal contratado) desde la perspectiva de género

El funcionamiento de la administración local se sustenta sobre dos pilares fundamentales: la corporación o gobierno municipal (cargos políticos electos) y el personal técnico contratado que trabaja en los distintos departamentos y servicios del ayuntamiento. Este apartado ofrece información sobre las características de ambos grupos, con vistas a conocer el perfil de quienes gobiernan y administran el municipio.

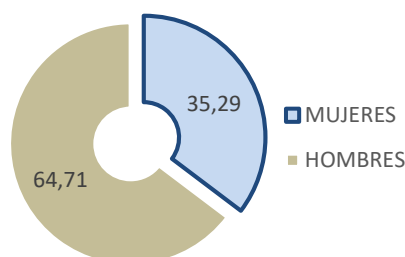
6.1.1. Corporación

La fase final del desarrollo de este diagnóstico ha coincidido con las elecciones municipales para la legislatura 2019-2023 y, en consecuencia, con la modificación del gobierno local. Por ello, a los datos analizados para la legislatura 2015-2019 se han sumado los datos existentes, en el momento de cierre del diagnóstico, de la legislatura 2019-2023.

LEGISLATURA 2015-2019 Y LEGISLATURA 2019-2023

La corporación en la legislatura 2015-2019 **no cumple con el requisito de representación equilibrada según sexo** (60/40)¹¹. Está compuesta por 6 mujeres (35,29 %) y 11 hombres (64,71 %).

GRÁFICO 10: DISTRIBUCIÓN DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA, LEGISLATURA 2015/19 Y LEGISLATURA 2019/23



En la legislatura 2019-2023 ha incrementado el peso de las mujeres, que representan un 47,06%. Por tanto, en esta nueva legislatura, **sí que se cumple con el requisito de representatividad**.

GRÁFICO 11: DISTRIBUCIÓN DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA, LEGISLATURA 2019/23

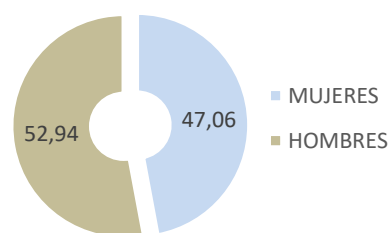


TABLA 6: DISTRIBUCIÓN DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL SEGÚN SEXO EN LAS ÚLTIMAS LEGISLATURAS. HONDARRIBIA

	Legislatura 2007/11	Legislatura 2011/15	Legislatura 2015/19	Legislatura 2019/23
MUJERES	6	7	6	8
HOMBRES	11	10	11	9
TOTAL	17	17	17	17

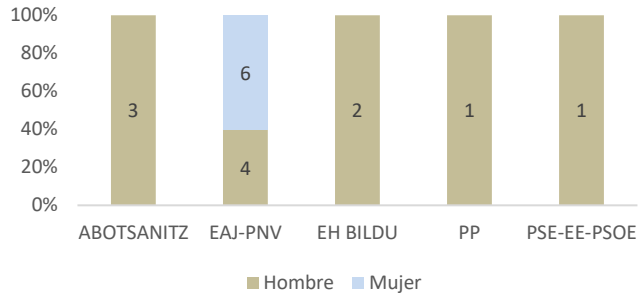
Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019 y 28/06/2019.

Si se analizan las últimas cuatro legislaturas, se observa que por primera vez se alcanza el requisito de representatividad. En cualquier caso, los hombres siguen siendo mayoría.

¹¹ La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que los poderes públicos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada cuando los dos sexos están representados al menos en un 40%.

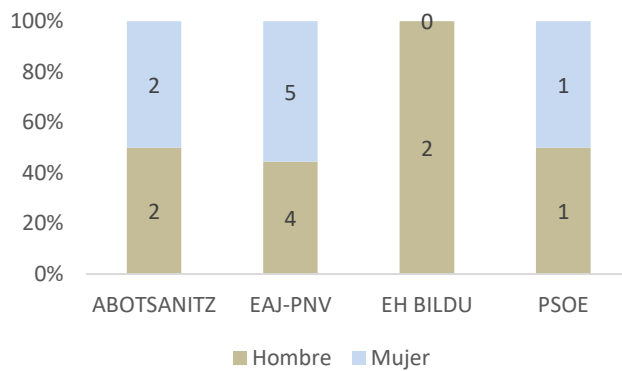
En la legislatura 2015-2019, un total de 6 mujeres han formado parte del gobierno, todas ellas del PNV, siendo el único partido donde las mujeres son mayoría (60 %).

GRÁFICO 12: DISTRIBUCIÓN DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL SEGÚN SEXO Y PARTIDO POLÍTICO. HONDARRIBIA LEGISLATURA 2015/19



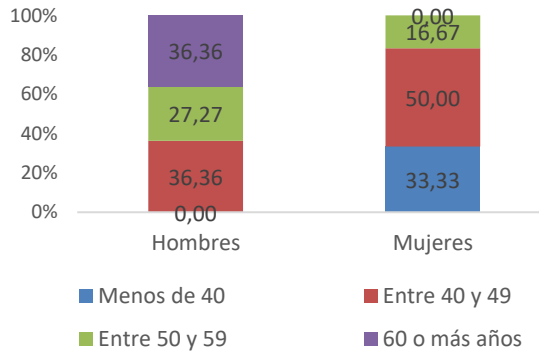
En la legislatura 2019-2023 se observa un cambio en la mayoría de los partidos. En Abotsanitz y PSOE el reparto es de un 50/50 y en el PNV las mujeres superan a los hombres (5 mujeres y 4 hombres).

GRÁFICO 13: DISTRIBUCIÓN DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL SEGÚN SEXO Y PARTIDO POLÍTICO. HONDARRIBIA LEGISLATURA 2019/23



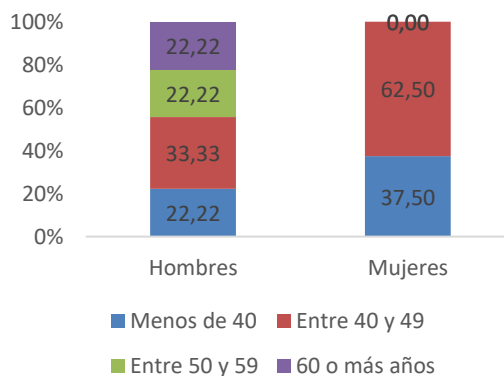
En la legislatura 2015-2019 las mujeres que gobiernan son más jóvenes que los hombres. El 83 % tiene menos de 50 años (y en concreto, un 33 % tiene menos de 40 años). A diferencia de los hombres, entre ellas no hay nadie de 60 años o más (entre ellos el 36,36 % pertenece a esta franja de edad).

GRÁFICO 14: DISTRIBUCIÓN DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL SEGÚN SEXO Y EDAD. HONDARRIBIA LEGISLATURA 2015/19



En la legislatura 2019-2023 la tendencia es la misma. Del total de mujeres el 37,50% tiene menos de 40 años (el 22% en el caso de los hombres). El resto de mujeres (62,50%) tienen entre 40 y 49 años. Entre ellos el 44,44% tiene 50 años o más.

GRÁFICO 15: DISTRIBUCIÓN DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL SEGÚN SEXO Y EDAD. HONDARRIBIA LEGISLATURA 2019/23



En 2015-2019, la Alcaldía la ocupa un hombre. El primer teniente de alcalde es un hombre, y la segunda y tercera tenientes de alcalde son mujeres.

En 2019-2023 la alcaldía está ocupada por un hombre. El primer teniente de alcalde es un hombre y la segunda teniente de alcalde una mujer.

En la historia de Hondarribia sólo una mujer ha sido alcaldesa. Mercedes Iridoy, ejerció su cargo entre 1973 y 1977. Recibió la Insignia de oro de la ciudad por su contribución por el bien de la sociedad.

En cuanto a las áreas de trabajo, se advierte cierta asignación en base a los roles de género, ya que algunas de las que tradicionalmente han sido ocupadas por hombres, siguen dirigiéndolas hombres (Urbanismo y Patrimonio, Hacienda y Servicios Generales, Seguridad Ciudadana y Cuentas Municipales) y a las mujeres se les encomienda las que tradicionalmente se les viene otorgando (Servicios Sociales, Euskara, Juventud y Salud).

TABLA 7: DISTRIBUCIÓN DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL SEGÚN SEXO EN HONDARRIBIA. LEGISLATURA 2015/19

	Hombre	Mujer	Total
1.º teniente alcalde	1		1
2.º teniente alcalde		1	1
3.º teniente alcalde		1	1
4.º teniente alcalde	1		1
5.º teniente alcalde		1	1
Alcalde	1		1
Concejal	8	3	11
Total general	11	6	17

Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

TABLA 8: DISTRIBUCIÓN DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL SEGÚN SEXO EN HONDARRIBIA. LEGISLATURA 2019/23

	Hombre	Mujer	Total
1.º teniente alcalde	1		1
2.º teniente alcalde		1	1
3.º teniente alcalde	1		1
4.º teniente alcalde		1	1
5.º teniente alcalde	1		1
Alcalde	1		1
Concejal	5	6	11
Total general	9	8	17

Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 28/06/2019.

TABLA 9: ASIGNACIÓN DE ÁREAS DE TRABAJO DEL EQUIPO DE GOBIERNO SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA LEGISLATURA 2015/19

Área	Sexo
Urbanismo y Patrimonio	Hombre
Hacienda y Servicios Generales	Hombre
Seguridad Ciudadana	Hombre
Servicios Sociales	Mujer
Euskera	Mujer
Comercio y Turismo	Mujer
Agricultura, Medioambiente y Agenda 21	Hombre
Cultura	Hombre
Educación	Hombre
Deporte	Hombre
Juventud y Prevención Comunitaria	Mujer
Personal y Organización	Hombre
Tributos, Presupuestos y Cuentas Municipales	Hombre
Salud y Consumo	Mujer

Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha del 13/05/2019.

TABLA 10: ASIGNACIÓN DE ÁREAS DE TRABAJO DEL EQUIPO DE GOBIERNO SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA LEGISLATURA 2019/23

Área	Sexo
Urbanismo y Patrimonio	Hombre
Hacienda y Servicios Generales	Hombre
Seguridad Ciudadana	Hombre
Servicios Sociales	Mujer
Euskera	Mujer
Comercio y Turismo	Mujer
Agricultura, Medioambiente y Agenda 21	Hombre
Cultura	Hombre
Educación	Hombre
Deporte	Hombre
Juventud y Prevención Comunitaria	Mujer

Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 28/06/2019.

En 2019-2023 se mantiene igual el reparto de áreas de trabajo del equipo de gobierno, por lo que se mantiene una cierta asignación de roles.

TABLA 9: DISTRIBUCIÓN DE LA JUNTA DE GOBIERNO SEGÚN SEXO EN LAS ÚLTIMAS LEGISLATURAS. HONDARRIBIA

	Legislatura 2007/11	Legislatura 2011/15	Legislatura 2015/19	Legislatura 2019/23
MUJERES	3	3	3	2
HOMBRES	3	3	3	4
TOTAL	6	6	6	6

Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

En 2015-2019 la Junta de Gobierno se reparte de manera equilibrada, 3 mujeres y 3 hombres. Esto ha sido así a lo largo de las últimas legislaturas. En 2019-2023 los hombres son mayoría (2 mujeres y 4 hombres).

TABLA 10: DISTRIBUCIÓN DE LAS COMISIONES MUNICIPALES SEGÚN SEXO EN LA LEGISLATURA 2019/23. HONDARRIBIA

	Hombres	Mujeres	Total	Sexo persona responsable
Comisión de Municipio	55.55	44.45	100	Mujer
Comisión Ciudadanía	44.45	55.55	100	Hombre
Comisión Ayuntamiento	55.55	44.45	100	Hombre
Comisión de Hacienda	55.55	44.45	100	Hombre

Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

En la legislatura 2019-2023 hay 4 comisiones y muestran un reparto equilibrado en su composición. En cuanto a las personas responsables, en tres de las cuatro comisiones la responsabilidad recae sobre un hombre.

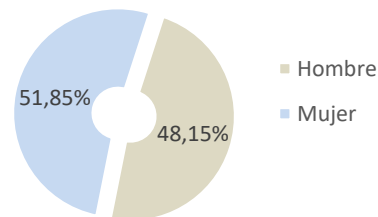
6.1.2 Personal contratado

Este bloque ofrece información sobre el perfil sociodemográfico de la plantilla, los departamentos, servicios y puestos que ocupan, las condiciones laborales que tienen, la política retributiva y las responsabilidades de cuidado y medidas de conciliación adoptadas por el personal trabajador.

Datos sociodemográficos

Actualmente, un total de 108 personas tienen contrato con el ayuntamiento, es decir, trabajan de forma remunerada. 51,85 % son mujeres y el 48,15 % hombres.

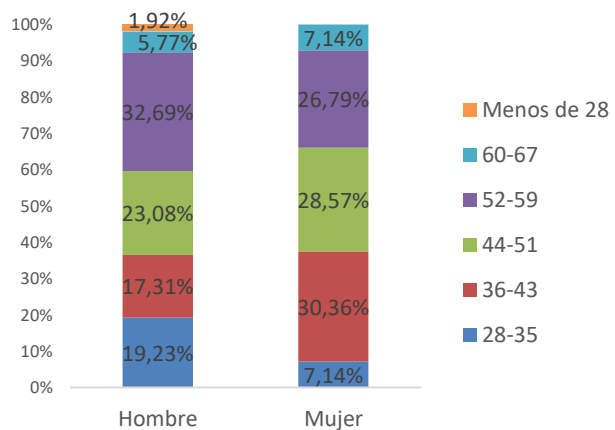
GRÁFICO 16: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO SEGÚN SEXO. 2019



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

El 13,89 % de la plantilla tiene menos de 36 años, siendo mayoritariamente hombres quienes se encuentran en esta franja de edad (21,15 % de los hombres y 7,14 % de las mujeres sobre el total). Más de un tercio de las y los trabajadores tienen más de 51 años, lo que supone el 33,93 % y el 38,46 % sobre el total. La franja de edad más común es la que va de los 36 a los 51 años, donde el 58,93 % sobre el total son mujeres y el 40,38 % hombres.

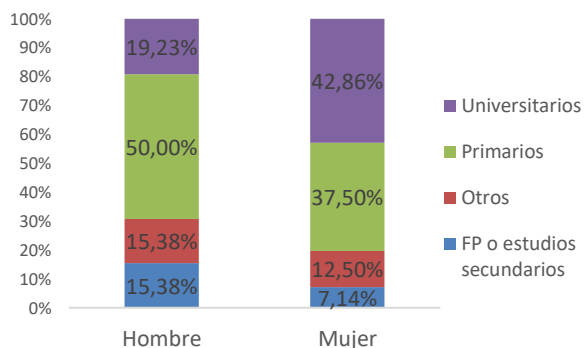
GRÁFICO 17: EDAD SEGÚN SEXO. 2019



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

El 42,86 % de las mujeres de la plantilla tiene estudios universitarios. Entre los hombres, el peso de los universitarios se reduce al 19,23 %, siendo mayoría quienes tienen estudios primarios (el 50 %). El peso de hombres con estudios secundarios o FP también es mayor al de las mujeres (15,38 % frente al 7,14 %).

GRÁFICO 18: NIVEL DE ESTUDIOS SEGÚN SEXO. 2019

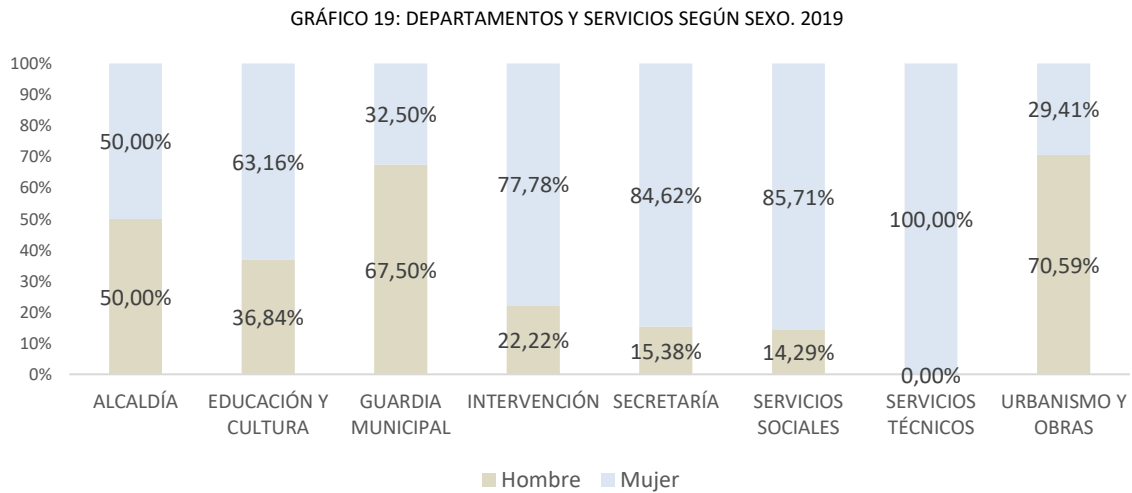


Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

*Otros: Quienes tienen escolaridad pero no ningún título.

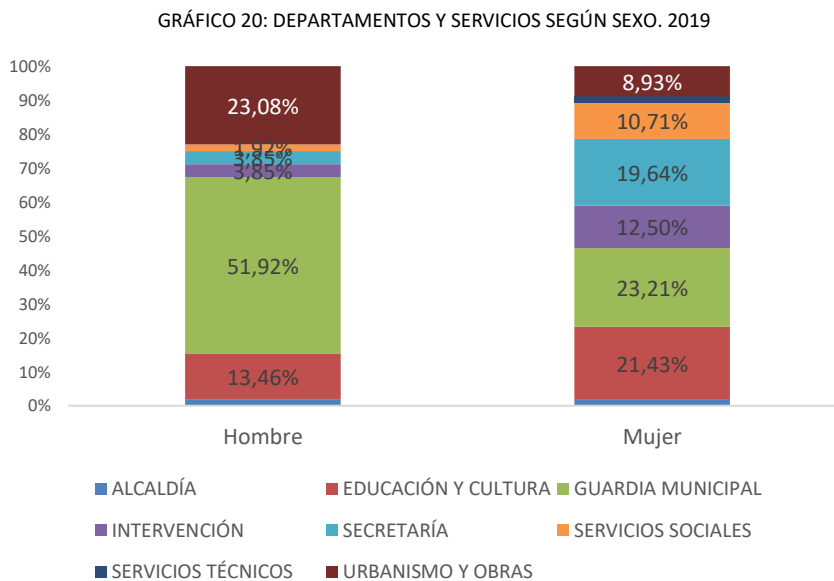
Organización y puestos

Algunos departamentos y servicios municipales están más feminizados que otros, en consonancia con las áreas tradicionalmente vinculadas a roles de género femeninos. En Secretaría y Servicios Sociales, por ejemplo, más del 80 % de quienes trabajan allí son mujeres. Intervención también agrupa a más mujeres que hombres, concretamente, el 77,78 % son mujeres. Por el contrario, Urbanismo y Obras, y Guardia Municipal son las más masculinizadas con el 70,59 % y el 67,50% de los hombres, respectivamente.



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

La mitad de la plantilla masculina del ayuntamiento (51,92 %) está en la Guardia Municipal y un 23,08 %, en Urbanismo y Obras. Por su parte, **las mujeres están más repartidas por las distintas áreas**: 23,21 % como Guardia Municipal, 21,43 % en Educación y Cultura, 19,64 % en Secretaría o 10,71 % en Servicios Sociales.



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

La percepción que puede existir sobre el perfil de las personas que trabajan en el ayuntamiento puede estar algo distorsionada debido a esta segregación horizontal. Las mujeres representan el 51 % de la plantilla, aunque *a priori* pudiera parecer que su peso es mayor, ya que tienen presencia en las distintas áreas en mayor medida que los hombres. Es más, si se descartara del análisis la Guardia Municipal, las mujeres supondrían el 63 % de la plantilla.

La tipología de puestos dentro de un ayuntamiento puede ser muy variada. En concreto, se han identificado un total de 42 puestos diferentes: traductor/a, informático/a, auxiliar de deporte, peón, bibliotecario/a, tesorero/a, etc. Tomando como referencia **la relación de puestos más comunes** (el 61 % del personal se concentra en alguno de ellos), se advierte cierto reparto según los roles de género, una **segregación horizontal**, por lo que las mujeres y los hombres se agrupan en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente femeninas o masculinas según la división sexual del trabajo:

- El puesto más numeroso es el de agente de la policía local, donde el 71,43 % son hombres.
- Le sigue el puesto de auxiliar administrativo, en el que las mujeres son mayoría, concretamente, el 86,67 %.
- En el puesto de vigilante de aparcamiento y OTA hay más mujeres que hombres (62,50 %).
- Entre el profesorado de euskera las mujeres representan el 57,14 % y los hombres el 42,86 %.
- En los puestos de administrativo o en el de trabajador social, las mujeres vuelven a ser mayoría (75 %).

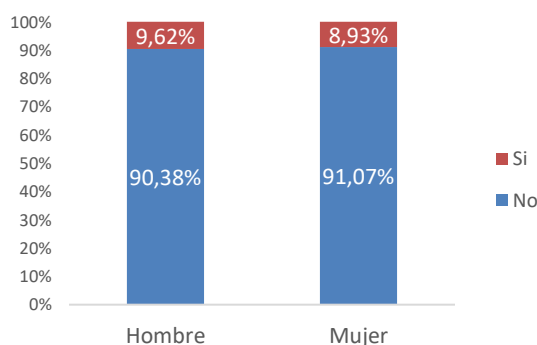
GRÁFICO 11: PUESTOS MÁS COMUNES SEGÚN SEXO. 2019

Puestos más comunes	Hombres	Mujeres	Total	N.º personas
Agente de la policía local	71,43 %	28,57 %	100,00 %	28
Auxiliar administrativo	13,33 %	86,67 %	100,00 %	15
Vigilante de aparcamiento y OTA	37,50 %	62,50 %	100,00 %	8
Profesor de euskera	42,86 %	57,14 %	100,00 %	7
Administrativo	25,00 %	75,00 %	100,00 %	4
Trabajador Social	25,00 %	75,00 %	100,00 %	4

Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

Si se analiza la presencia que tienen mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, se observa que está bastante equilibrada. En torno al 9 % de la plantilla tiene un puesto de responsabilidad (dirige, marca la estrategia, etc.) y **no se observan grandes diferencias según sexo.**

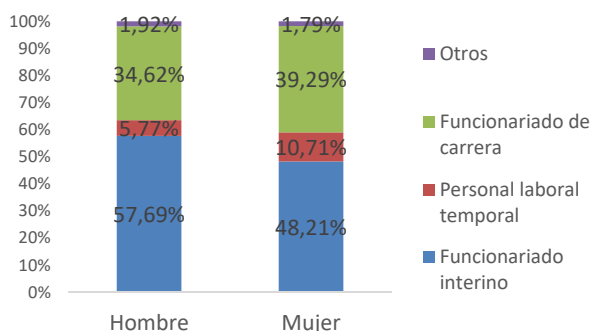
GRÁFICO 21: PRESENCIA EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD SEGÚN SEXO. 2019



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

En cuanto a la situación administrativa, predominan los perfiles de funcionarios internos (57,69 % de los hombres y 48,21 % de las mujeres). Las y los funcionarios de carrera son el siguiente grupo más numeroso (34,62 % de los hombres y 39,29 % de las mujeres). El peso del personal laboral temporal es mayor entre ellas.

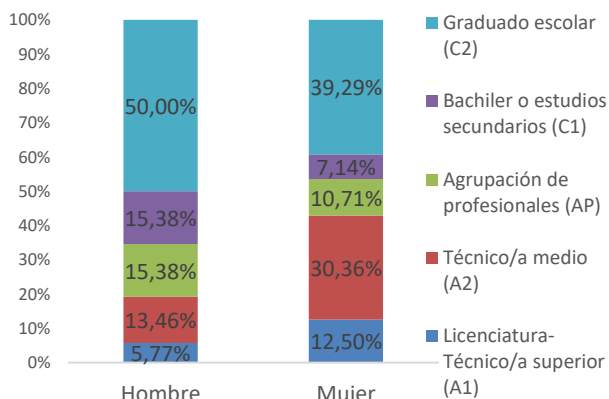
GRÁFICO 22: SITUACIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN SEXO. 2019



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.
*Otros: Cargos eventuales de personas de confianza

La mitad de los hombres (50 %) y en torno a cuatro de cada diez mujeres (39,29 %) que forman parte de la plantilla tiene la categoría académica de C2, equivalente al graduado escolar. Entre las mujeres, el segundo grupo más numeroso es la categoría A2, asociada al perfil de técnico medio (30,36 %), seguido de la categoría A1, que se corresponde con licenciaturas o perfiles técnicos superiores (12,5 %).

GRÁFICO 23: CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN SEXO. 2019



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

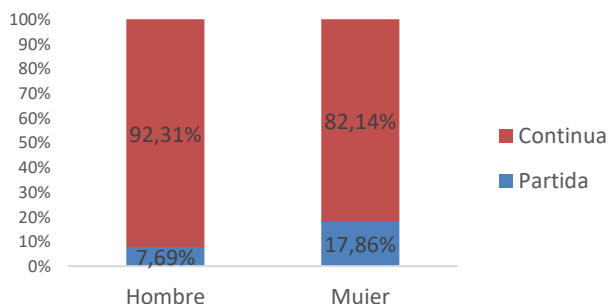
Por su parte, entre los hombres predomina el C2, seguida de la categoría C1; ambos agrupan al 15,38 % de los hombres.

Condiciones laborales

Prácticamente el 100 % de la plantilla trabaja a jornada completa.

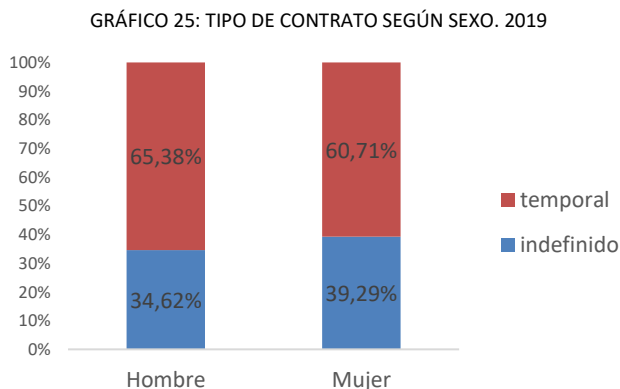
En cuanto al tipo de jornada, **se advierte un mayor peso de mujeres con jornada partida**. Concretamente, el 17,86 % de las mujeres trabaja en esta modalidad, frente al 7,69 % de los hombres.

GRÁFICO 24: TIPO DE JORNADA SEGÚN SEXO. 2019



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

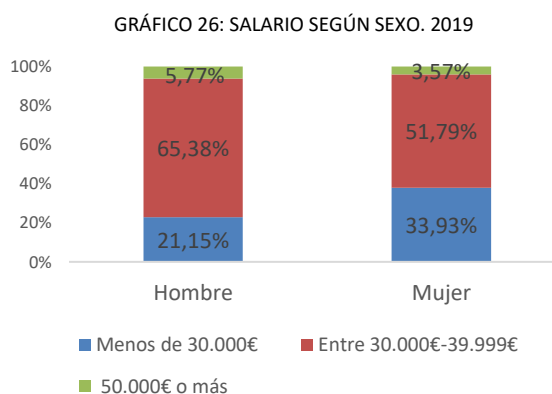
En torno al 62 % de la plantilla tiene contrato temporal: el 65,38 % en el caso de los hombres y el 60,71 % en el de las mujeres.



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

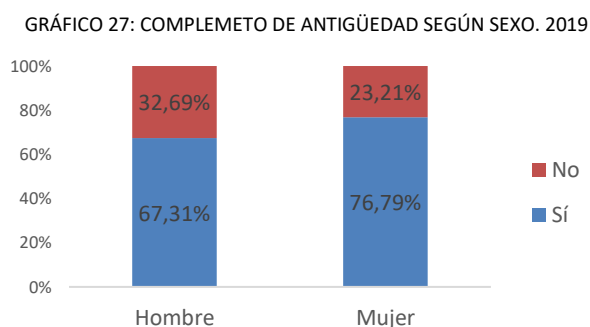
Política retributiva

En torno al 58 % de la plantilla gana entre 30.000 € y 39.999 €. Entre los hombres, un 65,38 % se encuentra en esa franja, mientras que entre las mujeres disminuye a un 51,79 %, ya que **un 33,93 % de las mujeres tienen un salario inferior a los 30.000 € (21,15 % en el caso de ellos)**. El peso de hombres con salarios más elevados (50.000 € o más) es también algo superior al de las mujeres (5,77 % de los hombres, frente al 3,57 % de las mujeres).



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

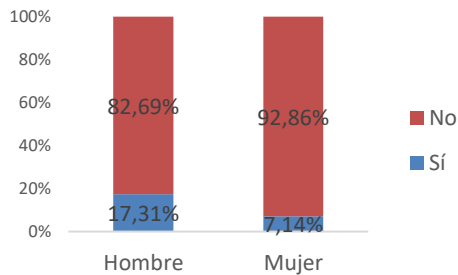
En torno a siete de cada diez personas tienen “Complemento de antigüedad”. El peso aumenta entre las mujeres (un 76,79 %). Los hombres en este caso representan el 67,31 %.



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

El “Complemento de dedicación especial” responde a condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en relación a sus especiales requerimientos en cuanto a la exigencia de realizar una jornada superior a la habitual, dedicaciones especiales, disponibilidad etc. Este complemento, aunque no lo cobra la mayoría de la plantilla, **es más común entre los hombres. El 17,31 % de los hombres lo cobra, frente al 7,14 % de las mujeres.**

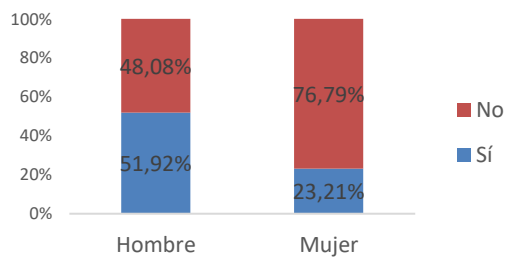
GRÁFICO 28: TENENCIA DE COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL SEGÚN SEXO. 2019



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

El 51,92 % de la plantilla masculina cobra “Otros complementos” (asociados con trabajar en fiestas y por la noche). El peso de las mujeres que los cobran se reduce al 23,21 %. Este tipo de complementos se concentra, en la totalidad de los casos, en el área de Guardia Municipal.

GRÁFICO 29: TENENCIA DE OTROS COMPLEMENTOS (nocturnidad, fiestas, etc.) SEGÚN SEXO. 2019

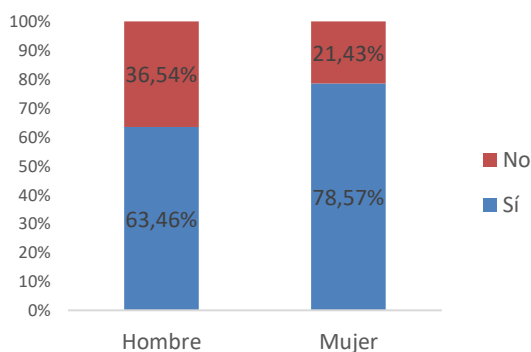


Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

Responsabilidades de cuidado y medidas de conciliación

El 78,57 % de las mujeres que trabajan en el ayuntamiento tienen hijas e hijos a cargo y, en el caso de los hombres, el 63,46 %. **Ninguna de las personas que trabaja en el ayuntamiento está acogida a medidas de conciliación.**

GRÁFICO 30: TENENCIA DE DESCENDENCIA AL CARGO SEGÚN SEXO. 2019



Fuente: Datos proporcionados por el ayuntamiento a fecha 13/05/2019.

A continuación, se exponen algunas conclusiones generales sobre el perfil de la plantilla municipal (corporación y personal contratado) desde la perspectiva de género:

CORPORACIÓN:

- La presencia de mujeres y hombres en la corporación en la legislatura 2015-2019 no cumple con el requisito de representación equilibrada (60/40) según sexo. Tampoco ha sido así en las dos legislaturas pasadas. Sin embargo, sí se ha alcanzado en la recién iniciada legislatura 2019-2023 ya que las mujeres representan el 47% de la corporación.
- Solo en una ocasión la Alcaldía de Hondarribia ha estado ostentada por una mujer.
- Los primeros dos puestos de relevancia (Alcaldía y 1.º teniente de alcalde) están ocupados por hombres y los siguientes dos puestos de relevancia (2.º y 3.º teniente alcalde), por mujeres.
- El equipo de gobierno cumple con la representación equilibrada, pues está por encima del 60/40, ya que la mitad son hombres y la otra mitad mujeres.
- En cuanto a las áreas que representa cada candidatura se observa cierta asignación tradicional según roles de género: Urbanismo y Patrimonio, Hacienda y Servicios Generales, Seguridad Ciudadana o Cuentas Municipales están en manos de hombres; y Servicios Sociales, Euskara, Juventud o Salud en manos de las mujeres.

PERSONAL CONTRATADO:

- El peso de mujeres que tienen estudios universitarios es significativamente mayor al de los hombres.
- Se advierten áreas feminizadas y masculinizadas: en Secretaría y Servicios Sociales la mayoría de las personas trabajadoras son mujeres, mientras que en Urbanismo y Obras o en la Guardia Municipal la tendencia es inversa, predominando los hombres. Además, tres cuartas partes de los hombres de la plantilla se concentran en estas áreas, mientras que la presencia de las mujeres está más repartida. También se da una segregación horizontal según puestos: ellos son mayoría entre agentes de la policía local; ellas, en los puestos de auxiliar administrativo, administrativo o trabajador social.
- Los puestos de responsabilidad parecen estar bastante equilibrados, por lo que no se observa segregación vertical.
- Hay una mayor presencia de mujeres en la franja de salario más reducida (menos de 30.000 €) y el peso de mujeres en la franja de salarios más elevados es menor al de los hombres.
- El “Complemento de dedicación especial” es más común entre los hombres que entre las mujeres, igual que la presencia de “Otros complementos (nocturnidad, fiestas, etc.)”, vinculados exclusivamente a agentes municipales.

6.2. Grado de cumplimiento de las medidas para la mejora de la gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres

Tal y como se señalaba al comienzo de este apartado, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (EMAKUNDE) establece los principales objetivos generales de intervención que el Gobierno Vasco y sus departamentos, diputaciones forales y ayuntamientos han de perseguir de forma conjunta y coordinada, a través de sus propios planes de actuación. A través de Buen Gobierno, el primero de los cuatro ámbitos de intervención en los que se estructura el VII Plan, se busca modificar desde dentro las instituciones. En este sentido, el citado documento establece 15 objetivos estratégico para mejorar el funcionamiento interno de las administraciones.

Para medir el estado actual del consistorio de Hondarribia se han tomado como referencia estos objetivos, con vistas a poder medir el grado de cumplimiento en cada uno de ellos y determinar las principales líneas de actuación en el futuro Plan de Igualdad municipal. También se han añadido dos bloques más para complementar la información sobre el funcionamiento interno.

Se ha realizado un análisis de las siguientes cuestiones:

COMPROMISO POLÍTICO	1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.
	2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
	3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.
	4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.
CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
	7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
	8. Incorporar la igualdad en la comunicación.
	9. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
	10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
	11. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	12. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
	13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.
PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	14. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.
	15. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL	

6.2.1 Compromiso político

De las entrevistas realizadas al personal político y técnico se deduce un compromiso y una apuesta por abordar el tema de la igualdad y articularlo a través del futuro plan municipal. Hay quien apunta que quizá la apuesta es tardía o que viene dada por la presión de agentes externos, pero que, a su vez, es también un acto de valentía, por el contexto que vive el municipio en torno al Alarde. En cualquier caso, todas las personas entrevistadas coinciden en que esta circunstancia ha dificultado la puesta en marcha de estrategias en materia de igualdad y que es momento de abordar cuestiones asociadas a la igualdad, más allá del Alarde.

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad	Actualmente no existe normativa o documentación específica en materia de igualdad que guíe las estrategias de trabajo en este ámbito. El futuro plan es un paso importante en la sistematización y priorización de acciones para favorecer la igualdad de mujeres y hombres.
2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad	Por el momento no existe un presupuesto específico en materia de igualdad. Se enmarca en el presupuesto de Servicios Sociales. No obstante, en los últimos años se han presentado partidas específicas para trabajar diversas acciones: protocolo, plan, etc. Se prevé aumentar el presupuesto con la implementación del Plan de Igualdad.
3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación	Actualmente, las acciones que se realizan en materia de igualdad se gestionan desde Servicios Sociales en colaboración con la asociación local Emeki. Se toman como referencia los días señalados y las acciones realizadas con anterioridad para planificar las actividades, pero no una planificación estratégica en materia de igualdad. Por otro lado, no existe una coordinación con el resto de áreas municipales que pueden estar trabajando cuestiones asociadas a la igualdad. En general, las personas entrevistadas consideran que el plan puede ser la forma de articular, planificar y desarrollar cuestiones que hasta el momento no se están abordando: formación de la plantilla, etc.
4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad	Por el momento no se prevé crear un área o unidad administrativa para la igualdad, ni tampoco contar con la figura de la técnica de Igualdad. Las funciones pudieran estar en manos del personal de Servicios Sociales, al menos al principio, y con el tiempo valorar si eso es suficiente. Aunque sí se prevé aumentar el presupuesto para temas de igualdad. Algunas voces del personal técnico remarcan la necesidad de que exista una figura técnica para que se articule coherentemente la estrategia. Otras, en cambio, se inclinan por un abordaje transversal desde los distintos departamentos y servicio.

6.2.2 Capacitación para la igualdad

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político	No existe información sobre la formación en materia de igualdad que tiene el personal de la plantilla. <i>A priori</i> pudiera no haber nadie con esta formación o que alguien hubiera realizado por voluntad propia algún curso puntual a través del IVAP, pero se trata de información basada en la percepción de las personas informantes a lo largo del proceso. Hasta la fecha no se ha ofrecido desde el ayuntamiento formación específica a la plantilla y se considera una acción

	importante a llevar a cabo a través del Plan de Igualdad. El personal técnico reconoce que puede ser interesante, aunque manifiesta la falta de tiempo para la formación. Reconocen tener dudas sobre cómo incorporar en la práctica la perspectiva de género, qué tipo de cláusulas incorporar en las contrataciones, cómo hacer un uso correcto del lenguaje, etc.
--	--

6.2.3 Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
<p>6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios</p>	<p>Las estadísticas o estudios que se ofrecen desde el consistorio no tienen la premisa de contener la información desagregada por sexo o un análisis de la información con perspectiva de género. En los pliegos de concursos o subvenciones, por lo general, no se suele incorporar la pertinencia de desagregar los datos en función del sexo o de analizar la información desde la perspectiva de género.</p> <p>En general, no existen criterios compartidos y homogeneizados con respecto a la recogida de información desagregada según sexo. Está en la voluntad de cada área y persona recoger o no esa información, estructurarla, analizarla, compartirla, etc.</p> <p>El personal técnico comparte la importancia de desagregar cierta información, por el interés que puede tener a nivel estadístico o, también, porque es necesario para solicitar subvenciones. Sin embargo, no siempre se comparte la idea de que desagregar programas o actividades concretas puede representar una mejora en los servicios o puede tener un impacto positivo en las mujeres (“¿Si queremos la igualdad para qué preguntar el sexo en un programa?”). El tipo de área puede ser un factor decisivo en este sentido. Cuando se trata de áreas en las que se organizan habitualmente actividades con población (actividades para niñas y niños, etc.) suele ser de utilidad para adaptar la oferta a las personas participantes y fomentar la participación. El nivel de desagregación que se exige a cada área desde entidades supramunicipales (diputación, etc.) también suele condicionar la existencia de desagregación o la concienciación con esta cuestión. En este sentido, en aquellos departamentos o servicios que comparten información con otras entidades supramunicipales como Gobierno Vasco o diputaciones (Servicios Sociales, Biblioteca, etc.) es más común contar con información desagregada, ya que los programas o herramientas que se utilizan establecen esta recogida diferenciada.</p> <p>Algunas memorias o planes ofrecen datos desagregados, otras no; en algunas la concreción y sistematización es mayor, en otras no parece haber criterios homogeneizados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La Memoria del Gazte Zerbitzua 2018 desagrega los datos en función del sexo y señala algunas de las actividades en las que más presencia han tenido las chicas. Existe una herramienta en formato Excel en la que se van recogiendo datos desagregados por sexo y edad sobre las actividades y programas que se llevan a

	<p>cabos (atención directa, telefónica, programas específicos, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La Memoria del GazteLeku 2018 ofrece un apartado cuantitativo referido al uso en el que se desagrega toda la información por sexo. ▪ La Memoria de la Biblioteca Municipal 2018 no ofrece datos desagregados por sexo. ▪ En el Plan de Normalización del Euskara 2018-2022 se ofrece un análisis cuantitativo sobre la situación del euskera en el ayuntamiento, pero la información no se desagrega en función del sexo, ni existe ninguna referencia a lo largo del plan a los posibles usos diferenciados, el uso no sexista del lenguaje, etc. ▪ La Memoria del Polideportivo 2018 ofrece datos desagregados sobre el número de personas socias, y sobre las y los participantes en distintas actividades, señalando las actividades más comunes entre mujeres y hombres. ▪ El Plan Estratégico del Deporte 2018 ofrece un amplio abanico de datos desagregados en función del sexo, el tipo de deporte, las categorías, etc. <p>En general, no existen criterios de referencia ni en la sistematización en la recogida de datos, ni a la hora de presentar la información. Tampoco se cuenta con claves para analizar la información desde la perspectiva de género y reorientar posibles desajustes.</p>
<p>7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público</p>	<p>No existen contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público: canales a través de los cuales se difunde la información, equipos mixtos de selección, pruebas en las que no se valore más las capacidades masculinas que las femeninas, etc.</p>
<p>8. Incorporar la igualdad en la comunicación</p>	<p>No se produce de manera sistematizada y está en manos de cada persona incorporar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes. Entre el personal político parece estar interiorizada la importancia de un uso correcto del lenguaje a la hora de comunicar hacia fuera (notas de prensa, comunicados, ruedas de prensa), aunque parece importante que esa forma de comunicación se produzca también en espacios internos o informales.</p> <p>El personal técnico considera que en euskera es más sencillo cuidar el uso no sexista del lenguaje. En castellano se cree que resulta más complejo y muestran ciertas reticencias: supone un esfuerzo, economizar la lengua es una dificultad, se generan textos muy largos, etc. Hay quien opina que algunos usos llegan a ser ridículos o que utilizar constantemente “los y las” o “vascos y vascas” entorpece la lectura. En estos casos el uso está marcado más por la obligación que por la concienciación.</p> <p>En general, comparten que el ayuntamiento no tiene criterio en esta línea, que quizá en su momento se envió algún documento, pero que actualmente no tienen referencias. Se considera interesante poder contar con una guía de referencia, ya que siguen teniendo algunas dudas: si al escribir “niñas y niños” se las nombra primero a ellas o a ellos, si se recomienda el uso de la barra (niños/as), si hay que meter “binario” en la clasificación del</p>

	<p>sexo, etc. Por ello, el personal técnico demanda criterios y herramientas para poder incorporar adecuadamente un uso no sexista. No obstante, parece necesario sensibilizar previamente al respecto, porque es una cuestión que genera ciertas reticencias y, en ocasiones, se vive desde la obligación. El uso de las imágenes parece no estar tan interiorizado o, al menos, no se le presta tanta atención.</p> <p>Se han revisado aleatoriamente algunas herramientas y documentos públicos generados desde el ayuntamiento con vistas a analizar el uso no sexista del lenguaje que se recomienda desde entidades como Emakunde:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La web, en líneas generales, mantiene un uso no sexista del lenguaje y las imágenes. ▪ El Programa de Fiestas de 2018¹² sigue incorporando algunos usos inapropiados con el genérico masculino (comida para los jóvenes, los participantes), aunque también se observa un uso correcto, por ejemplo, en el saludo inicial del alcalde (todas y todos, las y los hondarribiarras, etc.) ▪ El Plan de Legislatura utiliza el recurso de las barras para mencionar a mujeres y hombres (los/las ciudadanas, todos/as), si bien es más correcto el uso del artículo femenino y masculino conjuntamente (las y los vecinos) o las formas genéricas (la ciudadanía). ▪ La Memoria de la Biblioteca Municipal 2018 incurre en un uso sexista del lenguaje (socios, usuarios, etc.) ▪ En el Documento de Relación de Puestos de Trabajo¹³ de 2017, la relación de puestos se presenta en genérico masculino: secretario, interventor, tesorero, técnico superior, etc. ▪ En la Ordenanza municipal sobre convivencia ciudadana, respeto de bienes públicos y regulación de la limpieza, ocupación y uso del espacio público¹⁴ se utiliza el genérico masculino a lo largo del documento (los ciudadanos, etc.) y no hay ninguna referencia a la igualdad, los puntos negros, etc.
<p>9. Integrar el principio de igualdad en la normativa</p>	<p><i>No existe información.</i></p>
<p>10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos</p>	<p>Hasta el momento, cuando se preparan los presupuestos no se tiene mirada de género. No existe partida específica para igualdad, aunque los últimos años ha habido partidas puntuales para temas vinculados con esta materia.</p>
<p>11. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales</p>	<p>Junto al personal técnico se ha reflexionado sobre la forma en la que cada área incorpora la perspectiva de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juventud: Se lleva tiempo incorporando la perspectiva de género, en coordinación con los criterios que se establecen desde Gaztematika. Son diversos los ejemplos que reflejan cómo se

¹² Consultable en: <http://www.hondarribia.eus/documents/124308/2923520/programa+fiestas+2018/65ad1776-b0b2-b643-798e-4075196f55d1>

¹³ Consultable en: <file:///D:/AYUNTAMIENTO%20DE%20HONDARRIBIA/DOCUMENTOS%20DE%20TRABAJO/DIAGNOSTIKOA/erabilera%20sexista%20aztertzeko%20dokumentuak/Relacion%20de%20puestos%20de%20trabajo%202017.pdf>

¹⁴ Consultable en: <file:///D:/AYUNTAMIENTO%20DE%20HONDARRIBIA/DOCUMENTOS%20DE%20TRABAJO/DIAGNOSTIKOA/Dokumentazioa/ORDCO NVIVENCIABehinbetikoaGAO.pdf>

incorpora esta visión: uso no sexista del lenguaje, contrataciones, uso de espacios, análisis de intereses diferenciados, fomento de la participación de las chicas, etc. En concreto: en los documentos se intenta incorporar sistemáticamente el uso “chicos y chicas”; en la contratación de las actividades de tiempo libre se solicita que el perfil de educadores sea mixto (hombre y mujer), que tengan formación en igualdad o que la empresa misma se encargue de proveer la capacitación a quienes vayan a contratar; se tienen en cuenta los intereses de chicos y chicas a la hora de comprar las revistas del Gazteleku; a la hora de crear las zonas del Gazteleku se tiene en cuenta que tanto chicos como chicas vayan a hacer uso del espacio (las chicas no utilizaban el destinado al ping-pong y billar, por eso se creó otro más relajado, con otros juegos, etc.).

Desde Gaztematika, la igualdad, el euskera o la diversidad son cuestiones transversales; por eso, se cuidan mucho y están incorporadas.

- **Biblioteca:** un número importante de personas usuarias en edad adulta son mujeres, por lo que se anima a los hombres a que también se acerquen. Entre sexos, existen diferencias en los hábitos de lectura, por lo que a la hora de comprar los libros y las revistas se tienen en cuenta los intereses tanto de mujeres como de hombres.

- **Euskara:** La perspectiva de género se tiene en cuenta en los distintos programas con cláusulas concretas: en el programa de *mintzalaguna*, en el de *bertsolaritza*, etc.

- **Urbanismo:** Existe conciencia de que la perspectiva de género debe ser incorporada en los distintos procesos de la planificación, además de ser de obligado cumplimiento por ley. La planificación se suele externalizar, así que en los pliegos se especifica que en ésta debe incorporarse la perspectiva de género. No obstante, no se suele solicitar expresamente que las empresas tengan certificado de igualdad, porque, por lo general, suelen ser sólo las grandes las que lo tienen y no las pequeñas. Las empresas contratadas incorporan la perspectiva de género, ofreciendo datos por sexo, teniendo en cuenta los puntos negros a la hora de planificar, tomando en cuenta el uso de los espacios, en la iluminación, etc.

- **Servicios sociales:** La perspectiva de género parece estar muy incorporada, sobre todo, porque un volumen importante de usuarias son mujeres. Se prioriza la atención a mujeres que se encuentran en determinada situación; existen requisitos especiales de entrada para determinados perfiles (violencia machista, mujeres con cargas familiares, monoparentales, etc.); existen datos desagregados de personas usuarias, etc.

- **Secretaría:** No existe ninguna acción concreta.

- **Cultura:** No se recogen datos desagregados según sexo.

En general, se observan esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en las distintas áreas. En algunas está más desarrollada y las acciones son más variadas. La sensibilización es un punto fundamental a la hora de incorporar esta visión, para eludir

	<p>acciones que respondan exclusivamente a una obligación normativa. Cabe mencionar que el personal técnico comparte la idea de que carecen de criterios para incorporar la perspectiva de género y que muchas veces no saben cómo hacerlo.</p> <p>En general los planes sectoriales y transversales no siempre incorporan la perspectiva de género o no hacen referencia a la igualdad. Es más común que se limiten a la desagregación de datos (a veces tampoco esto), sin análisis profundos o líneas de trabajo específicas en igualdad. La realidad es variada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El Plan Estratégico de Turismo 2018 señala que “el desarrollo del turismo es un camino más hacia la mejora de los salarios, la igualdad entre hombre y mujer”, pero no se determina de qué manera concreta favorecerá a la igualdad. En el marco de las estrategias de segmentación, se identifica entre los nuevos perfiles de potenciales turistas a las mujeres viajeras, grupos de amigas que viajan juntas. ▪ El Plan Estratégico del Deporte 2018, además de ofrecer datos estadísticos desagregados, remarca la necesidad de mejorar la participación de las mujeres, tanto en el deporte escolar como en el deporte federado. Entre sus líneas estratégicas incluye dos vinculadas a la igualdad: la necesidad de aumentar el deporte escolar para las chicas, y una oferta de calidad y accesible para las mujeres en el deporte federado. ▪ En el Plan de Normalización del Euskara 2018-2022 se ofrece un análisis cuantitativo sobre la situación del euskera en el ayuntamiento, pero la información no se desagrega en función del sexo, ni existe ninguna referencia a lo largo del plan a los posibles usos diferenciados, el uso no sexista del lenguaje, etc.
<p>12. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios</p>	<p>En general, no parece algo habitual, aunque sí se le está dando cada vez más importancia. No existe una guía de cómo hacerlo, lo cual parece algo que preocupa. Normalmente, se realiza tomando como referencia documentación o material de otros organismos.</p> <p>A lo largo del proceso se han recogido algunas referencias concretas sobre cláusulas específicas que existen actualmente: una mayor puntuación a aquellos proyectos de oenegés que promuevan la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en distintas subvenciones y en las contrataciones de urbanismo, etc.</p>

6.2.4 Coordinación y colaboración

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
<p>13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad</p>	<p>No existe un espacio de coordinación específico para abordar la igualdad. El grupo de discusión realizado con el personal técnico ha sido considerado, por las personas participantes, el primer espacio de reflexión en esa línea.</p> <p>Desde 2018 existe el Consejo Operativo, en el que están</p>

	representados todos los departamentos y servicios, compuesto por 13 técnicos y técnicas, y los cinco cargos que componen la junta de gobierno. Este Consejo busca mejorar la coordinación y compartir conocimiento. Para este año se ha establecido abordar mensualmente algunos temas concretos, entre ellos la igualdad.
--	--

6.2.5 Participación e incidencia

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
14. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales	No existe ningún mecanismo para promover la representación equilibrada, salvo el que pueden aplicar los partidos políticos al presentar sus candidaturas en cada legislatura. Ya se señalaba que el peso de los hombres es mayor en la corporación municipal y que la plantilla está equilibrada, tanto en número como en presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
15. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta	No existen mecanismos específicos para fomentar la participación de las mujeres o incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta. Parece existir una sensación generalizada de que las mujeres son más participativas que los hombres, si bien esta participación puede estar asociada con la asistencia a actividades (culturales, talleres, charlas, etc), más que con la participación activa.

6.2.6 Conciliación y corresponsabilidad

	ESTADO ACTUAL
16. Conciliación y corresponsabilidad	En la actualidad, no existe ningún documento escrito que informe a la plantilla sobre las medidas en materia de conciliación (las determinadas por ley, así como otras medidas que se hayan decidido implantar en la organización) o sobre los procedimientos establecidos para poder acogerse a las mismas. El procedimiento actual para tener información sobre medidas de conciliación es acudir al departamento de Personal, donde se les informa sobre lo que determina la ley. El personal técnico no parece tener claro qué tipo de opciones tiene en esta materia. Se comenta que existe la posibilidad de reducirse la jornada, pero el problema está en que “el trabajo que no se hace hoy se tendrá que hacer mañana”, porque no siempre se pone a otra persona para cubrir el resto de la jornada. Por tanto, creen que cobrarían menos y seguirían haciendo el mismo trabajo. Opinan que, aunque tengan derecho, no se cubre ese derecho contratando a otra persona. También hay dudas sobre si la conciliación es simplemente por cuidado de hijos e hijas, o puede ser también en el caso de un familiar mayor. En general, se comparte la sensación de que hay desinformación, tanto para las personas que llevan tiempo trabajando en el ayuntamiento, como para las nuevas incorporaciones.

	Salvo en servicios concretos (municipales, biblioteca, etc.) existe flexibilidad horaria: entrada de 7 h a 9 h y salida a partir de las 14.15 h. Desde los servicios que no cuentan con flexibilidad horaria, porque se realiza atención directa o porque deben estar abiertos mañana-tarde-noche, se demanda mayor flexibilidad.
--	---

6.2.7 Salud laboral y acoso sexual

ESTADO ACTUAL	
17. Salud laboral y acoso sexual	<p>No ha sido posible recoger datos cuantitativos relativos a la salud laboral de la plantilla desde la perspectiva de género. Por ejemplo, bajas o accidentes laborales según sexo.</p> <p>Respecto a las situaciones de violencia interna, entendidas como el acoso sexual o el sexista¹⁵, no existen medidas que promuevan condiciones de trabajo que los eviten: códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, protocolos de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, etc.</p> <p>El personal técnico reconoce, en general, que no sabrían cómo actuar ante una situación de acoso sexual (“hablar con el alcalde, comentárselo a algún compañero o compañera”, etc.).</p> <p>Las y los trabajadores, <i>a priori</i>, no tienen la percepción de que se produzcan situaciones de acoso (al menos situaciones “extremas”), pero sí perciben comportamientos que pueden considerarse sexistas: comentarios directos de usuarios a trabajadoras que realizan atención directa en determinados servicios (“qué guapa estás, qué faldita llevas...”); comentarios indirectos a los trabajadores sobre alguna de sus compañeras (“cómo os estáis poniendo, ¡eh!”). Ante esta situación reconocen no tener claro cómo actuar, sobre todo cuando se trata de usuarios asiduos.</p> <p>Algunas trabajadoras perciben también que hay tonos o formas de hablar cuando se dirigen a ellas que no serían iguales si fueran hombres. Esto está relacionado principalmente con el trato, no con comentarios concretos. También perciben que algunos hombres no acatan las órdenes de una mujer de igual manera que las de un hombre. Y en el caso de las mujeres más jóvenes, a la variable del sexo se une también la de la edad, sobre todo en puestos tradicionalmente masculinizados (Urbanismo, etc.). En estos casos, los interlocutores suelen extrañarse o descolocarse, e incluso en ocasiones se perciben tratamientos paternalistas o disconformidad sólo por el hecho de ser una mujer joven la responsable.</p>

¹⁵ Acoso sexual o sexista en el trabajo: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considerará acoso sexual. (Ley 4/ 2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

7 Empoderamiento de las mujeres

ÁMBTOS DE INTERVENCIÓN	CONCRECIÓN
El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (EMAKUNDE) establece como eje de actuación el empoderamiento de las mujeres, un ámbito centrado exclusivamente en las mujeres.	Impulsar los procesos de empoderamiento individual, colectivo, social y político de las mujeres y de sus movimientos, además de visibilizar y sostener dichos procesos.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, supuso un punto de inflexión en el desarrollo de las agendas de igualdad, y un reconocimiento a los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres. La Declaración de Beijing determina que la igualdad, el desarrollo o la paz pasan por el empoderamiento y la participación social y política de las mujeres en las distintas esferas de la sociedad (salud, política, cultura, deporte, ocio, participación social y cultural, sexualidad, movilidad, seguridad, etc.).

El empoderamiento individual representa tomar conciencia de la desigualdad, aumentar la propia confianza, ocupar y participar en los distintos espacios de la sociedad, etc. Por su parte, el empoderamiento colectivo supone organizarse, luchar de manera conjunta contra las desigualdades, crear conciencia de grupo, etc. El empoderamiento social y político de las mujeres pasa por identificar las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en las distintas esferas de la sociedad, por favorecer la presencia de las mujeres en espacios de decisión, por ocupar cotas de poder, por activar políticas que impulsen la presencia de las mujeres en sectores masculinizados, etc.

A lo largo de este apartado se recogen algunos datos cuantitativos sobre la presencia y participación de las mujeres en diversos espacios sociales y políticos de Hondarribia (política, deporte, cultura, etc.). Al final del apartado, se analiza el estado actual del municipio con respecto a las principales acciones de empoderamiento que plantea el VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

La participación política

La participación política de las mujeres ha evolucionado en los últimos años y su presencia es cada vez mayor en las instituciones públicas vascas, tanto locales como supramunicipales. En las elecciones a Juntas Generales de 2015, por ejemplo, el peso de las candidatas superó al de los hombres (el 51,3 % de las personas candidatas fueron mujeres y el 48,7 %, hombres). **Sin embargo, ellas no son la principal cara visible.** Las mujeres fueron el 34,4 % de las cabezas de lista y los hombres, el 65,5 %.

En Hondarribia, tal y como se señalaba en el apartado referido al funcionamiento interno del ayuntamiento, en la legislatura 2015/19, la corporación municipal ha estado compuesta por 6 mujeres (35,29 %) y 11 hombres (64,71 %). Los dos cargos de mayor relevancia (Alcaldía y 1.º teniente de alcalde) han estado ostentados por hombres.

La participación deportiva

Es un hecho constatado que la práctica deportiva entre las mujeres es inferior a la de los hombres, y que hay deportes feminizados y masculinizados. Hondarribia no es una excepción. El Plan Estratégico del Deporte en Hondarribia 2018 recoge información variada sobre la presencia de mujeres y hombres en las distintas modalidades y categorías deportivas de los deportes que se practican en el municipio, tanto en el nivel escolar como en el federado.

Según los últimos datos disponibles, el deporte escolar lo practican en torno a 1300 niños y niñas, de los cuales **ellas representan el 22 %**.

Además, se observan **deportes masculinizados y feminizados**. El fútbol, el tenis de mesa, el *rugby* o el balonmano pertenece, mayormente, a los chicos. Por su parte, la gimnasia es exclusiva de chicas. El reparto se equilibra más en atletismo o piragüismo.

TABLA 12: PARTICIPACIÓN EN DEPORTE ESCOLAR SEGÚN SEXO. 2016/17

	CHICAS	CHICOS	TOTAL	% mujeres
Fútbol	63	213	276	22,83
Fútbol 11	0	41	41	0,00
Atletismo	45	42	87	51,72
Gimnasia	19	0	19	100,00
Natación	8	13	21	38,10
Judo	1	2	3	33,33
Karate	1	2	3	33,33
Tenis de mesa	1	7	8	12,50
Monte	6	8	14	42,86
Piragüismo	3	3	6	50,00
Rugby	47	218	265	17,74
Baloncesto	60	232	292	20,55
Waterpolo	1	1	2	50,00
Cesta punta	0	7	7	0,00
Balonmano	47	228	275	17,09

Fuente: Plan Estratégico del Deporte en Hondarribia 2018

TABLA 13: LICENCIAS EN DEPORTE FEDERADO SEGÚN SEXO. 2016/17

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% mujeres
Ajedrez	42	5	47	10,64
Atletismo	100	70	170	41,18
Baloncesto	25	63	88	71,59
Balonmano	65	0	65	0,00
Fútbol	167	36	203	17,73
Karate	27	15	42	35,71
Pelota	23	0	23	0,00
Remo	124	32	156	20,51
Rugby	51	9	60	15,00
Triatlón	36	2	38	5,26
Vela	91	18	109	16,51
Total	751	250	1001	24,98

Fuente: Plan Estratégico del Deporte en Hondarribia 2018

Las diferencias en el uso del polideportivo Hondartzza se reducen: los hombres representan el 56 % de las personas socias y las mujeres, el 44 %. En el caso de la participación en actividades ofertadas desde el polideportivo para personas adultas (gimnasia de mantenimiento, aerobio, yoga, *cycling*, escalada, zumba, etc.), la tendencia se invierte, ya que la gran mayoría son mujeres (el 73 % de quienes practican alguna de las actividades ofertadas). Las actividades dirigidas son elegidas en mayor medida por las mujeres, salvo en el caso del *cycling*. Las actividades para menores de 16 años están más equilibradas: el 57 % son chicos y el 43 %, chicas.

Además de que la presencia de las chicas es menor en la actividad deportiva y de que se practican deportes distintos en función del sexo, a lo largo del diagnóstico se ha detectado que

la falta de instalaciones afecta a estas en mayor medida que a los chicos. De hecho, actualmente no está permitido crear más grupos (ni de chicos ni de chicas), debido a la falta de espacio. Sin embargo, los grupos que están por crear son principalmente de chicas (por ejemplo, balonmano) y, por tanto, es a ellas a quienes afecta esta decisión.

Parece, también, que los chicos tienen prioridad en la asignación de los horarios en los que se juegan los partidos, si bien hay que apuntar que es la federación quien los marca. Primero suelen jugar los chicos y después las chicas, por lo que sus horarios suelen ser más intempestivos (tres de la tarde, etc.). Asimismo, se ha criticado que las chicas suelen jugar en Zubieta.

Parece importante abordar la perspectiva de género con los clubes deportivos, para que la igualdad en estos espacios no dependa sólo de quien está dirigiéndolos.

La participación social y cultural

La participación social y cultural puede definirse de distintas formas: asistencia a actividades, organización de iniciativas a través de asociaciones, pertenencia a alguna entidad de carácter social o cultural, etc. Este apartado muestra algunas pinceladas sobre este tipo de participación, condicionado por los datos a los que se ha podido acceder.

La **presencia de mujeres en asociaciones** y el peso que tienen **en sus cargos de dirección** son dos indicadores relevantes a la hora de medir la participación y la incidencia estratégica que tienen. No ha sido posible cuantificar cuántas mujeres y hombres pertenecen actualmente a alguna asociación social o cultural, ni tampoco en cuántas de esas asociaciones las mujeres ejercen el liderazgo. Pero como muestra valga decir que del total de asociaciones deportivas que hay actualmente en el municipio (18), únicamente en 3 de ellas (el 16 %) las mujeres ostentan la presidencia.

Actualmente, en Hondarribia hay una asociación de mujeres, Emeki. Junto al ayuntamiento gestionan la mayoría de las actividades del Día de la Mujer, el Día Internacional contra la Violencia Machista, etc. Además, parece estar activándose un grupo de mujeres jóvenes que se están formando en el feminismo y trabajan desde el empoderamiento de las mujeres.

Las mujeres parecen participar más que los hombres en las **actividades culturales** que se organizan desde el ayuntamiento. Aunque no se cuenta con datos cuantitativos, las personas participantes en el proceso detectan que son éstas quienes más asisten a charlas, teatros, cursos anuales (pintura, manualidades, etc.).

En la **biblioteca**, el 55 % de las personas socias son mujeres y en los talleres para personas adultas que se organizan desde este espacio representan el 90 %. También se observan diferencias en los hábitos de lectura entre mujeres y hombres: ellos no suelen leer novela rosa y ellas, sí; las mujeres leen menos ensayo que los hombres y estos menos novelas; por lo general, ellas solicitan los libros de autoestima, etc.

En las actividades que se organizan desde el área de **Euskera** para personas adultas (Mintzalaguna, Euskaltegi) también hay una mayor presencia de mujeres. En Mintzalaguna, el 70 % son mujeres; en Klean Kantuz, el 70 %; en Txiste Grafikoen Lehiaketa, el 60 %; en Bertso Jaialdia, el 80%; y en las subvenciones, suponen el 60 % de las solicitudes. Las actividades que se realizan con centros educativos están más equilibradas, ya que dependen de la configuración del propio aula.

Las **personas jóvenes** de Hondarribia tienen a su disposición el Gazteleku (Saindua) y la oficina de Gazte Zerbitzua. En ambos casos, la igualdad se trata como algo transversal, y los servicios están enfocados y orientados para dar respuesta a las necesidades de chicos y chicas.

En Saindua Gaztelekua, el 59 % de las personas socias son mujeres. Sin embargo, se observa que a lo largo de todo el año el uso del espacio es mayor entre los chicos. Según los últimos datos disponibles en las vacaciones de invierno, por ejemplo, el 56 % de las personas usuarias son chicos; en las vacaciones de Pascua, el 62 %; y en las de verano, el 76 %. El uso del Gazteleku ha evolucionado con los años. Inicialmente acudían más los chicos, pero cada vez se acercan más las chicas, en parte por el cambio de la oferta que se ha producido, más adaptada a los intereses de ellas.

TABLA 14: ACTIVIDAD DE LA OFICINA GAZTE ZERBITZUA SEGÚN SEXO.
2018

Desde la oficina Gazte Zerbitzua se ha prestado atención directa a 1035 personas (52 % chicas) y telefónica a 217 (62 % chicas). En las inscripciones que se realizan en este espacio para diversas actividades ofertadas a la juventud, el reparto es más equilibrado.

	Hombres	Mujeres	Total
Atención directa	494	541	1035
Atención telefónica	83	134	217
Tarjetas	31	34	65
Inscripciones	247	225	472
Udalekuak	174	197	371
Graffiti lehiaketak	20	20	40
GazteTEK ikastaroan	1	18	19

Fuente: Memoria Gazte Zerbitzua 2018

Por último, cabe hacer una mención especial a la participación vinculada al **Alarde**. El Alarde es una de las señas identitarias de Hondarribia, el elemento central de las fiestas patronales, que se fundamenta en un hecho histórico: la celebración de la liberación del asedio que la ciudad sufrió por parte de las tropas francesas a mediados del siglo XVII. Desde entonces, cada 8 de septiembre, se representa y rememora.

No obstante, en 1996 empezó a visibilizarse un conflicto, ya que afloraron distintos puntos de vista ante la que, hasta aquel momento, era la única forma de vivir el Alarde. La ruptura vino dada por la reivindicación, por parte de un grupo local de mujeres y hombres, de la presencia y la participación de las mujeres en las compañías que forman el Alarde, que únicamente se incorpora en la figura de la cantinera (una por compañía).

La situación en los sucesivos años se vio notablemente agravada por la polarización de las posturas (el Alarde se mantiene y, la otra parte, ante la negativa recibida, conforma la compañía mixta Jaizkibel). Las consecuencias de estos años de tensión no sólo se visibilizan en el periodo de fiestas, sino también durante todo el año en las relaciones personales de los y las hondarribiarras, afectando a la convivencia.

En estos veintidós años se han vivido infinidad de sucesos que han tenido un impacto directo en la ciudadanía, tanto en sus relaciones cotidianas como a otros niveles como el político (implicando a distintas instituciones) y el judicial. Desde las administraciones supramunicipales, y en los últimos años desde el ayuntamiento, se ha tratado de abordar el tema, aunque aún no se ha encontrado una salida compartida.

Así las cosas, el problema del Alarde ha condicionado en gran medida la mayoría de las acciones que se han desarrollado (o que no se han podido desarrollar) en materia de igualdad en el municipio. Socialmente, igualdad se asocia a Alarde, lo cual limita la puesta en marcha de acciones que nada tienen que ver con esta cuestión.

La presencia de las mujeres en la historia

A lo largo de los siglos las mujeres han ocupado un papel relegado en la historia y su aporte a la sociedad se ha invisibilizado constantemente. Visibilizar la labor de las mujeres y a aquellas mujeres referentes en los distintos ámbitos de la sociedad es, hoy en día, un claro ejercicio de reconocimiento. El municipio de Hondarribia tiene diversos ejemplos de este tipo, si bien no parecen ser acciones pautadas o sistemáticas:

- En 2016 Lurdes Zubeldia y Mercedes Iridoy recibieron la Insignia de oro por su contribución al bien de la sociedad por parte de las mujeres de Hondarribia en el siglo XX y principios del XXI.
- En 2019, el ayuntamiento ha concedido una beca para abordar el tema “Mujer y Mar”, con vistas a hacer visible la presencia de las mujeres en la actividad pesquera.

Colectivos específicos para el empoderamiento

Algunos colectivos de mujeres se caracterizan por una mayor vulnerabilidad y, por tanto, requieren de procesos de empoderamiento más específicos. Mujeres mayores, inmigrantes o jóvenes son, por distintos motivos, grupos sobre los que contar con un conocimiento específico, para establecer futuras acciones.

Las personas de 65 o más años representan el 22,18 % de la población de Hondarribia, del cual el 55,54 % son mujeres. Su peso aumenta a medida que avanza la edad. Entre las personas de 85 o más años, en torno a siete de cada diez son mujeres.

TABLA 15: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS SEGÚN SEXO E INTERVALOS DE EDAD. HONDARRIBIA 2018 (ABSOLUTOS Y %)

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% mujeres sobre total
65-69	1061	493	568	53,53
70-74	1042	496	546	52,40
75-79	670	301	369	55,07
80-84	513	233	280	54,58
85-89	322	111	211	65,53
90-94	129	34	95	73,64
95-99	33	9	24	72,73
100 y más	4	1	3	75,00
65 o más	3774	1678	2096	55,54

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

Las trayectorias vitales de las mujeres de más edad, su proceso de socialización o sus necesidades específicas actuales obligan a prestar atención a este grupo para futuras acciones de empoderamiento.

Abordar la igualdad desde edades tempranas y brindar a la infancia espacios igualitarios resulta también fundamental para que crezcan sin discriminación. En la actualidad, el 14,78 % de la población de Hondarribia tiene entre 0 y 14 años, en torno a 2500 niños y niñas, con quienes trabajar estrategias de empoderamiento y coeducación.

TABLA 16: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 0 A 14 AÑOS SEGÚN SEXO E INTERVALOS DE EDAD. HONDARRIBIA 2018 (ABSOLUTOS)

	Total	Hombres	Mujeres
0-4	621	312	309
5-9	913	496	417
10-14	981	505	476
0-14 años	2515	1313	1202

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

La juventud —entendiendo por jóvenes que tienen entre 15 y 29 años— representa el 13,77 % de la población. Este colectivo enfrenta necesidades distintas a otros grupos de edad (tecnologías de la comunicación y la información, ocio, etc.). Por esta razón, resulta clave trabajar en esta franja procesos de empoderamiento tanto individual como colectivo.

TABLA 17: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 15 A 29 AÑOS SEGÚN SEXO E INTERVALOS DE EDAD. HONDARRIBIA 2018 (ABSOLUTOS)

	Total	Hombres	Mujeres
15-19	844	444	400
20-24	763	387	376
25-29	738	389	349
15-29 años	2345	1220	1125

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

También se quiere prestar atención a las mujeres extranjeras que residen en Hondarribia: en torno a 463 mujeres procedentes de Senegal, Rumanía, Francia, Marruecos, Brasil, Colombia o Cuba, entre otros.

TABLA 18: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA 2018 (ABSOLUTOS Y %)

Hombres	Mujeres	Total
482	463	945
51,01 %	48,99 %	100 %

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero 2018.

El desconocimiento de la lengua, la falta de redes sociales, o la socialización y costumbres diferenciadas pueden ser factores de vulnerabilidad para las mujeres extranjeras. En sus procesos de empoderamiento parece oportuno prestar atención a la interseccionalidad, ya que en ellas se cruzan categorías interrelacionadas (ser mujer, ser extranjera, etc.).

Cabe recordar que los procesos de empoderamiento individual y colectivo han de alcanzar al conjunto de mujeres del municipio, pese a que existan determinados sectores con necesidades más específicas.

Por otro lado, en este apartado resulta oportuno analizar la situación actual del municipio en dos direcciones:

Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	El papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.
	La conciencia de género, autoestima y autonomía de las mujeres.
	El autocuidado y salud de las mujeres en todas las edades.
	Mejora de los recursos, particularmente en los que se dan mayores desigualdades.
Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres	La igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos.
	La participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.
	La presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.

7.2 Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
1. El papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible	Desde el ayuntamiento se ha puesto en marcha la beca “La mujer y el mar” con vistas a visibilizar el papel de las mujeres que han trabajado en el sector pesquero. Finalmente, la beca no se llevará a cabo por renuncia de la persona ganadora.
2. La conciencia de género, autoestima y autonomía de las mujeres	No se han identificado acciones específicas en esta línea.

3. El autocuidado y salud de las mujeres en todas las edades	No se han identificado acciones específicas en esta línea.
4. Mejora de los recursos, particularmente en los que se dan mayores desigualdades	No se han identificado acciones específicas en esta línea.

7.3 Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
5. La igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos	El apoyo a Emeki es una apuesta por el empoderamiento colectivo de las mujeres. Más allá de esto no se ha identificado ninguna otra acción.
6. La participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios	No se han identificado acciones específicas en esta línea.
7. La presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	No se han identificado acciones específicas en esta línea.

8 Transformación de la economía y la organización social

ÁMBTOS DE INTERVENCIÓN	CONCRECIÓN
El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (EMAKUNDE) establece como eje de actuación la transformación de la economía y la organización social, un eje centrado en el entorno socio-económico.	Actuar en tres áreas principales: trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectiva de género y políticas macroeconómicas basadas en derechos. Supone impulsar un debate público sobre el modelo económico actual y visibilizar la precariedad del empleo entre las mujeres, la feminización de la pobreza o la naturalización de los trabajos de cuidados en torno a las mujeres.

Son constantes los datos e informes tanto europeos como autonómicos que dejan de manifiesto la precariedad laboral y económica de las mujeres. En Europa, las mujeres tienen el doble de probabilidades de tener una baja remuneración; todavía cobran un 16 % menos que los hombres; existen más opciones de que las subidas salariales, debidas a incentivos discrecionales y variables y a complementos salariales, se les otorguen a ellos; entre la población con mayores ingresos, sólo el 20 % son mujeres; ellas doblan los casos en los que pueden estar en un trabajo parcial no deseado, etc.¹⁶

La feminización de la pobreza es un hecho reconocido mundialmente. Ellas afrontan las tasas de pobreza más elevada, también a nivel estatal y autonómico. En Euskadi, 169 386 mujeres estuvieron en 2017 en situación o riesgo de pobreza identificada, según la tasa AROPE¹⁷; una tasa de pobreza del 15 %, un punto por encima de la masculina. También son las que requieren, en mayor medida, de prestaciones económicas por falta de ingresos o ingresos reducidos. Por ejemplo, suponen el 57 % de las personas que perciben la RGI en Euskadi¹⁸.

Esta realidad se enmarca en un contexto en el que la organización social de los trabajos de cuidados gira en torno a las mujeres, si bien sigue siendo una responsabilidad invisibilizada y poco valorada, pese a que la labor doméstica no remunerada de ellas asciende a 10 billones de dólares al año en el mundo, lo que equivale aproximadamente al 13 % del PIB global¹⁹.

Si bien a nivel municipal no existen datos tan detallados con respecto al contexto socio-económico y a la organización social, el marco local no difiere de la realidad que viven las mujeres a nivel autonómico o europeo. A continuación, se presentan algunos de los indicadores existentes a nivel municipal que pueden dar cuenta de situaciones de vulnerabilidad en el entorno socio-económico (las tasas de paro, las personas beneficiarias de ayudas sociales municipales o la renta personal disponible), así como dibujar la actual organización social (el reparto de los trabajos de cuidado).

¹⁶ OXFAM. *Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa*. Oxfam Internacional, septiembre de 2018.

¹⁷ Indicador agregado que combina tres conceptos: riesgo de pobreza, carencia material y baja intensidad de empleo en el hogar.

¹⁸ Indicador agregado que combina tres conceptos: riesgo de pobreza, carencia material y baja intensidad de empleo en el hogar.

¹⁹ OXFAM. *Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa*. Oxfam Internacional, septiembre de 2018.

Tasas de paro y perfil de las personas demandantes de empleo

Las mujeres siguen siendo en la actualidad uno de los colectivos más afectados por las situaciones de desempleo, también en Hondarribia. Según datos de Lanbide, el 4.º trimestre de 2018, se registró en el municipio una tasa de paro del 7,25 %, una tasa inferior a la registrada a nivel comarcal (10,79 %) o a la territorial (9,09 %). **El peso de las mujeres paradas es superior al de los hombres, igual que ocurre en todo el territorio.** Del total de mujeres de Hondarribia en situación activa, el 9,12 % está en paro, mientras que en hombres se reduce a un 5,48 %.

TABLA 19: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA. 2018

TRIMESTRES	Hombres	Mujeres	Total
1.º Trimestre 2018	5,81 %	9,64 %	7,67 %
2.º Trimestre 2018	4,56 %	8,00 %	6,23 %
3.º Trimestre 2018	5,31 %	9,29 %	7,25 %
4.º Trimestre 2018	5,48 %	9,12 %	7,25 %

Fuente: Lanbide. Marzo 2019.

TABLA 20: EDAD DE LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA. 2019

	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	20,32 %	13,43 %	16,27 %
Entre 30 y 54 años	58,87 %	64,45 %	62,15 %
55 años o más	20,81 %	22,12 %	21,58 %

Fuente: Lanbide. Marzo 2019.

En torno a seis de cada diez personas que demandan empleo tienen entre 30 y 54 años. **Entre los hombres hay un mayor peso de jóvenes que demandan empleo:** el 20,32 % de los hombres y el 13,43% de las mujeres demandantes de empleo tienen menos de 30 años.

TABLA 21: PROCEDENCIA DE LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA. 2019

	Hombres	Mujeres	Total
Extranjero	12,3 %	7,4 %	9,4 %
Estatal	87,7 %	92,6 %	90,6 %

Fuente: Lanbide. Marzo 2019.

En torno a un 10 % de las personas demandantes son personas extranjeras. Se advierte cierta diferencia en función del sexo, ya que **el peso de las mujeres extranjeras demandantes de empleo es inferior al de los hombres** (7,4 % y 12,3 %, respectivamente).

TABLA 22: NIVEL ACADÉMICO DE LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA. 2019

	Hombres	Mujeres	Total
Estudios obligatorios	53,2 %	41,3 %	46,2 %
Bachillerato	9,0 %	9,4 %	9,2 %
FP	20,8 %	26,6 %	24,2 %
Universitario	16,9 %	22,7 %	20,3 %

Fuente: Lanbide. Marzo 2019.

El peso de las mujeres universitarias que demandan empleo (22,7 %) es superior al de los hombres (16,9 %). También el de las mujeres con estudios de FP (26,6 %, frente al 20,8 % de los hombres).

TABLA 23: DURACIÓN DEL PARO DE LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA. 2019

	Hombres	Mujeres	Total
Paro Larga Duración	31,6 %	38,1 %	35,5 %
Paro Corta Duración	68,4 %	61,9 %	64,5 %

Fuente: Lanbide. Marzo 2019.

El peso de las **mujeres demandantes de empleo que se encuentran en paro de larga duración** es superior al de los hombres (38,1 % frente al 31,6 %).

TABLA 24: SECTOR DEMANDADO POR LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA. 2019

	Hombres	Mujeres	Total
Primario	6,1 %	0,1 %	2,6 %
Construcción	6,8 %	1,6 %	3,7 %
Industria	13,2 %	5,1 %	8,4 %
Servicios	68,5 %	88,0 %	80,0 %
Sin empleo anterior	5,3 %	5,2 %	5,2 %

Fuente: Lanbide. Marzo 2019.

El sector servicios es el más demandado, sobre todo entre las mujeres (88 %, frente al 68,5 % de los hombres). Ellos demandan también en Industria, Construcción o en el sector primario.

TABLA 25: OCUPACIÓN DEMANDADA POR LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA. 2019

	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	6,3 %	1,9 %	3,7 %
Técnicos y Científicos	24,5 %	33,0 %	29,5 %
Técnicos de apoyo	36,3 %	31,5 %	33,5 %
E. Administrativos	17,6 %	31,9 %	26,0 %
Otras cualif. Servicios	35,6 %	62,6 %	51,5 %
Agricultura y pesca	14,5 %	1,0 %	6,6 %
Cualificados industria	31,5 %	3,4 %	14,9 %
Ope. maquinaria	24,7 %	2,7 %	11,8 %
No cualificados	52,1 %	42,9 %	46,7 %
Fuerzas armadas	0,2 %	0,0 %	0,1 %

Fuente: Lanbide. Marzo 2019.

(*) Un demandante puede solicitar hasta 6 ocupaciones; en este apartado se consideran todas. De ahí que el total no sume 100.

Con respecto a las ocupaciones demandadas se observan ciertas diferencias en función del sexo. **Ellas demandan, en mayor medida que los hombres, trabajos administrativos, otras cualificaciones de servicios o trabajos técnicos y científicos.** A la inversa, ellos son mayoría en ocupaciones ligadas a la agricultura, la industria o los trabajos directivos.

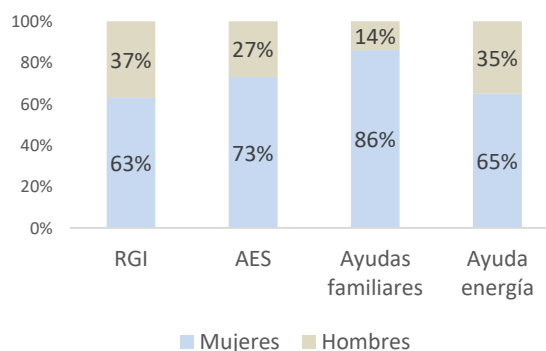
Personas beneficiarias de ayudas sociales municipales

Las mujeres son las principales receptoras de las ayudas procedentes de Servicios Sociales y, por tanto, uno de los colectivos con mayor riesgo de exclusión:

- Del total de personas beneficiarias de la Renta de Garantía de Ingresos-RGI en Hondarribia (184 personas), el 63 % son mujeres.
- Entre las personas con la Ayuda de Emergencia Social-AES (72 personas), ellas representan el 73 %.
- Entre quienes perciben Ayudas Familiares (7 personas), el 86 % son mujeres.
- De las personas que reciben la ayuda para hacer frente a los gastos de la energía (37 personas), el 65 % son mujeres.

Se advierten ciertas diferencias en el tipo de RGI que perciben mujeres y hombres. Aunque en ambos casos prima la Renta Básica, entre las mujeres, un 69 % tiene esta ayuda (el 82,7 %, entre los hombres); mientras que un 31 % percibe la Renta Complementaria de Ingresos de Trabajo (el 17,3 %, en el caso de ellos).

GRÁFICO 28: PERSONAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS DE SERVICIOS SOCIALES (RGI, AES y Ayudas Familiares) SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA. 2019



Fuente: Servicios Sociales de Hondarribia. Mayo 2019.

TABLA 26: MODALIDAD DE RGI SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA. 2019

	hombres	mujeres	Total
Renta Básica	82,7 %	69,0 %	74,3 %
Renta Com. Trabajo	17,3 %	31,0 %	25,7 %

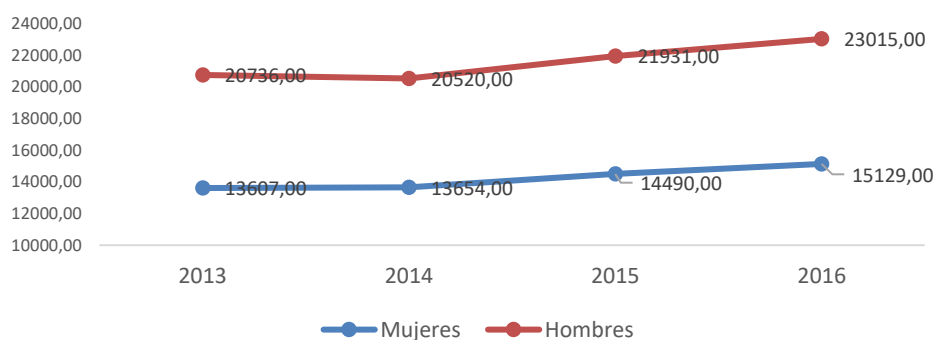
Fuente: Lanbide. Marzo 2019.

Desde los Servicios Sociales no sólo se ofrecen estas ayudas económicas, sino que son numerosos los programas y servicios ofertados en los que las mujeres tienen una presencia significativa: alojamiento para personas en situación de dependencia, ayuda a domicilio, viviendas de emergencia para mujeres que han sufrido violencia, etc.

Renta personal disponible

Según los datos más recientes del Eustat, la renta personas disponible²⁰ de la población de Hondarribia es, de media, de 19.001 €, con una notable diferencia en función del sexo. En el caso de las mujeres, la renta media disponible es de 15.129 €, casi 8.000 € por debajo de la de los hombres (23.015 €).

GRÁFICO 29: EVOLUCIÓN DE LA RENTA PERSONAL DISPONIBLE SEGÚN SEXO. HONDARRIBIA 2013/16



Fuente: Eustat. Estadística de Renta Personal y Familiar

En este contexto no hay que olvidar la realidad concreta de las personas pensionistas, y en concreto de las mujeres. Casi cuatro de cada diez pensionistas vascos y vascas no llegan al Salario Mínimo Interprofesional.

Las mujeres pensionistas de la CAPV se caracterizan principalmente por percibir pensiones de viudedad (46 %), 778 € de media. Los hombres son mayoritariamente perceptores de pensiones de jubilación (82 %) con una pensión media de 1571 €. Además, en las pensiones de jubilación las diferencias según sexo son evidentes ya que la pensión media de jubilación de las mujeres desciende a 878 €.

Los trabajos de cuidado

Si bien no existen datos a nivel municipal sobre el tiempo y la dedicación de mujeres y hombres al cuidado de otras personas, los datos de la CAE pudieran ser fácilmente extrapolables al contexto municipal. En la actualidad²¹:

- El 95 % de las prestaciones de maternidad son solicitadas por mujeres.
- Las mujeres suponen el 92,6 % del total de personas empleadas que han solicitado excedencias para cuidar a sus hijas e hijos y el 82,1 % de quienes lo han hecho por atender a algún familiar.

²⁰ La "renta personal" resulta de la agregación, para cada persona de 18 y más años, de sus rentas del trabajo, rentas derivadas de actividades económicas, transferencias o prestaciones sociales y las percibidas por el capital, tanto mobiliario como inmobiliario. Por su parte, la "renta disponible" resulta de descontar a la renta personal total los gastos de Seguridad Social y la cuota líquida o las retenciones a cuenta.

²¹ EMAKUNDE: *Cifras 2018. Mujeres y Hombres en Euskadi*. Enero, 2018.

Solo como muestra, cabe señalar que el 100 % de las personas contratadas para realizar el Servicio municipal de Ayuda a Domicilio en Hondarribia son mujeres. Además, en los programas de cuidado que se organizan desde los Servicios Sociales, ellas representan el 100 % de las participantes. Desde esta área se apunta que también cuando se contrata un servicio de cuidado de forma particular (no en el marco del SAD) mayoritariamente se busca a mujeres. En los casos puntuales en los que se busca contratar a un hombre, las actividades a realizar están relacionadas con pasear o hacer compañía, pero no con la asistencia y los cuidados de higiene. Por otro lado, cuando se trabaja con las familias desde los Servicios Sociales, la persona que se relaciona con el equipo de profesionales es una mujer (ellos acuden sólo cuando los requieren).

Los roles y habilidades tradicionalmente asociados a mujeres y hombres siguen influyendo en el reparto laboral y en la organización social de los cuidados a nivel mundial. Los sectores más feminizados siguen siendo la asistencia social, el cuidado infantil, la restauración, los servicios de limpieza, o la atención al cliente. Y se caracterizan por estar peor pagados que los sectores masculinizados.

Además, tomando como referencia el VII Plan de Emakunde es oportuno analizar la situación actual del municipio en dos direcciones:

Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica	1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.
	2. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación.
	3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.
Autonomía económica de las mujeres	4. Crear más y mejores empleos.
	5. Disminuir la feminización de la pobreza.
La economía feminista de los cuidados	6. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.
	7. Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.
	8. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.

8.2 Reconocimiento de la igualdad como valor para la transformación

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social	No se han identificado acciones específicas en esta línea.
2. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación	No se han identificado acciones específicas en esta línea.
3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad	No se han identificado acciones específicas en esta línea.

8.3 Autonomía económica de las mujeres

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
4. Crear más y mejores empleos	
5. Disminuir la feminización de la	Más allá de las ayudas de Servicios Sociales no se

pobreza	identifican más acciones.
---------	---------------------------

8.4 La economía feminista de los cuidados

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
6. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida	No se han identificado acciones específicas.
7. Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados	No se han identificado acciones específicas.
8. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión	En verano se organizan actividades para la infancia y adolescencia, que fomentan el tiempo libre educativo y favorecen la conciliación de los progenitores. No se han identificado más acciones específicas.

9 Vidas libres de violencia contra las mujeres

ÁMBTOS DE INTERVENCIÓN	CONCRECIÓN
El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (EMAKUNDE) establece como eje garantizar vidas libres de violencia contra las mujeres, un eje orientado a la sensibilización, prevención, detección, atención, recuperación y coordinación interinstitucional.	Implementar políticas más eficaces y efectivas que sitúen en el centro a las víctimas de la violencia (mujeres, hijas e hijos) y minimice los diferentes impactos de la violencia en sus vidas.

En 2018, un total de 12 mujeres sufrieron violencia en Hondarribia, la mitad de origen extranjero y la otra mitad autóctonas. Salvo en uno de los casos, donde el agresor ha sido el padre de la agredida, en el resto de los casos, la violencia se ha ejercido por la pareja o expareja. Además, el 58 % ha sufrido violencia física.

Hondarribia cuenta con diversos servicios para atender a mujeres que han sufrido violencia:

- Servicio de información, valoración, diagnóstico especializado (SSB)
- Servicios de alojamiento-Piso de acogida
- Servicio de asesoramiento jurídico de las situaciones de maltrato doméstico y agresiones sexuales a mujeres
- Servicio de atención psicológica de las situaciones de maltrato doméstico y agresiones sexuales a mujeres

A lo largo de 2018, se solicitó ayuda psicológica en seis ocasiones y en una ocasión, la ayuda socio-jurídica. Ese mismo año, no fue necesaria la ayuda del piso de emergencia.

Atendiendo a lo establecido en el VII Plan resulta oportuno analizar la situación actual del municipio en tres direcciones:

Sensibilización y prevención	1. Reducir la violencia estructural y cultural.
	2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.
	3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.
Detección, atención y recuperación	4. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.
	5. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres, alineando la intervención con los estándares internacionales.
	6. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño.
Coordinación interinstitucional	7. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres.

9.2 Sensibilización y prevención

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
1. Reducir la violencia estructural y cultural	La campaña del 8 de Marzo y en especial la del 25 de Noviembre tienen como objetivo concienciar y sensibilizar a la población en la erradicación de la violencia.
2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres	En 2019 se ha aprobado el protocolo de respuesta municipal ante casos de violencia sexista contra las mujeres. Este documento establece los criterios sobre la respuesta institucional y la actuación del ayuntamiento en casos de

	violencia sexista. Es una herramienta de utilidad a la hora de realizar declaraciones públicas ante estas circunstancias.
3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres	La campaña del 8 de Marzo y en especial la del 25 de Noviembre tienen como objetivo concienciar y sensibilizar a la población en la erradicación de la violencia.

9.3 Detección, atención y recuperación

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
4. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres	No existen acciones en esta línea.
5. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales	No existen acciones en esta línea.
6. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño	No existen acciones en esta línea.

9.4 Coordinación interinstitucional

OBJETIVOS QUE ESTABLECE EL VII PLAN DE IGUALDAD (EMAKUNDE)	ESTADO ACTUAL
7. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres	Se prevé poner en marcha en un futuro el protocolo de coordinación entre instituciones implicadas en violencia contra las mujeres. Actualmente, existen dificultades para que la Ertzaintza facilite a Servicios Sociales los casos de mujeres que ha sufrido violencia, las denuncias, las órdenes de alejamiento, etc. De momento, la campaña Punto Lila (en la que además de implicar a los establecimientos para poner este símbolo, se ofrecían datos de mujeres que habían sufrido violencia) está suspendida, pero se prevé retomar de nuevo la campaña en un corto plazo.

10 Prioridades identificadas por la ciudadanía

A través del espacio de participación abierto a la ciudadanía se han podido identificar aquellos temas vinculados con la igualdad que más importancia tienen para los y las hondarribiarras. Las personas participantes²², primero, realizaron conjuntamente una selección y, después, pudieron transitar entre las tres zonas simultáneas de diálogo, para reflexionar y entresacar propuestas para el futuro Plan de Igualdad. Estos son los temas que se priorizaron en el Open Space:

1. Educación y coeducación para vivir en igualdad
2. Inseguridad ciudadana
3. La participación masculina en aspectos asociados a la igualdad (planes, etc.)
4. Mujeres y deporte
5. Condiciones laborales de las mujeres que tejen redes
6. Formación global
7. Jóvenes, sexualidad, redes sociales y tecnologías de la información
8. Las mujeres en las fiestas-el Alarde
9. El negocio de la igualdad

En cada una de las líneas de trabajo identificadas, las personas participantes reflexionaron sobre la situación actual (diagnóstico de partida) y posteriormente lanzaron propuestas de mejora²³.



²² Un total de 32 personas participaron en este foro: 30 mujeres y 2 hombres.

²³ No se buscaban propuestas muy elaboradas, ya que el tiempo no lo permitía; pero sí ideas que pudieran guiar o marcar pistas para algunas de las acciones del futuro Plan de Igualdad, así como determinar cuestiones que pudieran ser de interés para la ciudadanía.

1. Educación y coeducación para vivir en igualdad

Diagnóstico de partida	<p>Como punto de partida se plantea que, aunque se han alcanzado grandes cotas de igualdad, siguen existiendo desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que la educación desde la infancia, en el marco de la coeducación, ha de ser la vía a través de la cual seguir trabajando. Es decir, reconociendo las potencialidades e individualidades de cada persona, y educando desde la igualdad de valores, independientemente del sexo.</p> <p>Ante esta reflexión hay quien matiza que actualmente las familias educan en igualdad y que esas desigualdades ya no son latentes; o que en las familias de pescadores las mujeres han sido quienes han tomado las decisiones.</p> <p>También hay quien pone sobre la mesa ejemplos actuales de discriminación laboral (entrevistas en las que se pregunta a las mujeres por su pareja, su interés por tener familia, etc.).</p>
Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none">- Organizar talleres que fomenten la coeducación, nuevos modelos de referencia, etc.<ul style="list-style-type: none">• Talleres sobre coeducación para familias, sobre modelos de maternidad y paternidad, etc.• Talleres de empoderamiento para mujeres, para fomentar la reflexión y compartir las vivencias propias con otras mujeres.• Talleres de masculinidad, para que los hombres tengan un espacio en el que hablar entre ellos, para reflexionar sobre los modelos de referencia que tienen, etc.- Analizar posibles desigualdades entre las y los trabajadores del ayuntamiento.

2. Inseguridad ciudadana

Diagnóstico de partida	<p>Algunas mujeres reconocen sentir miedo cuando caminan solas por la calle a determinadas horas. Además, algunas zonas concretas son estrechas o están poco iluminadas, lo cual aumenta la sensación de inseguridad. Hay quien desarrolla estrategias determinadas para hacer frente al miedo: volver a casa con el móvil en la mano, llamar a alguna persona para hablar durante el trayecto, etc.</p> <p>Esta reflexión se asocia también a la idea de que algunas personas jóvenes muestran comportamientos inadecuados, sobre todo cuando están en grupo o cuando se consume alcohol u otras sustancias. Un contexto en el que las mujeres sienten más inseguridad.</p>
Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none">- Organizar talleres de autodefensa: cómo actuar ante determinadas situaciones, cómo hacer frente a posibles agresiones sexuales, etc.- Revisar de nuevo el mapa de los puntos negros y reidentificar zonas inseguras, iluminar de nuevo algunas calles, poner cámaras, revisar los nuevos barrio, etc.- Fomentar el transporte público: taxis especiales, paradas de autobuses para mujeres, ofrecer un servicio nocturno de taximinibus que recorra los barrios, etc.- Romper con los modelos de masculinidad poco saludables.- Fomentar nuevos modelos de referencia a través de la escuela, las y los educadores de calle, el Gazteleku, etc.- Ofrecer talleres testimoniales para jóvenes sobre drogas y alcohol, impartidos por jóvenes que hayan sufrido las consecuencias del

	<p>consumo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el seguimiento y la sanción a los comercios que vendan alcohol a menores. - Poner cámaras en los baños que se montan para las fiestas. - Activar aplicaciones para móviles.
--	--

3. La participación masculina en aspectos asociados a la igualdad (planes, etc.)

Diagnóstico de partida	<p>Se reflexiona sobre la baja implicación de los hombres en el tema de la igualdad y el género (muestra de ello es la reducida participación en este foro), cuando ésta implica a mujeres y a hombres, no sólo a las mujeres. El cambio de modelos y de contexto ha de afectar a ambas partes, por lo que deben implicarse del mismo modo. Se comenta que son las personas quienes deben ser en centro del Plan.</p> <p>Esta idea trae también la reflexión sobre los pocos espacios existentes para participar, sobre la reducida presencia de jóvenes en los espacios participativos, sobre la poca implicación de la ciudadanía, etc.</p>
Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar el enfoque del término 'Igualdad': qué es, a quién afecta, etc. - Promover campañas que dejen ver lo beneficioso que puede ser la igualdad para los hombres y que ambas partes ganan con la igualdad. - Fomentar la participación de los hombres y su implicación en todo lo que tenga que ver con igualdad. - Crear la figura técnica en el ayuntamiento para promover los cambios en favor de la igualdad. - Trabajar la igualdad desde distintos espacios: prevención comunitaria, centros educativos, etc. - Visibilizar la situación de las mujeres de más edad y fomentar también su participación, ya que la igualdad no es algo que afecta sólo a jóvenes o a personas adultas.

4. Mujeres y deporte.

Diagnóstico de partida	<p>La presencia de mujeres y hombres en los deportes es diferente; ellos tienen más presencia: participan más, salen más en la TV, hay más referentes masculinos, etc.</p> <p>Se reflexiona sobre si la elección de un deporte en la infancia está condicionada o no. Hay quien opina que niños y niñas eligen los deportes que más les gustan. Otras personas consideran que los gustos se aprenden y que las y los niños están condicionados desde pequeños a elegir los deportes que más se asocian a su sexo. Este condicionamiento no tiene por qué venir marcado por la familia, sino por la sociedad, los medios de comunicación, etc.</p> <p>Se recuerda que no sólo hay que pensar en los deportes minoritarios para chicas, sino también en aquellos en los que los niños tienen menos presencia (danza, etc.).</p> <p>Hay voces que critican que los baremos de las mujeres para acceder a algunos puestos donde se requiere fuerza física (Ertzaintza, bomberos, etc.) sean diferentes a los de los hombres, o que las mujeres de las traineras ganen tanto como ellos cuando han de hacer un recorrido más corto. Otras voces recuerdan</p>
------------------------	--

	que el punto de partida de mujeres y hombres es distinto, que los baremos establecidos se basaban en las capacidades de los hombres, que mujeres y hombres físicamente son distintos, etc.
Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar por parte del ayuntamiento torneos mixtos fuera del deporte escolar, por ejemplo en verano. - Garantizar que niños y niñas elijan los deportes que quieren practicar sin ningún condicionantes de género y que se den las condiciones para que esto ocurra (que existan esos deportes, etc.). - Reforzar la presencia de deportes minoritarios y garantizar que existen grupos mixtos. - Animar a los niños a que practiquen deportes poco habituales entre ellos. - Organizar un día de puertas abiertas en el polideportivo para que niñas y niños puedan conocer todos los deportes que existen. - Fomentar los deportes de playa, tanto entre chicos como entre chicas. - Conseguir que chicos y chicas tengan referentes en los deportes que practican, aunque sean minoritarios.

5. Condiciones laborales de las mujeres que tejen redes

Diagnóstico de partida	<p>Se reflexiona sobre la situación precaria que viven las mujeres que tejen redes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La edad de jubilación es distinta a la de los marineros, aunque ambas partes trabajan en el mundo de la mar. - Trabajan como autónomas, por lo que parte de su salario se va en la cuota que deben pagar. - Sus condiciones laborales son aún precarias: tienen humedad, deben mover mucho peso, trabajan en el exterior, la postura corporal no es adecuada ergonómicamente, la dureza de la tarea, sus horas laborales se adaptan a las necesidades del momento, etc. Aunque se les ha puesto calefacción, esto no soluciona el problema, porque la humedad sube hacia arriba. - Las enfermedades que les afectan son distintas a las de los hombres y están asociadas a la humedad: problemas de huesos, etc.
Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar las necesidades concretas de las mujeres que tejen redes y tratar de buscar soluciones conjuntamente entre ayuntamiento y cofradía. - Analizar los riesgos laborales a los que se enfrentan estas mujeres y establecer medidas correctoras: buscar fórmulas ergonómicas adecuadas, poleas para mover el peso, etc. - Mejorar las condiciones de jubilación de estas mujeres, tanto en salario como en igualar su edad de jubilación a la de los hombres. - Ofrecer servicios sanitarios adaptados a las condiciones y enfermedades que sufren las mujeres tejedoras: ofrecer bonos para fisioterapia, revisión médica gratuita anual, etc. - Fomentar esta profesión también entre los hombres. - Dar a conocer el trabajo que se realiza en torno a la mar desde un punto de vista de género y visibilizar la presencia que las mujeres han tenido en este sector (tejedoras, venteras, etc.). - Mejorar las condiciones de las mujeres viudas en general.

6. Formación global

Diagnóstico de partida	<p>Una adecuada formación y educación de toda la sociedad puede garantizar la igualdad. Por tanto, es necesario controlar el abandono escolar, garantizar que la infancia más vulnerable tiene acceso a la educación, que las familias con menos recurso tienen la posibilidad de formarse, las personas con enfermedad mental, etc.</p> <p>También se reflexiona sobre lo importante que es transmitir lo que significa la igualdad, definir bien el término, explicar a qué se refiere y a quién incumbe, garantizar que mujeres y hombres lo entienden de la misma forma, trabajarlo con la juventud, etc. Y, en concreto, en Hondarribia, tratar de no asociar siempre igualdad a Alarde.</p>
Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar formación específica para explicar el feminismo, la igualdad, etc. - Conseguir que las distintas fuerzas políticas aúnen criterios a la hora de entender y hablar sobre igualdad, que ofrezcan un mismo mensaje. - Ofrecer formación en igualdad a las y los representantes políticos. - Impulsar la cultura para fomentar la igualdad. - Analizar desde la perspectiva de género la realidad de determinados colectivos vulnerables: la socialización diferenciada de las personas con enfermedad mental, con discapacidad, etc. - Dar a conocer la historia del pueblo, desde una visión sociológica e identitaria a través de formatos atractivos. Debiera de estar organizado desde el ayuntamiento y no desde grupos locales, para que no se asocie a ninguna “bandera” (“Historia sin banderas”). - Dar a conocer la historia de las mujeres en el municipio: su papel en el mundo de la mar, en el sector agrario, etc. - Prestar servicio de guardería cuando se organicen talleres y actividades. - Ofrecer formación relacionada con los valores, el respeto, etc.

7. Jóvenes, sexualidad, redes sociales y tecnologías de la información

Diagnóstico de partida	<p>La realidad de la juventud está asociada a los móviles y a las redes sociales, pero parecen no ser conscientes de los riesgos que existen y no las utilizan correctamente (no saben vivir sin ellos, están enganchados, etc.). Sobre todo, si se vincula con la sexualidad y las relaciones de pareja que construyen.</p> <p>Se comenta que se han puesto de moda algunas prácticas sexuales de riesgo con el móvil como herramienta, por ejemplo, que las chicas que van con uniforme no lleven bragas y saquen una foto para demostrarlo. Son conductas ante las que algunas jóvenes no se atreven a negarse por la presión social del grupo.</p> <p>Las familias carecen de herramientas y de conocimiento para afrontar algunos temas asociados a las redes sociales, el uso de las tecnologías de la comunicación y la información, etc.</p>
Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar talleres sobre el uso de redes sociales y las tecnologías de la comunicación y la información: <ul style="list-style-type: none"> • Talleres para familias sobre el uso de las redes sociales, las TICs, límites en los usos, etc.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Talleres para jóvenes sobre usos adecuados, riesgos, etc. - Fomentar el tiempo libre educativo. - Crear espacios sin wifi y sin móvil, generando campañas y mensajes positivos sobre los espacios sin móvil. - Lanzar mensajes sobre el uso adecuado de las tecnologías antes de conectarse a cualquier wifi pública.
--	--

8. Las mujeres en las fiestas-el Alarde

Diagnóstico de partida	<p>Se manifiesta que uno de los conflictos asociados a la igualdad en el municipio es el Alarde. Las participantes cuestionan que el ayuntamiento no toma parte en el tema y que no garantiza que las mujeres del municipio participen en las fiestas de igual manera que los hombres.</p> <p>No se comprende cómo se pretende abordar la igualdad sin solucionar el tema del Alarde.</p> <p><i>Nota: Las ideas que se recogen sólo responden a una de las partes implicadas en el tema del Alarde, al ser la única postura que se manifestó en el grupo de trabajo.</i></p>
Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer espacios pedagógicos para hablar del tema del Alarde y garantizar los recursos necesarios: personas expertas, materiales, espacios de participación, trabajo en las escuelas, etc. - Garantizar la libertad de expresión de ambas partes y no quitar los carteles ni de Jaizkibel ni de quienes defienden el Alarde. - Favorecer un Alarde público e igualitario y que el ayuntamiento ofrezca protección a la compañía Jaizkibel, dándoles la bienvenida el 8 de septiembre. <p><i>Nota: Las ideas que se recogen sólo responden a una de las partes implicadas en el tema del Alarde, al ser la única postura que se manifestó en el grupo de trabajo.</i></p>

9. El negocio de la igualdad

Diagnóstico de partida	<p>Se cuestiona el dinero que se invierte en igualdad desde distintos organismos públicos supramunicipales (principalmente Emakunde) y el poco impacto efectivo y real que parece tener. La igualdad no debe convertirse en un negocio. Al hilo de esto, hay quien reprocha también el dinero que concede el ayuntamiento para algunas actividades que no parecen tener nada que ver con la igualdad (se pone como ejemplo la subvención concedida a Emeki para que las mujeres mayores aprendieran a andar en bici). Otras voces se muestran contrarias a esta idea y creen que las subvenciones que se conceden sí que fomentan la igualdad.</p> <p>También se critica que no hay consecuencias para quienes no cumplen la ley de igualdad (las empresas que pagan salarios distintos a mujeres y hombres, etc.) y que, por tanto, la ley pierde legitimidad.</p> <p>A raíz de esto se critica que actualmente ya no se realice la campaña Punto Lila.</p>
Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> - Aclarar qué es la igualdad para el municipio de Hondarribia de forma clara, objetiva y pública. - Ofrecer información transparente en el diagnóstico: datos estadísticos que describen la realidad de Hondarribia, ofrecer datos sobre la violencia de género que sufren los hombres o que se da

entre las personas del mismo sexo, etc.

- Mostrar las distintas visiones del feminismo.
- Garantizar que las empresas locales cumplen con la igualdad de salario entre mujeres y hombres.
- Preparar a guardias municipales para atender casos de violencia de género (hacia mujeres, hacia hombres, etc.).
- Crear la figura profesional en igualdad para que asesore e informe sobre estos temas a la ciudadanía.
- Garantizar que las ayudas que se ofrecen en materia de igualdad van destinadas a ello.

11 Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades

El siguiente apartado ofrece un resumen de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades identificadas a lo largo del proceso. Algunas han sido plasmadas por las personas entrevistadas o por el personal técnico que ha participado en la sesión correspondiente; otras se derivan del análisis cuantitativo y cualitativo realizado. Cabe destacar que se ha organizado la información atendiendo a los cuatro ejes de referencia que guían el diagnóstico y que vertebran las políticas de igualdad en la CAE.

1. Funcionamiento interno de la administración local

	DEBILIDADES Y AMENAZAS	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES
POLÍTICA DE IGUALDAD Y ESTRUCTURA QUE LA SUSTENTA	<ul style="list-style-type: none"> - No existe una estrategia o una política en materia de igualdad municipal. Se realizan numerosas acciones anuales de carácter lúdico-reivindicativo, pero no forman parte de una estrategia más amplia. - Hasta el momento se han organizado principalmente acciones orientadas hacia el exterior, pero no ha habido acciones internas que repercutan en la estructura del ayuntamiento o que estén orientadas a la plantilla. - Se destinan partidas específicas para abordar proyectos concretos en igualdad pero no hay presupuesto específico para igualdad. - No hay personal técnico de igualdad que garantice un abordaje estratégico, si bien las actividades que se realizan recaen sobre una persona concreta en el marco de los Servicios Sociales. - No se ha definido cómo se abordarán las futuras acciones que deriven del Plan de Igualdad. Por el momento, parece que no existirá personal técnico de igualdad y está por definir quién y cómo se abordarán las acciones en esta materia: personal de Servicios Sociales, empresa externa, transversalmente en las distintas áreas, etc. - Las dificultades por dar coherencia a una estructura y una estrategia estable se asocian, en parte, a la presión social y 	<ul style="list-style-type: none"> - Las acciones en materia de igualdad han tenido, hasta la fecha, una persona concreta de referencia que ha trabajado de manera coordinada con la asociación de mujeres Emeki. - En los últimos años ha existido una apuesta económica clara por acciones, programas o propuestas orientadas a la igualdad (el Protocolo de violencia, el futuro Plan, becas que visibilicen la labor de las mujeres, etc.)

	<p>mediática que tiene el problema del Alarde, que acaba condicionando el resto de decisiones.</p>	
<p>COORDINACIÓN, RELACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> -No existe un espacio de coordinación ente áreas para abordar la igualdad. - No existe Consejo/Mesa de Igualdad en el municipio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recientemente se ha puesto en marcha un Consejo Operativo que reúne a las distintas áreas para mejorar la coordinación interna. Este espacio puede ser una vía para coordinarse en materia de igualdad. - Durante los últimos años se ha ido forjando una estrecha relación con la asociación local Emeki, un potencial para trabajar acciones coordinadas entre ciudadanía y el ayuntamiento.
<p>SENSIBILIZACIÓN, COMPROMISO, CONOCIMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El personal técnico, pese a mostrar sensibilización y compromiso, percibe una mayor carga de trabajo derivada del futuro plan. Por el momento parece percibirse como un esfuerzo añadido más que como un beneficio. - El personal técnico valora el esfuerzo actual por poner en marcha acciones en materia de igualdad, pero se pone en duda su futuro desarrollo: porque es un tema complejo, porque se realizan muchos planes que finalmente no se desarrollan, porque puede ser una forma de quedar bien políticamente, porque existe una presión externa para que esto se lleve a cabo, etc. - Algunas áreas tienen un mayor despliegue de acciones en materia de igualdad, mientras que en otras no identifican la necesidad o no saben cómo encaminar acciones concretas. - Existen ciertas reticencias con respecto al lenguaje inclusivo (no siempre se comparte, no se entiende el motivo, etc.). No hay criterio para un uso adecuado del lenguaje no sexista, o al menos el personal técnico lo desconoce. Parece necesario explicar el porqué y el para qué del lenguaje inclusivo. - La recogida de datos desagregados por sexo no se realiza sistemáticamente, está en manos de cada persona y no siempre se entiende el beneficio que deriva de una recogida y un análisis de datos desagregado. Es necesario sensibilizar tanto en la recogida de 	<ul style="list-style-type: none"> -Existe un compromiso político de toda la corporación por activar un Plan de Igualdad que aborde distintas líneas. Este escenario representa una oportunidad para la futura planificación en materia de igualdad. - El personal técnico parece estar sensibilizado y muestra compromiso por la igualdad. En algunas áreas, la sensibilización es elevada, y se materializa en acciones y apuestas concretas (uso no sexista, recogida de datos desagregada y sistemática, identificación de necesidades de mujeres y hombres, etc.). En aquellas áreas en las que se trabaja en coordinación con organismos supramunicipales (diputaciones, etc.) parece que la transversalización de la igualdad está más interiorizada.

	información como en el análisis de los datos que serán de utilidad para evaluar y establece mejoras.	
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - El ayuntamiento no ha ofrecido hasta la fecha formación específica y no existe un registro sobre la plantilla con conocimientos o formación en igualdad. Tampoco existe un Plan de formación en igualdad, que permita capacitar en función de las competencias y funciones de cada persona de la plantilla. -La plantilla reconoce necesitar formación en materia de igualdad, principalmente para dar respuesta a dudas concretas de su día a día: cómo incorporar la perspectiva de género en la práctica, qué tipo de cláusulas se pueden incorporar en las contrataciones, cómo hacer un uso adecuado del lenguaje en euskara y castellano, criterios concretos, etc. Esta formación podría estar orientada tanto a la sensibilización como a la resolución de cuestiones concretas. - El personal político requiere también de formación en igualdad, que le permita abordar el tema desde un enfoque estratégico. 	<ul style="list-style-type: none"> - El personal de la plantilla muestra interés por formarse en temas de igualdad, ya que siente que ayudará a incorporar la perspectiva de género en su día a día. Será importante que esta formación tenga cabida en su jornada y no se asuma como una obligación.
REPRESENTACIÓN Y RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - La corporación municipal, en la legislatura 2015-2019 no cumple con el requisito de representación equilibrada según sexo (60/40). Las mujeres representan el 35,29 %. Por el contrario, en la legislatura 2019-2023 sí se ha alcanzado esta representación y las mujeres representan el 47% de la corporación. - La asignación de concejalías responde a roles de género. - Únicamente una mujer ha ocupado la Alcaldía. - La presencia de mujeres y hombres de la plantilla en las áreas y puestos, se corresponde con los roles de género tradicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - La presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad de la plantilla está equilibrada. - La presencia de mujeres jóvenes entre el personal político y en áreas tradicionalmente masculinizadas es cada vez más habitual. - Las mujeres de la plantilla están repartidas en distintas áreas, de lo que se puede presuponer una mayor facilidad para implantar futuras acciones según áreas o al menos para mostrar una “mirada” de igualdad.
HERRAMIENTAS INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> - No existe guía interna para el uso no sexista del lenguaje, o al menos el personal no tiene constancia de ellas. El personal técnico demanda este tipo de herramientas. Se han identificado documento generados desde el ayuntamiento en los que conviene mejorar el uso no sexista del lenguaje. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunas áreas cuentan con herramientas que sistematizan la recogida de información desagregada en función del sexo.

- No existen criterios definidos para que los estudios o estadísticas que se generen a nivel consistorial (tanto propios como de contratación externa) **tengan como premisa ofrecer datos desagregados.**
- No existe un **documento escrito que contenga las actuales medidas de conciliación.** El personal técnico dice no conocer las medidas de conciliación con las que cuentan y opinan que difícilmente se puede conciliar si no se sustituye al personal con reducción de jornada. La flexibilidad es un derecho para algunas personas trabajadoras, ya que las características de algunos servicios (cara al público, abiertos mañana y tarde) dificultan que exista.
- Actualmente no existen ningún protocolo o herramienta para prevenir el **acoso sexual o sexista.** El personal técnico no identifica casos de agresiones sexuales o sexistas “extremas”, pero sí se detectan conductas y comentarios sexistas, en parte procedentes de personas usuarias o externas a la plantilla del ayuntamiento. Ante estas situaciones, la plantilla no suele saber cómo actuar.
- No existen mecanismos para favorecer y fomentar **la participación** de las mujeres.

2. Empoderamiento de las mujeres

	DEBILIDADES Y AMENAZAS	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres de Hondarribia tienen menor presencia política que los hombres en la institución local. - La participación de las mujeres en la práctica deportiva es notablemente inferior a la de los hombres. - Algunas mujeres del municipio ven condicionada su participación social en las fiestas por el problema que se vive con el Alarde. El no poder participar de la misma manera que los hombres representa una forma de discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres parecen ser las que asisten en mayor medida que los hombres a actividades culturales (charlas, talleres, espacios de participación, etc.). - El ayuntamiento apuesta por el fortalecimiento de redes y asociaciones de mujeres que repercute en el empoderamiento colectivo.
CONTEXTO SOCIAL DEL MUNICIPIO	<ul style="list-style-type: none"> - El municipio se encuentra en un momento delicado con respecto al problema derivado del Alarde. Existen posturas encontradas y aún no se han hallado soluciones compartidas por las partes. Este contexto lleva a que cualquier cuestión vinculada a la igualdad se asocie automáticamente a esta cuestión, anulando cualquier otro espacio de trabajo en materia de igualdad. También favorece a ello que las partes polarizadas midan al detalle cualquier acción que el ayuntamiento ponga en marcha en este sentido y que se lleguen a criticar medidas, condicionadas por la postura respecto al Alarde. Las personas desconfían, creen que puede haber intereses partidistas asociados, etc. Este contexto dificulta trabajar cualquier acción orientada al empoderamiento de las mujeres y a la eliminación de las desigualdades. - Algunas voces recogidas en el diagnóstico apuntan a que la presión de instituciones externas por abordar el tema de la igualdad puede imponer decisiones que no son compartidas por la ciudadanía. - Se percibe necesario trabajar la sensibilización a nivel local en distintos ámbitos, tanto con hombres como con mujeres: marco teórico del feminismo y la igualdad, los factores que subyacen en la discriminación hacia las mujeres, los roles de género, la corresponsabilidad, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recientemente se ha puesto en marcha un proceso de trabajo con personal político y ciudadanía, y acompañado por personal externo, para abordar el problema del Alarde.

3. Transformación de la economía y la organización social

	DEBILIDADES Y AMENAZAS	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES
FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	- La feminización de la pobreza es una realidad también presente en Hondarribia: ellas tienen rentas más bajas, son quienes más necesitan las ayudas sociales, etc.	- Los servicios sociales tienen una especial mirada hacia esta realidad.
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- La sociedad sigue perpetuando los roles de género tradicionales con respecto al cuidado de las personas , un marco difícil de romper cuando el esquema se reproduce a nivel macro: ellas se encargan de los cuidados en mayor medida que los hombres, siguen existiendo dificultades para la corresponsabilidad, etc.	

4. Vidas libres de violencia

	DEBILIDADES Y AMENAZAS	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES
SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES ESPECÍFICAS	- En necesario seguir sensibilizando a la población (mujeres y hombres) en esta materia: comprender que hay perfiles variados de mujeres que sufren violencia, ofrecer herramientas para identificar situaciones sexistas, informar sobre los recursos existentes, entender la violencia machista más allá del entorno familiar, etc.	- Recientemente se ha creado el Protocolo de respuesta municipal ante casos de violencia sexista contra las mujeres, que marca los criterios de respuesta y comunicación pública ante estas circunstancias. - Se prevé poner en marcha a corto plazo un protocolo para la coordinación entre instituciones implicadas en los casos de violencia machista. - El programa “Por unas fiestas sin violencia” es un programa exitoso en el que se prevé seguir trabajando.