



DIAGNÓSTICO | 2024-12

# DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EN HONDARRIBIA

SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES  
Y HOMBRES



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Hondarribiko  
Udala

# ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	ADECUACIÓN DEL CONTEXTO Y LA ESTRUCTURA DEL PROYECTO AL PLAN PARA LA IGUALDAD EN MARCHA EN LA CAPV.....	4
3.	PROCESO DE TRABAJO Y METODOLOGÍA .....	7
4.	CONTEXTO SOCIO- DEMOGRÁFICO DE HONDARRIBIA.....	11
5.	FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL .....	20
	Corporación.....	20
	Personal contratado .....	25
6.	BUEN GOBIERNO .....	35
	Evolución de las políticas de igualdad impulsadas desde el ayuntamiento.....	35
	Garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres.....	37
	Integrar la igualdad en la actividad administrativa .....	38
	Perspectiva de género en el gobierno abierto .....	40
7.	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.....	44
	Contribuir a la autonomía económica de las mujeres desde las políticas públicas44	
	Promover el protagonismo de las mujeres y reconocer y valorar sus aportaciones en todos los ámbitos .....	48
	Garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos por parte de las mujeres. ....	53
8.	UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE .....	59
	Avanzar hacia la construcción de una democracia cuidadora .....	59
	Reforzar y difundir el compromiso con el desarrollo de un modelo de organización social justa, igualitaria y sostenible .....	63
9.	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES .....	66
	Reforzar la investigación, sensibilización, prevención y formación especializada sobre violencia machista contra las mujeres .....	68
	Garantizar que la respuesta a las violencias machistas contra las mujeres sitúa los derechos y el empoderamiento de las mujeres en el centro de la intervención.....	69
	Promover una intervención coordinada entre las instituciones que combaten las violencias machistas contra las mujeres.....	70

# 1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Hondarribia ha mostrado su disposición a dar pasos hacia la igualdad de mujeres y hombres. Prueba de ello son las decisiones adoptadas en el último año: la creación del Departamento de Igualdad, la contratación de la técnica de igualdad, los pasos dados para la elaboración del diagnóstico y el diseño del plan para la igualdad, la intención demostrada de constituir la mesa de igualdad, la aprobación del protocolo municipal de respuesta pública institucional ante casos de violencia machista, y otras medidas adoptadas a nivel municipal.

Hay que tener en cuenta que el Ayuntamiento de Hondarribia aprobó en 2019 su I Plan de Igualdad y que en la actualidad, además de no estar en vigor, tuvo un grado de ejecución bajo, por lo que debe elaborar su II. Plan de Igualdad. Para diseñar un plan de igualdad funcional y factible es necesario disponer de un diagnóstico de la situación general de la igualdad en el municipio, que es lo que este documento pretende recoger.

El diagnóstico es, por tanto, un ejercicio de conocimiento de la realidad local con una doble mirada. Por un lado, mira a nivel interno, analiza la estructura municipal y evalúa los servicios y programas municipales desde la perspectiva de género. Por otro lado, mira al exterior para conocer el contexto de igualdad en el municipio.

Hondarribia, como el resto de municipios del País Vasco, como consecuencia del sistema patriarcal que vivimos en la actualidad, tiene enormes retos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Muchos de ellos son situaciones generalizadas que podemos detectar tanto en nuestro municipio como en otros, como la tasa de paro femenina más elevada o el desequilibrio en la renta, con una renta femenina muy inferior a la masculina.

Otros retos, por el contrario, son específicos de Hondarribia, como el conflicto generado desde hace años por la negativa recibida a la reivindicación de la participación de las mujeres en el Alarde. En relación con esto último, el diagnóstico recoge, entre otras, las conclusiones de la encuesta sobre el Alarde que se ha llevado a cabo en el mismo periodo. Tal y como se recoge en el diagnóstico, podemos afirmar que el conflicto del Alarde, durante muchos años, ha impedido el desarrollo de políticas de igualdad, porque aglutinaba todos los debates. Sobre esta base, el Ayuntamiento de Hondarribia ha decidido dotar de su propio espacio al debate y al tratamiento del conflicto que genera la participación de las mujeres en el Alarde.

Este diagnóstico, además de ofrecer la información y la reflexión necesarias para el plan de igualdad que diseñaremos a continuación, marca las líneas de trabajo a futuro alineadas con la estrategia 2030 de Emakunde. De este modo, estas líneas de trabajo constituirán la base del Plan de Igualdad. Es importante destacar que la estrategia 2030 de Emakunde proclama que la igualdad de mujeres y hombres es una dimensión de los Derechos Humanos; y que las carencias que encontramos aumentan los vacíos estructurales democráticos.

Por lo tanto, este informe recoge el resultado del trabajo realizado en los últimos meses, el diagnóstico sobre la igualdad de Hondarribia.

## 2. ADECUACIÓN DEL CONTEXTO Y LA ESTRUCTURA DEL PROYECTO AL PLAN PARA LA IGUALDAD EN MARCHA EN LA CAPV

Son numerosos los documentos aprobados en los últimos años en el contexto de la Ley, que deberán ser tenidos en cuenta por el propio proceso que se ponga en marcha y por otras herramientas que surjan del mismo.

Algunos de ellos son:

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (actualizada a 20/03/2023):**

La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el principal referente en materia de políticas de igualdad en la CAPV. En ella se establecen los principios generales que han de presidir la actuación de las potestades públicas en esta materia, así como el conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a promover su posición social, económica y política.

La presente Ley expresa claramente cuáles son las funciones que se atribuyen a cada ente público. En este caso, según se recoge en el artículo 7, corresponde a la Administración Local:

1. *En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, individualmente o a través de las mancomunidades de que formen parte o que coincidan con los objetivos de la presente ley, las siguientes funciones:*
  - a. *Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para la integración de la perspectiva de género en la administración.*
  - b. *Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.*
  - c. *Programación en materia local, en el contexto de la planificación general del Gobierno y programación de las correspondientes Diputaciones Forales.*
  - d. *Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan conocer la situación diferencial de mujeres y hombres en las áreas de intervención local.*
  - e. *Análisis e investigación 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 su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.*
  - h. *Información y orientación a la ciudadanía y especialmente a las mujeres sobre recursos y programas en materia de igualdad de mujeres y hombres. Además, ofrecer información sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.*
  - i. *Ofertar los programas o servicios que, por su naturaleza, deba prestar el Ayuntamiento, con el fin de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.*
  - j. *Establecimiento de los recursos y servicios sociocomunitarios que, por su naturaleza, deba prestar el Ayuntamiento y estén dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres. Ley 24/2005, de 18 de febrero, para la*

*Igualdad de Mujeres y Hombres. Se puede consultar*

*en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-17779-consolidado.pdf> 6*

- k. *Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines y funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local.*
  - l. *Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.*
  - m. *Cualquier otra función que le sea encomendada en su ámbito de competencia.*
2. *Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el apartado anterior, las administraciones locales contarán con la asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con las oportunas medidas de fomento de las administraciones forales correspondientes.*

Con la actualización de la Ley se previó el reforzamiento de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad, que se plasman, entre otros, en el fortalecimiento de las estructuras de igualdad, en la obligación de formar en igualdad a las empleadas y empleados públicos, en la generalización de los permisos parentales iguales e intransferibles, en el incremento de las medidas para hacer frente a la brecha salarial, en la ampliación de las ayudas a las víctimas de todo tipo de violencia contra las mujeres, en las víctimas que no hayan recibido las indemnizaciones previstas en la sentencia judicial, así como en las hijas e hijos huérfanos de violencia machista.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

De acuerdo con el artículo 21.1 de esta Ley Orgánica, "las entidades locales integrarán el derecho a la igualdad en sus competencias, para lo cual colaborarán con el resto de Administraciones Públicas".

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

Este II. Plan Foral define la estrategia de desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa en base a los siguientes ejes: buen gobierno, redes y prácticas feministas, cuidados dignos y universales, economía para la sostenibilidad de la vida, entorno sostenible y vidas libres de violencia machista.

- **Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres**

Este es el primer instrumento normativo creado en materia de igualdad en el ámbito foral de la Comunidad Autónoma de Euskadi, desarrollado en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Con el fin de avanzar, fortalecer y dar sostenibilidad a las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, se inscribe la Norma Foral de Igualdad, primer instrumento normativo en materia de igualdad que se crea en el ámbito foral de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Establece, por tanto, los principios y objetivos que deben orientar la actuación de la Diputación Foral.

- **Estrategia 2030: Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE**

De acuerdo con el artículo 9 de la Ley de Igualdad, ***corresponde a Emakunde promover su aplicación en las administraciones públicas vascas, así como prestar asistencia técnica para su elaboración, evaluación y puesta en marcha.***

La propuesta actualmente vigente es la **Estrategia 2030**. Documento de **Estrategia 2030** que pretende dar pautas y orientar homogéneamente a los poderes públicos vascos en el avance de sus políticas hacia una organización social más democrática, justa, igualitaria, sostenible y libre de violencias machistas.

Esta estrategia es el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Vida Libre de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo. A su vez, se basa en los mandatos que marca la Ley de Igualdad.

Además, se alinea con otros marcos jurídicos o programas más amplios Entre otros::

- **Agenda Euskadi-Basque Country 2030**
- **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025**
- **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011)**

En base a esto, la Estrategia 20230 marca 4 ejes de trabajo:

- A través del eje **Buen Gobierno** recoge las características de la buena gobernanza, la gobernanza colaborativa y los objetivos estratégicos para avanzar en la transversalidad de género
- Eje de **empoderamiento de las mujeres**, además de herramienta individual, entendida como proceso colectivo, social y político. Su objetivo es fortalecer los liderazgos con enfoque interseccional y feminista.
- Eje de **organización social justa, igualitaria y sostenible**, que incluya la habitabilidad humana y la sostenibilidad ambiental. Y, junto a ello, una herramienta básica para el cambio social y económico.
- **Vidas libres de violencia machista contra las mujeres**, trabajando la prevención y la atención integral a las víctimas supervivientes hasta su completa recuperación.

*La Estrategia 2030* recoge 13 objetivos estratégicos y 31 líneas ordenados por ejes. Como se ha dicho, el Ayuntamiento de Hondarribia asume la responsabilidad de impulsar las Políticas de Igualdad en el municipio y el compromiso de desarrollarlas de acuerdo con las medidas y ejes definidos en la Estrategia 2030 de Emakunde, asumiendo plenamente el proceso de trabajo que se propone.

### 3. PROCESO DE TRABAJO Y METODOLOGÍA

Desde el punto de vista metodológico, a lo largo del proceso se han combinado dos metodologías diferentes:

- **Cuantitativa**, por un lado, para la recogida y lectura de datos socio-demográficos, de uso...
- Se han utilizado metodologías **cuantitativas** para llegar a lugares donde la cuantitativa no llega. Así, se han utilizado entrevistas concienzudas, sociogramas y grupos focales, y se ha podido profundizar en contextos concretos, que nos permiten conocer los comportamientos humanos, es decir, los diferentes comportamientos de hombres y mujeres. Al mismo tiempo, las técnicas cualitativas son un gran recurso para acercarse a sus protagonistas, contribuyendo así a sumergirse en el problema del momento.

El diagnóstico ha tenido 5 fases diferentes:

#### Fase 1. LOCALIZACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE LAS BASES DEL PROCESO

Esta primera fase de diagnóstico ha tenido especial relevancia a lo largo del proceso en el que se han definido las bases del mismo.

Al inicio del proceso se ha **constituido el GRUPO MOTOR** para dar continuidad a todo el proceso, para el contraste de las conclusiones, para incorporar al proceso el conocimiento intangible de la ciudad del Ayuntamiento y para identificar y acercarse a los agentes estratégicos de La ciudad.

La composición del Grupo Motor ha sido la siguiente:

- Edurne Gallo, Técnica de Igualdad
- Xabier Ruiz de Arzua, Jefe de Servicios Sociales
- Igor Enparan, alcalde
- Estitxu Urtizberea, teniente de alcalde
- Josu Peña, concejal
- Representantes de la asociación de mujeres EMEKI
- Representantes de Pentsagune Feminista
- Representantes del grupo Psilocybe
- Representantes de la compañía Jaizkibel
- Representantes de la asociación Juana Mugarrieta

Se utilizó la técnica del **SOCIOGRAMA** para sentar las bases para la participación y consensuar la estrategia.

En esta fase han participado 12 personas, 9 mujeres y 3 hombres.

## Fase 2. INICIAR el proceso y FORMAR al personal político y laboral del Ayuntamiento

Una vez sentadas las bases del proceso y activado el Grupo Motor, el proceso se ha trasladado a otros ámbitos. En julio de 2024 se realizaron sendas **sesiones formativas** con miembros del **Equipo de Gobierno del Ayuntamiento y con las y los responsables de los diferentes departamentos del Ayuntamiento.**

Estas sesiones, además de dar a conocer el proceso, tenían como objetivo ofrecer **formación** en materia de Igualdad con todas las políticas y los diferentes departamentos del Ayuntamiento; **formación** sobre las herramientas y estrategias existentes en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres en el marco de las políticas municipales de igualdad. Como la importancia de incorporar la perspectiva de género, la acción positiva y la transversalidad...

En esta fase han participado 25 personas en total, 12 mujeres y 13 hombres.

## Fase 3. recogida de información CUANTITATIVA

Una vez iniciado el proceso, se ha procedido a la recogida de datos.

Por un lado, se han recopilado **datos socio-demográficos** que permiten profundizar en la realidad y el contexto de Hondarribia. Se han utilizado diferentes fuentes para analizar los datos de población según sexo, edad y procedencia. Junto a ello, los flujos migratorios y los datos socio-económicos.

Por otra parte, se ha puesto en marcha la recogida de información de los departamentos, recursos y servicios del Ayuntamiento. Para ello, se han elaborado una serie de **cuestionarios** que han sido trasladados a las y los responsables de departamento o a las personas responsables de los servicios/recursos.

A través de estos cuestionarios se ha pretendido recoger la siguiente información:

- Datos de composición del área
- Personal con capacitación en temas de igualdad
- Principales actuaciones/responsabilidades del Área
- Si recogen datos desagregados por sexo
- Si utilizan una comunicación incluyente
- Incorporación de criterios de igualdad en las dinámicas y procedimientos del área
- Si incorporan la perspectiva de igualdad en sus iniciativas y miden su impacto en las mujeres
- Si toman medidas para garantizar la participación de mujeres y niñas
- Si participan en iniciativas a favor de la igualdad
- Si están coordinados/as con agentes de ámbito local
- Principales retos y necesidades que identifican desde su área en relación con la igualdad

Se ha conseguido recoger respuestas en las siguientes áreas: Euskera, Servicios Sociales, Juventud y Educación, Urbanismo, Secretaría, Medio Ambiente, Intervención, Cultura y Turismo, Biblioteca, Personal, Prensa, SAC, Policía Municipal, y Deportes.

En total han participado a través de los cuestionarios 17 personas, 7 mujeres y 10 hombres.

#### Fase 4. recogida de información CUALITATIVA

Como se ha dicho, se ha aprovechado la información cuantitativa recogida y los resultados de la dinámica del sociograma realizado con el Grupo Motor, estableciendo prioridades y diseñando la fase. El objetivo de recoger esta información cualitativa sería llegar a ámbitos a los que no podemos llegar con datos cuantitativos. Al mismo tiempo, ha sido válido para informar personalmente del proceso.

De alguna manera, se han manejado las siguientes técnicas:

- **Entrevistas en profundidad:** Se han realizado 5 entrevistas en profundidad para ahondar en el conocimiento de la actuación en las siguientes áreas:
  - Eurne Gallo, Departamento de Igualdad
  - Xabier Ruiz de Arzua, Servicios Sociales
  - Goio Uriarte, Departamento de Cultura
  - Izaskun Arana y Lupe Queiruga, Departamento de Juventud y Educación
  - Servicios Sociales:
  
- **Entrevistas focales:**
  - En el diálogo del **movimiento feminista y grupo de mujeres** han participado las y los siguientes agentes:
    - EMEKI
    - Compañía Jaizkibel
    - Marlaxka
    - Pentsagune feminista
    - Grupo Azaroak 30
    - Psilocybe
    - Juana Mugarrieta
  - Sesión sobre **mujeres de origen extranjero:**
    - Representante de la red Korapilotuz
  - Sesión de **servicios a la juventud:**
    - Representante de la asociación juvenil Mugiri
    - Representante de la escuela de música y danza
    - Representante de Talaia Educación Infantil y Educación Primaria.
    - 2 representantes del centro escolar Egiluze
  - Grupo acerca de **mujeres mayores**
    - 2 representantes mujeres de Nagusilan
    - Trabajador/a social de la residencia San Gabriel
    - Directora de la residencia Caser-Betharram
  - Grupo de **mujeres deportistas:**
    - Representante grupo de remo femenino
  - **Grupo de cuidadoras:**
    - Trabajadora de la residencia San Gabriel
    - Gerocultora de la residencia Caser-Betharram
    - Trabajadora municipal de la ayuda a domicilio municipal
    - Cuidadora familiar

En esta fase han participado un total de 22 personas, todas ellas mujeres.

### **Fase 5. ANÁLISIS de la información recibida y redacción del borrador del informe**

Una vez recogida toda la información (cuantitativa y cualitativa), llega el turno de organización y análisis de todo ello. Redactado el informe **se ha compartido con todas y todos los participantes**.

### **Fase 6. acordar el INFORME DEFINITIVO de diagnóstico**

Las aportaciones recibidas en la fase anterior, junto con el informe completo, han sido contrastadas en dos momentos:

1. Se han elaborado, consensado e incorporado las aportaciones necesarias con el Grupo Motor.
2. Se le ha presentado lo trabajado a la Mesa de Igualdad/ M.F. para que haga aportaciones.

A continuación, se ha obtenido un **Informe definitivo** del Diagnóstico.

## 4. CONTEXTO SOCIO- DEMOGRÁFICO DE HONDARRIBIA

Para iniciar esta investigación es fundamental realizar una primera aproximación a la realidad local, conocer las características de la población que será la destinataria de las políticas de futuro.

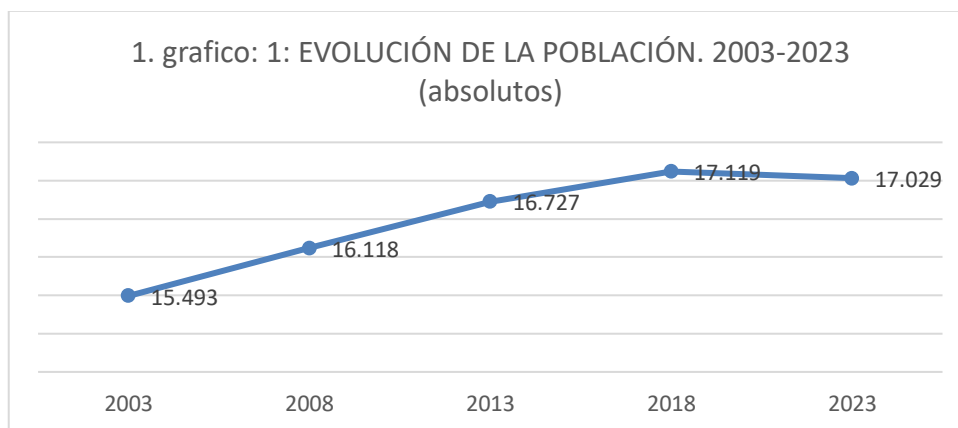
Este apartado recoge las características de la población actual en cuanto a sexo, edad y origen, teniendo en cuenta la evolución experimentada en los últimos años.

### Población actual

Según datos recogidos hasta el 1 de enero de 2024<sup>1</sup>, Hondarribia contaba en ese momento con 17.105 habitantes, 8.649 mujeres y 8.456 hombres.

### Evolución de la población

En las dos últimas décadas la población de Hondarribia ha experimentado una tendencia general ascendente. Respecto a 2003, aumenta casi un 10,47%. Sin embargo, desde 2018 se observa un cambio de tendencia, con una caída del 0,53% en estos 5 años. Esta tendencia deberá ser objeto de seguimiento en los próximos años.



Gráfica 1: Evolución de la población 2003-2023.

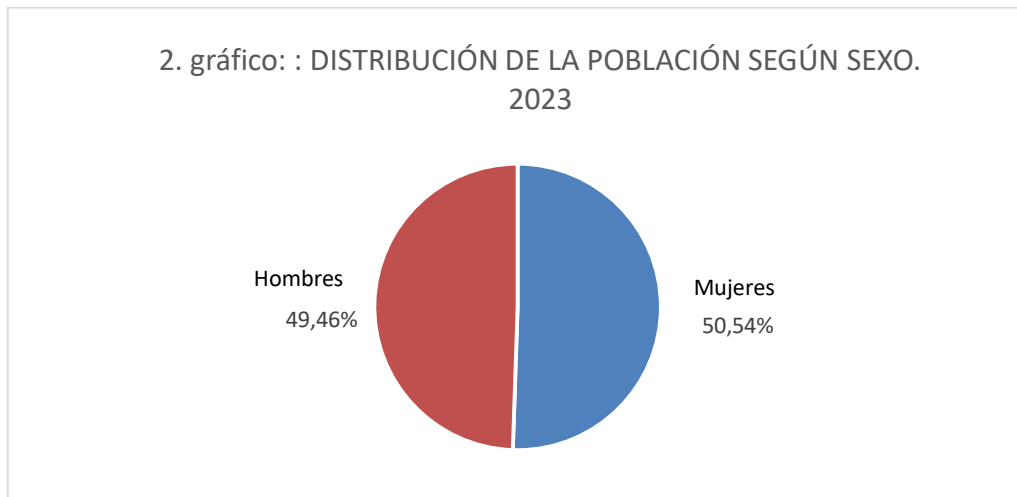
Fuente: EUSTAT. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2023

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

<sup>1</sup> Eustat. Estadística del padrón municipal de habitantes. 01/01/2024

## Datos de población por sexo y edad

En enero de 2023, en Hondarribia residían 17.105 ciudadanos/as. **Por sexo:** 8.649 mujeres (50,56%) y 8.456 hombres (49,44%)



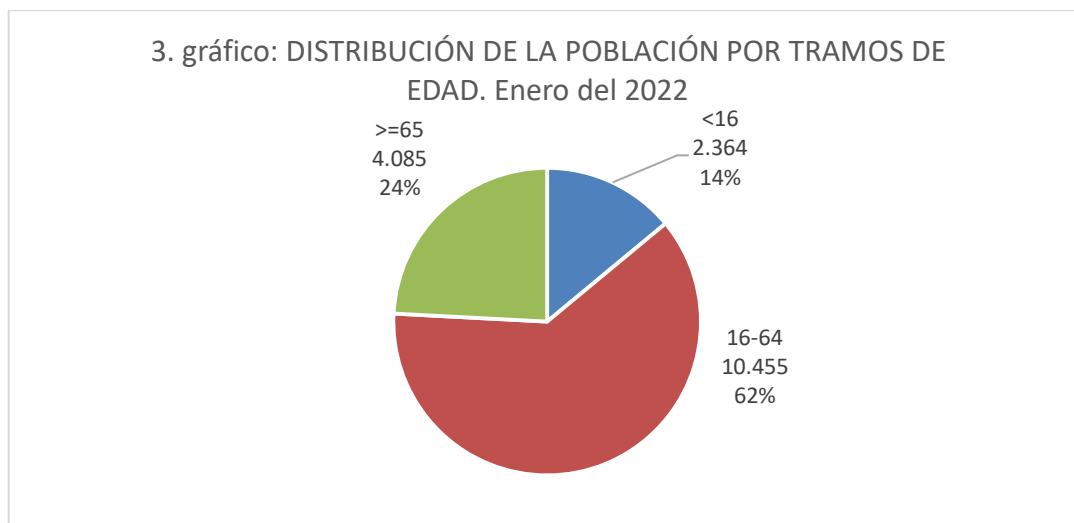
Gráfica 2. Distribución de la población de Hondarribia por sexo.2023.

Fuente: EUSTAT. Estadística del padrón municipal de habitantes. Enero del 2024

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

A pesar de que la evolución que viene de atrás tiende al equilibrio, en 2011 se produce un cambio de proporción, hasta entonces los hombres eran mayoría, pero a partir de ese año ha cambiado y hasta 2023 las mujeres son mayoría.

En cuanto a la edad, el grupo poblacional más numeroso es el de 16 a 64 años (62%), seguido, en mucha menor medida, por los mayores de 65 años (24%). Por último, hay jóvenes menores de 20 años que representan el 14% de la población.

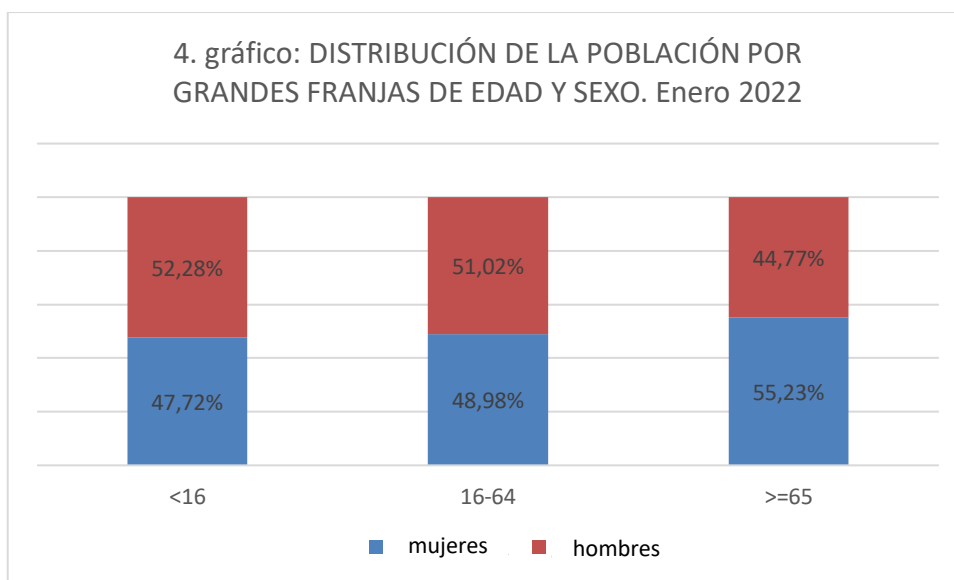


Gráfica 3: Distribución de la población por tramos de edad. 2022.

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2022

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

En estos tramos de edad la presencia de hombres es en general mayor, especialmente entre la población menor de 65 años. Esta tendencia cambia a partir de los 65 años, siendo las mujeres las que destacan en número superior.

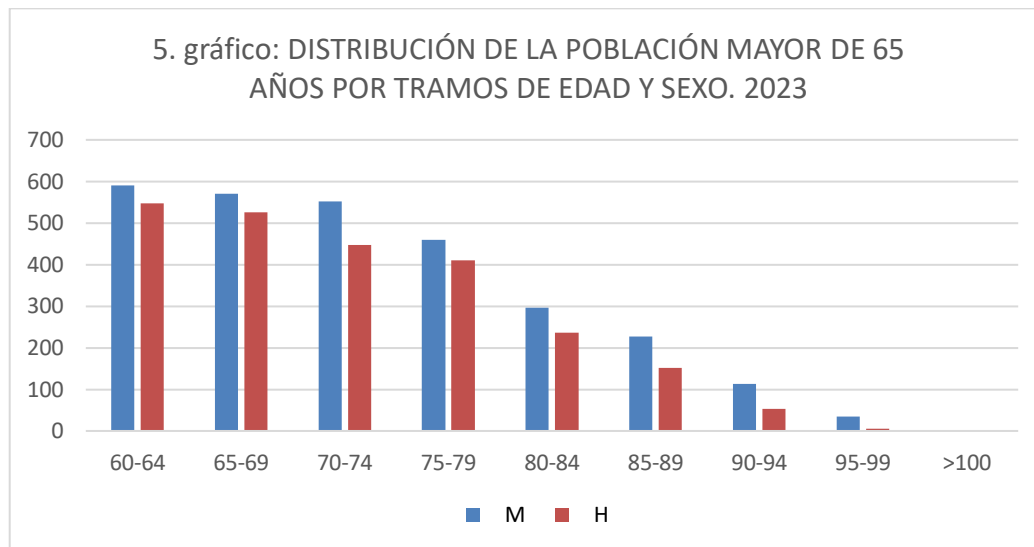


Gráfica 4: Distribución de la población por grandes franjas de edad y sexo. 2022.

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2022

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

Como se puede observar en el siguiente gráfico, este cambio de tendencia parte de la población de 60 a 65 años y se mantiene a partir de esa franja de edad. A partir de los 85 años esta tendencia aumenta especialmente, siendo el número de mujeres claramente superior al de hombres. A medida que aumenta la edad la diferencia entre estos dos grupos aumenta.



Gráfica 5: Distribución de la población de 65 y más años por tramos de edad y sexo.. 2023

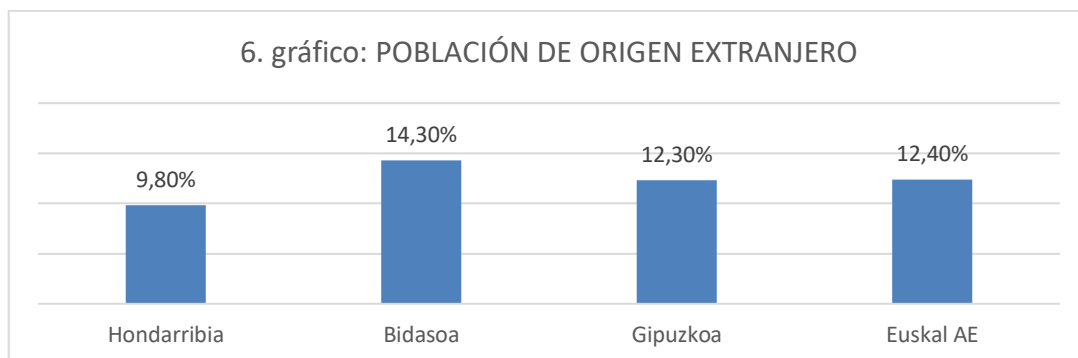
Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2022

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

Esto último puede considerarse que responde a una tendencia general, ya que la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres, tanto a nivel global como en concreto en la CAPV. Esto puede estar relacionado con estilos de vida basados en roles de género o con otros factores psicosociales y relacionales. Entre otros, históricamente los hombres han tenido un estilo de vida asociado a factores de riesgo por roles de género (tipos de trabajo, consumos, conducción peligrosa...). Al mismo tiempo, esto no quiere decir que el envejecimiento de las mujeres sea más saludable, ya que muchas veces sufren más enfermedades crónicas y más incapacidades a medida va aumentando su edad.

## Datos de población por origen

Si nos fijamos en el origen de la población residente en Hondarribia, vemos que el 9,80% es de origen extranjero. Esta cifra es significativamente menor si se compara con los datos de la comarca, Gipuzkoa y la Comunidad. A pesar de ello, es destacable que el regional se sitúa por encima de los otros dos.

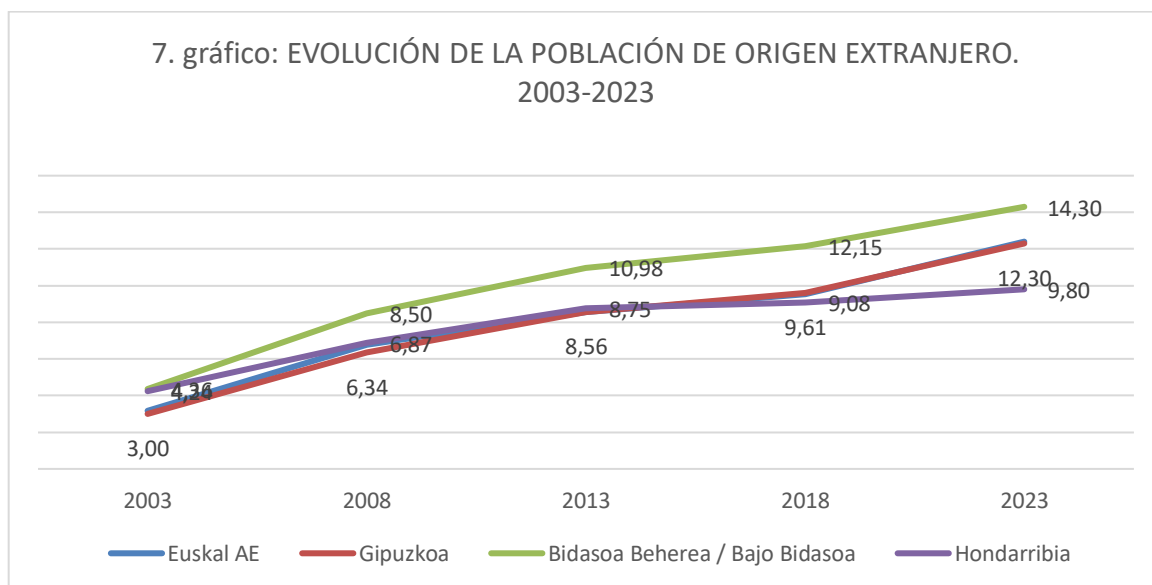


Gráfica 6: Población de origen extranjero. 2023

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2022

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

Atendiendo a la **evolución** de las tasas de migración, se observa un notable incremento de las cifras en los últimos 20 años. En el caso de Hondarribia este incremento ha sido menor que en el caso de la comarca, Gipuzkoa y Comunidad.



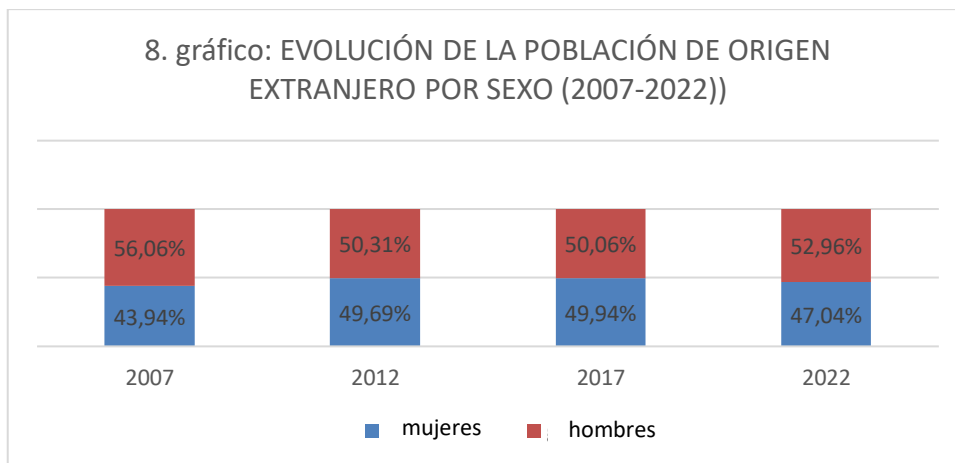
Gráfica 7: Evolución de la población de origen extranjero.. 2003-2023

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2022

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

Según datos de 2022, casi el 53% de la población de origen extranjero son hombres y el 47% mujeres. Desde 2007 el número de mujeres procedentes del extranjero ha ido creciendo, a pesar de que el peso de los hombres sigue siendo mayor.

Aunque hubiera que profundizar más, seguramente esto está directamente relacionado con el ecosistema y la economía del cuidado, precisamente porque la migración de las mujeres está a menudo vinculada a cadenas globales de cuidado. De hecho, la realidad de la CAPV muestra que una de las profesiones más habituales de las mujeres migradas es la relacionada con el trabajo de cuidados, muchas veces debido a las dificultades para regularizar sus situaciones administrativas y académicas. Tener en cuenta estos datos es imprescindible porque la feminización de los trabajos de cuidado a menudo oculta situaciones de precarización, precariedad laboral y discriminación<sup>2</sup> Además, estos trabajos suelen ser más inestables, con salarios bajos y mucha inestabilidad laboral.



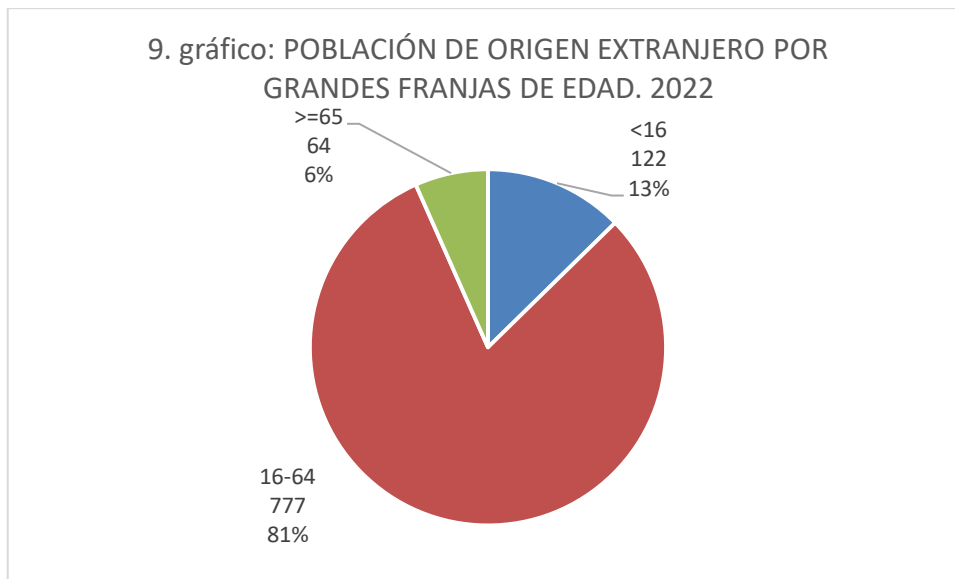
Gráfica 8: Evolución de la población de origen extranjero por sexo. 2002-2022

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2022

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

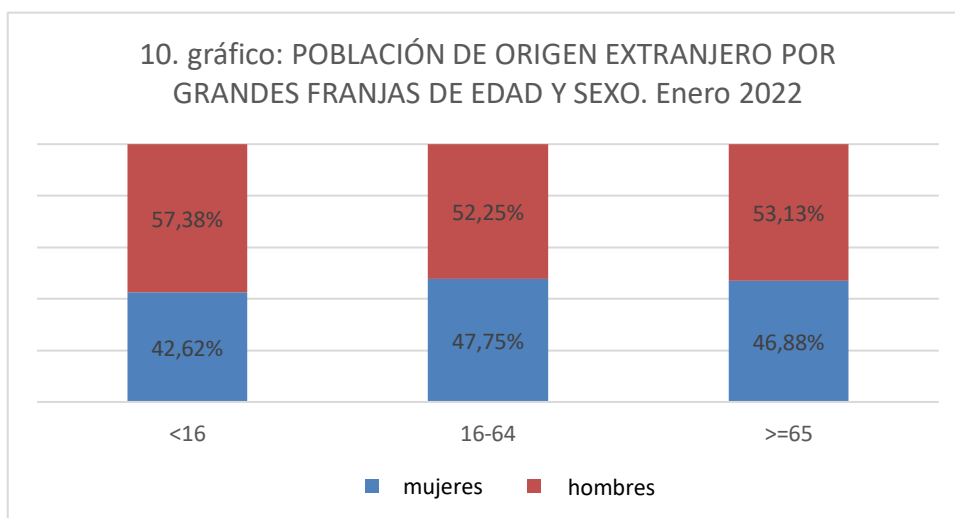
<sup>2</sup> Emakunde (2015). La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la CAE

Atendiendo a **la edad**, la mayor parte de la población de origen extranjero residente en Hondarribia tiene entre 16 y 64 años (81%), es decir, en edad de trabajar. Le siguen las personas menores de 16 años (13%) y, por último, las personas mayores de 65 años (6%).



Gráfica 9: Evolución de la población de origen extranjero por grandes tramos de edad. 2022  
 Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2022  
 Autoría: Farapi Koop. Elkarte

Atendiendo a la distribución por **sexo** en cada tramo de **edad**, se observa que el peso de los hombres es mayor en todos los grupos de edad. La diferencia respecto al conjunto de la población se encuentra en la distribución entre los 65 y más años. Es decir, según los datos del conjunto de la población, a partir de los 60 años se observa un cambio de tendencia (mayor peso de las mujeres) que no se da entre las de origen extranjero.



Gráfica 10: Evolución de la población de origen extranjero por grandes tramos de edad y sexo.. 2022  
 Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2022  
 Autoría: Farapi Koop. Elkarte

Finalmente, atendiendo al origen, la mayoría de la población de origen extranjero residente en la actualidad en Hondarribia procede de Europa (36,40%) y, en una cifra muy similar, de América (33,76%). Si se compara con los datos de 2018, el número de personas europeas ha descendido ligeramente (antes era del 38,41%) y el de americanos ha aumentado ligeramente (antes era del 30,37%).

Le siguen las personas de origen africano (22,96%). Su número también ha descendido ligeramente desde 2018, ya que era del 24,66%. La población procedente de Asia y Oceanía, aunque con ligeras variaciones (tendencia al alza), sigue siendo reducida.

Al cruzar origen y sexo, continuando con el porcentaje vertical, la mayoría de las mujeres de origen extranjero proceden de América (42,76%). En el caso de América sólo son las mujeres las que llegan más que los hombres. Por el contrario, la mayoría de los hombres proceden de Europa (40,87%). Como se ha señalado anteriormente, puede estar relacionada con la cadena global de cuidados, especialmente en lo que se refiere a los procesos migratorios de las mujeres.

Tabla 1: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ORIGEN EXTRANJERO  
SEGÚN CONTINENTE DE ORIGEN Y SEXO. 2022

	absolutos			%bertical			%horizontal	
	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	mujeres	hombres
Europa	344	147	197	36,40%	31,75%	40,87%	42,73%	57,27%
Africa	217	73	144	22,96%	15,77%	29,88%	33,64%	66,36%
América	319	198	121	33,76%	42,76%	25,10%	62,07%	37,93%
Asia	76	33	43	8,04%	7,13%	8,92%	43,42%	56,58%
Oceanía y apatridas	7	2	5	0,74%	0,43%	1,04%	28,57%	71,43%
<b>Total</b>	<b>963</b>	<b>453</b>	<b>510</b>				<b>47,04%</b>	<b>52,96%</b>

Tabla 1. Distribución de la población de origen extranjero según continente de origen y sexo. 2022

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo. Enero del 2022

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

## EN RESUMEN

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

## 5. FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Es responsabilidad de las instituciones públicas integrar el tema de la Igualdad en su dinámica en el análisis y diagnóstico, seguimiento, evaluación e impacto de la realidad del Ayuntamiento.

Este apartado ha pretendido analizar las características de las personas que integran el Ayuntamiento, tanto de la Corporación política como del personal contratado.

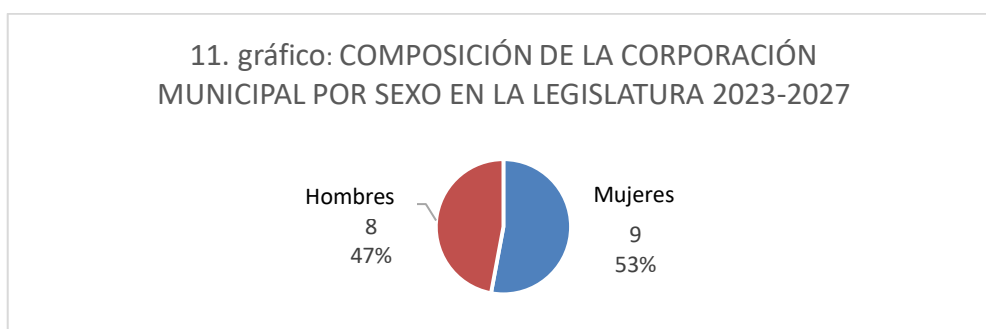
### Corporación

El momento en el que se realiza este análisis corresponde a la legislatura 2023-2027. En las elecciones de 2023 se produjo un cambio político en el seno del Ayuntamiento, hasta entonces la alcaldía era del PNV y desde 2023 es de Abotsanitz.

A continuación, si bien se tendrán en cuenta los datos de esta legislatura, se ha querido traer los de legislaturas anteriores para poder analizar su evolución.

### Por sexos

Si atendemos a la composición actual de la Corporación Municipal, la distribución por sexos podría considerarse como una representación equilibrada. Es decir, de las 17 concejalías que componen la corporación, 9 son mujeres (53%) y 8 son hombres (48%). Por tanto, podríamos decir que cumple el requisito<sup>3</sup> marcado por la ley de representación equilibrada en función del sexo, y que por primera vez son mayoría las mujeres.



Gráfica 11: Composición de la Corporación Municipal en la legislatura 2023-2027 por sexo

Fuente: Hondarribiako Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

<sup>3</sup> La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que los poderes públicos deben aprobar 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 al 40%.

En la siguiente gráfica se puede observar que en los últimos años ha habido un recorrido progresivo hacia la paridad.

Tabla 2 :EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN CORPORATIVA DE LAS LEGISLATURAS MUNICIPALES SEGÚN SEXO

	Legislaturas				
	2007-2011	2011-2015	2015-2019	2019-2023	2023-2027
Mujeres	6	7	6	8	9
Hombres	11	10	11	9	8

Tabla 2: Evolución de la composición corporativa de las legislaturas municipales por sexo

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

Si nos fijamos en la trayectoria de cada partido, podemos observar que en las 3 últimas legislaturas todos los partidos han tenido un desarrollo en representación paritaria, especialmente en esta última legislatura. También cabe señalar, como se puede observar en la gráfica inferior, que en la legislatura 2015-2019 existían partidos que no tenían representación de mujeres (Abotsanitz, EH Bildu y PSE). Que en la actualidad **todos los partidos cumplen con el requisito de representación equilibrada**.

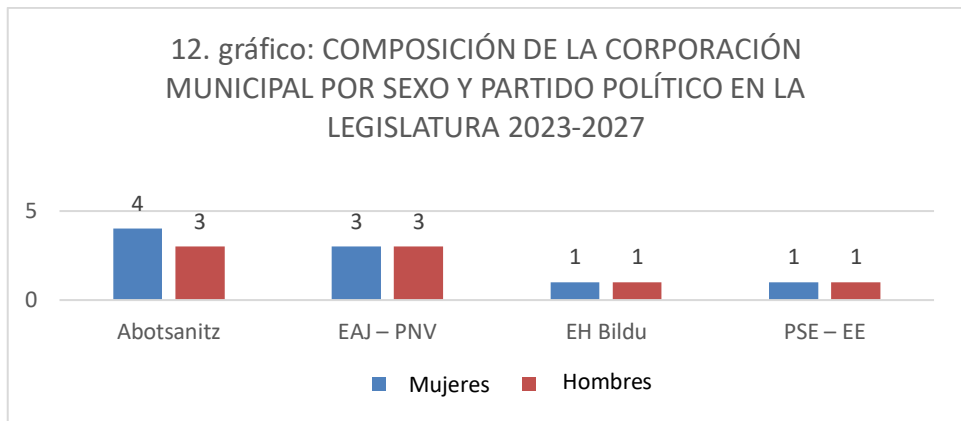
Tabla 3: EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DE LA CORPORACIÓN EN LAS LEGISLATURAS MUNICIPALES POR PARTIDO POLÍTICO Y SEXO

		Legislaturas		
		2015-2019	2019-2023	2023-2027
Abotsanitz	Mujeres	0	2	4
	Hombres	3	2	3
EAJ – PNV	Mujeres	6	5	3
	Hombres	4	4	3
EH Bildu	Mujeres	0	0	1
	Hombres	2	2	1
PSE – EE	Mujeres	0	1	1
	Hombres	1	1	1

Tabla 3: Evolución de la composición corporativa de las legislaturas municipales por partido político y sexo

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte



Gráfica 12: Composición de la Corporación Municipal de la legislatura 2023-2027 por sexo y partido político  
 Fuente: Hondarribiko Udala  
 Autoría: Farapi Koop. Elkartea

### Por sexos

Además del sexo, si atendemos a la edad, los datos indican que la mayor parte de las personas que componen la actual Corporación Municipal (65%) tiene entre 40 y 49 años.

Tabla 4: COMPOSICIÓN CORPORATIVA POR EDAD

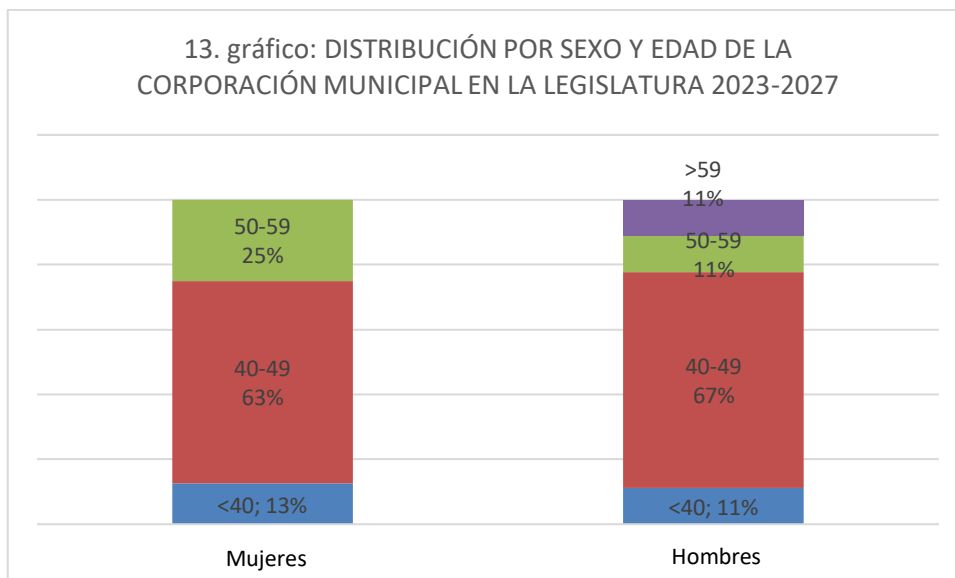
<40	40-49	50-59	>60
2	11	3	1
12%	65%	18%	6%

Tabla 4: Composición corporativa por edad  
 Fuente: Hondarribiko Udala  
 Autoría: Farapi Koop. Elkartea

En comparación con las 2 últimas legislaturas, se observa que esta tendencia se ha ido reforzando, **ya que ha disminuido la representación de mayores de 50 años, y especialmente de más de 60**. Y al mismo tiempo, ha aparecido la **presencia de mujeres** (entre 2015 y 2019 no hubo mujeres mayores de 50 años).

Al mismo tiempo, se observa que también **se ha ido reduciendo la representación de menores de 40 años**; en la legislatura 2015-2019 el 33% eran menores de 40 años. Por el contrario, a la vista de los datos de la corporación actuales, sólo el 12% pertenecen a este grupo de edad.

En la actualidad, la presencia de mujeres y hombres es paritaria en casi todos los tramos de edad. El único tramo que no se da sería el de mayores de 50 años, es decir, **no hay representación de mujeres mayores en ese tramo en la corporación**.



Gráfica 13: Distribución por sexo y edad de la Corporación Municipal de la legislatura 2023-2027

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

### Por puestos de poder

En cuanto a los puestos de poder, Hondarribia cuenta en su historia con una única alcaldesa: Se trata de Mercedes Iridoy, de 1973 a 1977. El resto de los alcaldes han sido hombres.

Tabla 5: COMPOSICIÓN DE LA CORPORACIÓN SEGÚN SEXO Y PUESTO DE PODER

	2015-2019		2019-2023		2023-2027	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alcalde		1		1		1
1. teniente de alcalde		1		1	1	
2. teniente de alcalde	1		1		1	
3. teniente de alcalde	1			1	1	
4. teniente de alcalde		1	1			1
5. teniente de alcalde	1			1		1
Concejalía	3	8	6	5	6	5
Total	6	11	8	9	9	8

Tabla 5: Composición de la corporación según sexo y puesto de poder

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

Si atendemos a los puestos de Tenientes de Alcalde, se observa una trayectoria cambiante en las 3 últimas legislaturas. En 2015-19 el 60% de los puestos de Tenientes de Alcalde estaban ocupados por mujeres y el 40% por hombres. Esta evolución es cambiante en las diferentes legislaturas. A fecha de hoy el 60% de los/as tenientes de alcalde son mujeres y el 40% hombres.

Siguiendo la tendencia general, si bien se da una segregación vertical (siendo el alcalde hombre), se observa que la actual corporación está conformada por primera vez por más mujeres.

Así, **dentro de los partidos políticos** y atendiendo a la **composición de las diferentes corporaciones**, si bien la presencia de mujeres y hombres es paritaria, **en los puestos de responsabilidad sigue siendo mayoritaria la presencia de hombres**.

### Por áreas de trabajo

En cuanto a las áreas de trabajo, señalar que la organización de los Departamentos Municipales ha variado ligeramente en los últimos años. El cambio más destacable es el siguiente: creación del Departamento de Igualdad. La tendencia de las asignaciones basadas en los roles de género que provenían de antes no se ha mantenido tanto; **actualmente hay un liderazgo de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas o desempeñadas por hombres** (Urbanismo y Deporte). Por el contrario, en las áreas tradicionalmente asignadas a las mujeres aparece la presencia de hombres (Igualdad, Servicios Sociales). Pero además de estos 2 departamentos, se observan **tendencias hegemónicas**; Secretaría, Personal, Contratación, Informática... a cargo de hombres, mientras que Educación, Juventud y prevención comunitaria, Euskera... a cargo de mujeres.

Tabla 6: COMPOSICIÓN DE LA CORPORACIÓN SEGÚN SEXO Y ÁREA DE TRABAJO

DEPARTAMENTO MUNICIPAL	Mujer	Hombre
Secretaria		1
Personal		1
Contratación		1
Informática		1
Igualdad		1
SAC		1
Intervención y tesorería		1
Urbanismo	1	
Comercio y turismo	1	
Educación	1	
Juventud y prevención comunitaria.	1	
Deportes e instalaciones deportivas	1	
Cultura		1
Euskara	1	
Medio ambiente	1	
Servicios sociales		1

Tabla 6: Composición corporativa por sexo y ámbito laboral

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

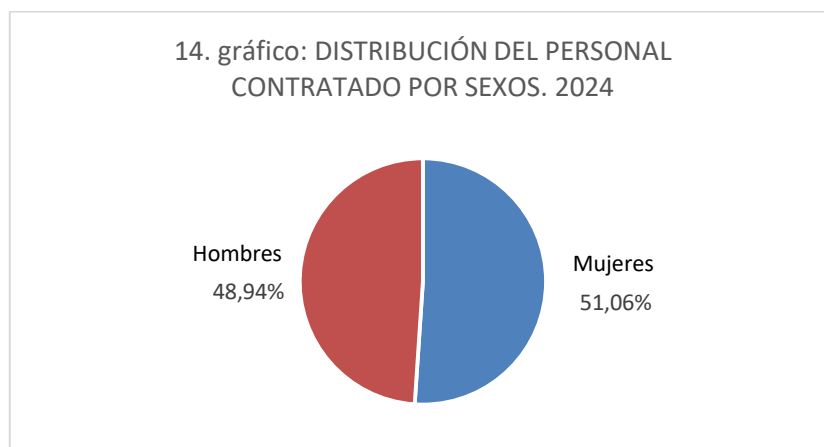
## Personal contratado

En este apartado se atenderá al perfil sociodemográfico del personal, departamentos/servicios y puestos en los que se ubican, así como a sus condiciones laborales. Asimismo, se atenderá a las retribuciones del Ayuntamiento, a la responsabilidad de cuidados y a las medidas de conciliación adoptadas por el personal.

Actualmente en el Ayuntamiento trabajan 141 personas bajo contrato. Este dato es un 31% superior al de 2019. El objetivo de este incremento fue dar salida a la acumulación ligada a la carga de trabajo, derivada de la adaptación de la administración al funcionamiento actual.

### Por sexos

De este total de 141 personas, el 51,06% son mujeres y el 48,94% hombres. En lo referente a la proporción, se mantienen la del 2019.



Gráfica 14: Distribución por sexo del personal contratado. 2024

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

## Por sexos

En cuanto a la edad, la mayor parte de la plantilla tiene **entre 50 y 59 años (29,08%)**. En este tramo no hay diferencias entre mujeres y hombres. Por el contrario, el tramo de edad con menor número de trabajadores/as es el de menores de 30 años (14,89%). En este tramo la presencia de hombres es superior a la de las mujeres, que suponen el 38,1%.

Tabla 7: DISTRIBUCIÓN POR EDAD DEL PERSONAL CONTRATADO 2024

EDAD	SEXO			TOTAL
	Mujer	Hombre	Otras opciones	
<30	8	13	0	21
30-39	10	13	0	23
40-49	25	13	0	38
50-59	21	20	0	41
>60	8	10	0	18
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>69</b>	<b>0</b>	<b>141</b>

Tabla: Distribución por edad del personal contratado 2024

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

## Por nivel de estudios

La mayoría de las y los trabajadores tienen FP o estudios secundarios (38,30%). A continuación se sitúan las personas con estudios universitarios (31,21%).

Tabla 8: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO POR NIVEL DE ESTUDIOS 2024

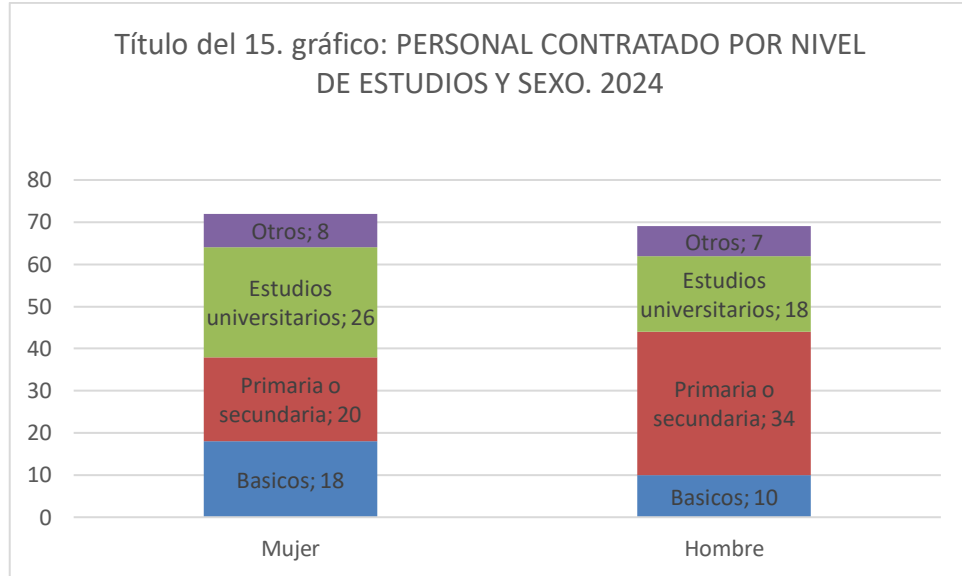
NIVEL DE ESTUDIOS	SEXO			TOTAL
	Mujer	Hombre	Otras opciones	
Básicos	18	10	0	28
FP o estudios secundarios	20	34	0	54
Estudios universitarios	26	18	0	44
Otros	8	7	0	15
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>69</b>	<b>0</b>	<b>141</b>

Tabla 8: Distribución del personal contratado por nivel de estudios. 2024

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

El 36,11% de las mujeres tiene estudios universitarios. Entre los hombres la cifra es menor, con un 26,09% de estudios universitarios. Casi la mitad de los hombres (49,28%) tienen estudios de FP o secundarios.



Gráfica 15: Personal contratado por nivel de estudios y sexo. 2024

Fuente: Hondarribiko Udala

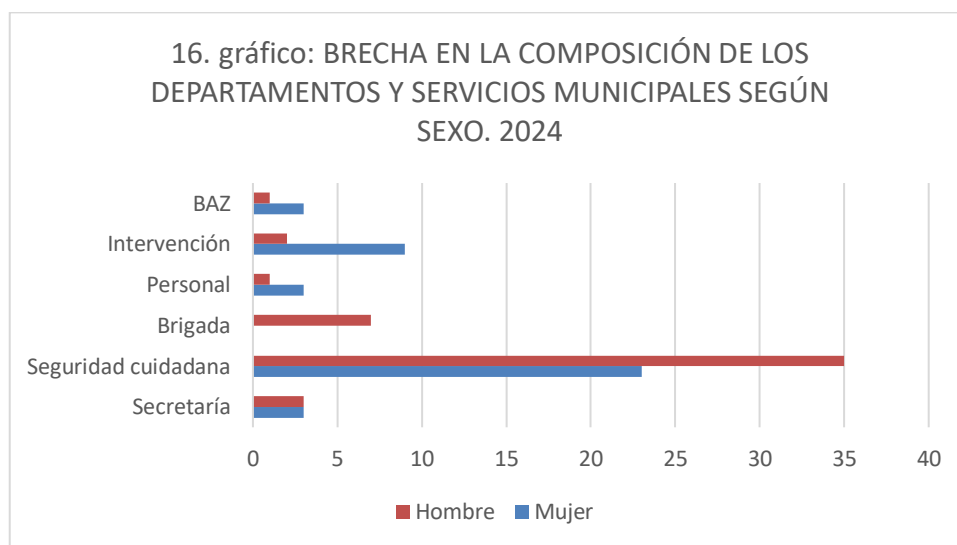
Autoría: Farapi Koop. Elkarte

Las mayores brechas entre mujeres y hombres se dan entre quienes tienen estudios primarios y entre quienes tienen FP o estudios secundarios. Las mujeres con estudios primarios son un 28,57% más que los hombres. En cambio, entre las personas con FP o estudios secundarios los hombres superan en un 25,92% a las mujeres

## Organización y puestos de trabajo

En cuanto a los departamentos y servicios municipales, se han analizado especialmente los compuestos por 2 o más personas. **La mayor brecha** en la presencia de mujeres y hombres en la composición del departamento se ha dado en **Brigada** (100% hombres) y **Servicios Sociales** (89% mujeres), **departamentos tradicionalmente asociados a los roles tradicionales de género**. La presencia de mujeres en intervención también es muy desigual (82%).

Cabe destacar el cambio que se ha producido en el Urbanismo desde 2019, ya que la presencia está en vías equipararse, en 2019 el 70,59% eran hombres y actualmente más de la mitad son mujeres. En el caso de la secretaría, se ha pasado de una mayor presencia masculina a un equilibrio.



Gráfica 16: Brecha en la composición de departamentos y servicios municipales por sexo. 2024

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

La mitad de los hombres del Ayuntamiento trabajan en la Policía Local (51%) y otro 20% en Urbanismo y Brigada. Por otro lado, la mayor presencia de mujeres se encuentra en Policía Local (32%), Intervención (13%) y Servicios Sociales (11%).

**El análisis del perfil del personal municipal**, sin embargo, muestra una idea distorsionada de la presencia equilibrada de mujeres y hombres por la **segregación horizontal**. Más allá de la presencia, es necesario profundizar más en su identificación

Atendiendo a la tipología de puestos del Ayuntamiento, se han identificado 34 puestos de trabajo. El puesto de trabajo más numeroso es el de Agente de la Policía Local (26% del total de la plantilla). Y en este puesto sólo el 28% son mujeres. Por el contrario, el personal administrativo y el personal que trabaja en la unidad administrativa básica suponen el 19% del total, siendo aquí donde la presencia de mujeres es mayor (81%). Mujeres y hombres se concentran en actividades relacionadas con tareas feminizadas y masculinizadas.

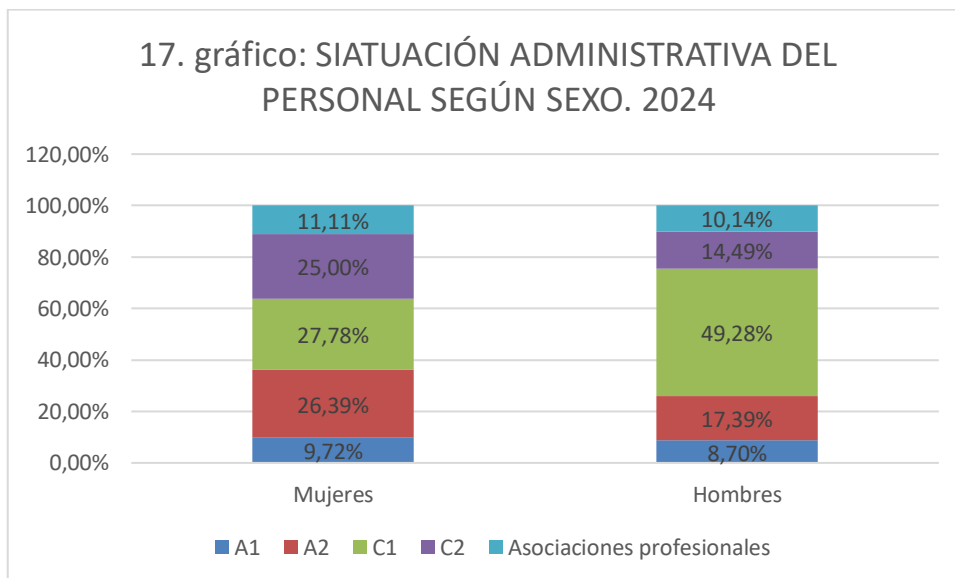
Tabla 9: BRECHA EN LA COMPOSICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO MÁS FRECUENTES SEGÚN SEXO. 2024

	SEXO			TOTAL	Nº de personas
	Mujer	Hombre	Otras opciones		
Administrativo/a	71,43%	28,57%	0,00%	100%	14
Unidad administrativa básica	92,31%	7,69%	0,00%	100%	13
Vigilante de aparcamiento y OTA	80,00%	20,00%	0,00%	100%	10
Agente de la Policía Local	27,78%	72,22%	0,00%	100%	36
Ayudante de la policía local	50,00%	50,00%	0,00%	100%	10

Tabla 9: Brecha en la composición de los puestos de trabajo más habituales por sexo 2024  
 Fuente: Hondarribiko Udala  
 Autoría: Farapi Koop. Elkartea

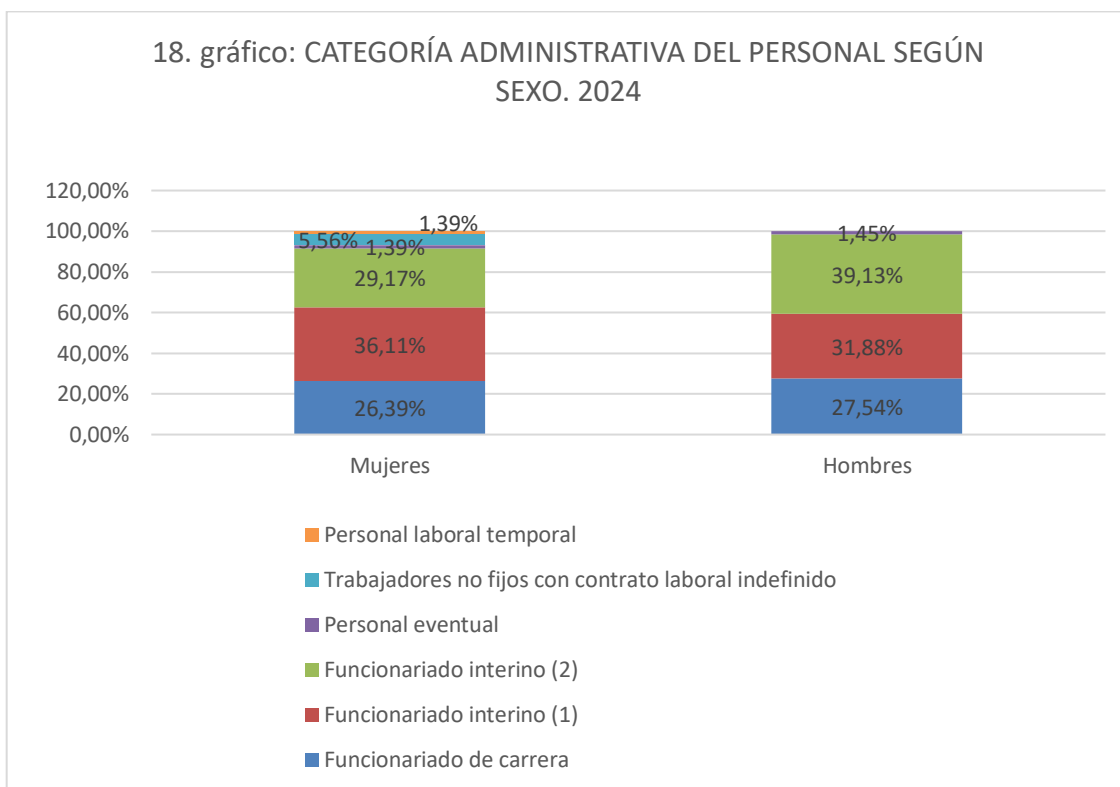
En cuanto a la **situación administrativa** del personal, predominan las y los funcionarios interinos, representando el 68% del personal total. Entre ellos/as, aunque la presencia de las mujeres es mayor (54%), no hay demasiadas diferencias. A continuación, la categoría más numerosa es la del funcionariado de carrera (27%), con una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

El personal temporal representa el 39% del total, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Señalar que no hay hombres con contrato indefinido no fijo ni con contrato temporal.



Gráfica 17: Situación administrativa del personal según sexo. 2024  
 Fuente: Hondarribiko Udala  
 Autoría: Farapi Koop. Elkartea

En cuanto a la categoría profesional, la más numerosa es la C1a, que agrupa al 38% del personal. En este sentido, la presencia de los hombres es significativamente superior a la de las mujeres (37% frente a 63%). La mayor brecha en la presencia de mujeres y hombres se da en el nivel C2 (las mujeres son un 29% más que los hombres; el 25% de las mujeres pertenecen a esta categoría. Por el contrario, el 49% de los hombres se sitúa en el nivel C1.



Gráfica 18: Categoría administrativa del personal según sexo. 2024  
 Fuente: Hondarribiko Udala  
 Autoría: Farapi Koop. Elkarte

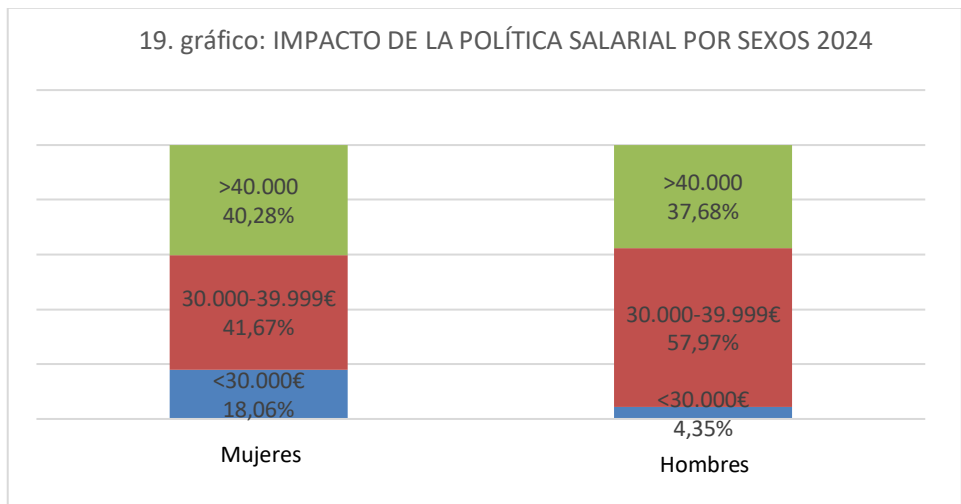
### Condiciones laborales

El 99% del personal trabaja a **jornada** completa, sólo 2 lo hacen al 75% (una mujer y un hombre).

En cuanto al tipo de jornada, el 3,56% del personal tiene jornada partida, 4 mujeres y un hombre, si bien son menos las personas trabajadoras con jornada partida que en 2019, siguen siendo las mujeres las que más trabajan en estas condiciones.

### Política retributiva

Casi el 50% del personal gana entre 30.000 y 39.999 €. En las categorías de mujeres y hombres, aunque en ese tramo es donde mayor número de mujeres y hombres hay, también es mayor entre los hombres (41,67% y 57,97%, respectivamente). En el resto de tramos salariales predominan las mujeres, aunque el mayor desequilibrio se produce por debajo de < 30.000.

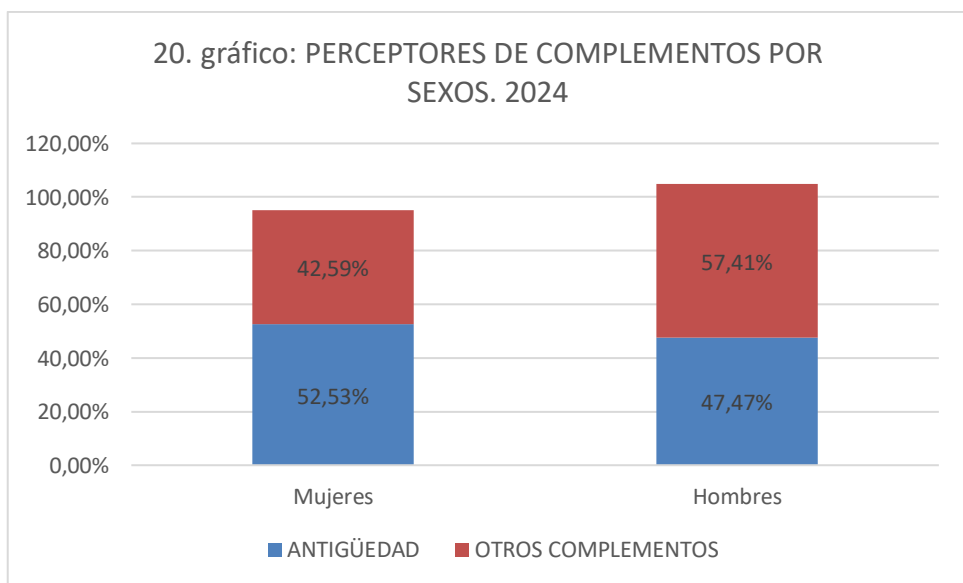


Gráfica 19: Impacto de la política salarial por sexos 2024

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

El 70% percibe **retribución por antigüedad**, el 53% de las mujeres. Respecto a 2019, actualmente la presencia de mujeres entre los/as que perciben antigüedad es menor (en 2019 representaban el 76,79% de las que percibían antigüedad). A su vez, el 38,30% **percibe otras remuneraciones** (nocturnidad, fiestas...), de las cuales el 42,59% son mujeres.



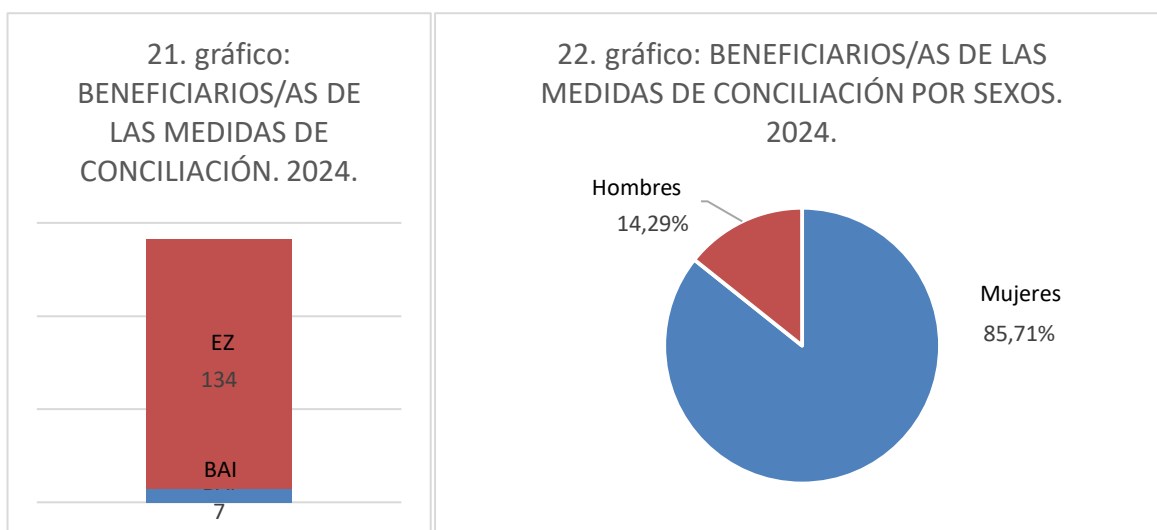
Gráfica 20: Perceptores de complementos por sexos. 2024

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

### Responsabilidades de cuidado y medidas de conciliación

Sólo 7 de los empleados y empleadas municipales se benefician de medidas de conciliación (5%). De estos/as, el 86% son mujeres.



Gráfica 21: Beneficiarios/as de las medidas de conciliación. 2024

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

Gráfica 22: Beneficiarios/as de las medidas de conciliación por sexos. 2024

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

## EN RESUMEN

### La corporación

- En su conjunto, en la actualidad se cumple el requisito de representación paritaria (47% mujeres y 53% hombres). Todos los partidos cumplen con este requisito.
- En cuanto a la edad, ha habido un envejecimiento de la corporación.
  - El 65% tiene entre 40 y 49 años.
  - No hay mujeres mayores de 60 años.
- En cuanto a los puestos de poder (alcaldía y vicepresidencia), el 40% son mujeres y el 60% hombres.
- Se han roto algunas tendencias vinculadas a los roles de género en el ámbito laboral: Urbanismo, Deporte, Igualdad, Servicios Sociales, etc.

### Personal contratado:

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

- En cambio, en la categoría C1 priman los hombres.
- Condiciones laborales:
  - El 99% trabaja a jornada completa.
  - El 3,56% tiene jornada partida, de los/as cuales el 75% son mujeres.
- Política retributiva:
  - Casi la mitad de los/as trabajadores/as perciben entre 30.000 y 39.999 € de salario. Entre los/as perceptores/as de este tramo, 3 de cada 7 son mujeres.
  - Entre quienes perciben menos de 30.000 € las mujeres suponen el 81%.
  - Aunque hay más mujeres entre quienes tienen una remuneración superior a 40.000 €, la diferencia es de apenas un 5%.
  - El complemento de antigüedad lo percibe el 70% del personal (53% mujeres). Por el contrario, en el caso de otros complementos, lo percibe el 38% (43% mujeres). Con carácter general, en el caso de las trabajadoras el complemento lo perciben por una mayor trayectoria laboral. Los hombres, en cambio, reciben complementos vinculados a su desempeño (nocturnidad, fiestas...).
- Responsabilidades de cuidado y medidas de conciliación:
  - Solo el 5% beneficiarios/as de esta medida; el 86% son mujeres.

## 6. BUEN GOBIERNO

Según la Estrategia 2030, el Buen Gobierno es un modelo de gobernabilidad imprescindible para el desarrollo humano sostenible, que genera valor público: *"da respuesta a problemas importantes de la sociedad, crea oportunidades para las generaciones presentes y futuras, y promueve la deliberación democrática para generar ciudadanía, comunidad y democracia. Se basa en los principios de legalidad, integridad y ética del personal y cargos públicos, eficacia y eficiencia en la gestión e igualdad de mujeres y hombres."*

Este eje recoge 3 objetivos estratégicos:

1. Garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres.
2. Integrar la igualdad en la actividad administrativa.
3. Modificación del modelo de gobernanza institucional.

A continuación, se ha querido recoger hasta qué punto el propio Ayuntamiento de Hondarribia y los procesos, procedimientos y prácticas que se dan en su seno se alinean con el camino hacia la consecución de estos tres objetivos estratégicos. Pero antes se ha querido recoger la evolución de las políticas de igualdad impulsadas desde el Ayuntamiento en los últimos años.

### Evolución de las políticas de igualdad impulsadas desde el ayuntamiento

El Ayuntamiento de Hondarribia ha dado en el último año importantes pasos a favor de las políticas de igualdad. El más significativo es la creación, por primera vez, del **puesto de Técnica de Igualdad**. Y, además, las bases para la futura **Mesa de Igualdad**.

A nivel formal se han identificado los siguientes documentos. Cabe destacar que ninguno de los planes y/o protocolos se han desarrollado hasta la fecha.

- En 1997 se aprobó en el Pleno Municipal el **Plan de Acción Positiva** para trabajar acciones factibles en materia de igualdad. Según la documentación analizada, dicho plan no se puso en marcha.
- En 2019 se aprobó el **Protocolo de Respuesta Institucional ante la Violencia de Género** para establecer los pasos a seguir ante algún caso. Este no fue un documento oficial. Aunque en principio estaba previsto vincularlo con lo que sería un protocolo de coordinación entre las y los diferentes agentes que participan en los casos de violencia machista, no ha sido así.
- En el año 2019 el Ayuntamiento realizó su primer diagnóstico de igualdad. A partir de este diagnóstico, a continuación, se diseñó el **I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Hondarribia**. Se acordó que el Plan tendría una vigencia de cuatro años, del 2020 al 2023. Sin embargo, este Plan no pudo activarse, entre otras razones, porque el Ayuntamiento no había creado una unidad/órgano de igualdad que se encargara del desarrollo del Plan, ni contratado personal técnico de igualdad. Para la elaboración y desarrollo del Plan Operativo se subcontrató a una empresa, pero a los pocos meses de su inicio se suspendió el servicio.

Aunque no ha sido de una manera muy consensuada, planificada y sistematizada, sí se ha participado de alguna manera desde el Ayuntamiento en acciones de ámbito local. Históricamente, desde los Servicios Sociales se realizaba una vinculación con el grupo de mujeres del municipio, las mujeres proponían y organizaban acciones y coordinaban el trabajo con la trabajadora social responsable para el desarrollo de las mismas. En colaboración, **se elaboraba un plan de acción para todo el año**. El Ayuntamiento prestaba la ayuda principalmente mediante recursos económicos. En algunos momentos, se han impulsado las políticas de igualdad a través de programas para reforzar los servicios sociales, abordar cuestiones de igualdad, así como la cooperación y el envejecimiento activo, aunque en todo momento se ha canalizado desde los Servicios Sociales. Es decir, el presupuesto estaba asociado a la partida de Servicios Sociales y el personal encargado del tema, aunque estaba realizando formación en igualdad, no era una técnica de igualdad.

A lo largo de este recorrido, el Alarde de Hondarribia ha estado fuera de esta elaboración, ya que, al plantearse como un problema de convivencia, se está abordando el tema desde otros espacios.

El actual Equipo de Gobierno, respondiendo a la demanda histórica de diferentes instituciones, grupos de mujeres y grupos feministas de la ciudad y tratando de abordar los requisitos que marca la legislación, **ha creado en 2024 la Unidad de Igualdad, y ha contratado a la técnica de igualdad**. Para reforzar la unidad junto con la técnica, desde diciembre de 2024, durante 9 meses, trabajará la figura de una persona **dinamizadora de igualdad**. Paralelamente, en 2024 se han dado **los primeros pasos del proceso de constitución de la Mesa de Igualdad**.

Aunque se han dado algunos pasos básicos, todavía queda mucho camino por recorrer. En los siguientes apartados se detalla más la situación actual respecto a los objetivos estratégicos vinculados al Buen Gobierno.

En resumen, el desarrollo del tema desde el Ayuntamiento hasta ahora:

	Si/no	Año	Observaciones
Diagnóstico de igualdad	Sí	2019 2024	Dos diagnósticos de igualdad
Plan de igualdad	Sí	2020	El Plan del 2020 jamás se puso en marcha En el 2025 se realizará un nuevo plan
Técnica de igualdad	Sí	2024	
Concejal de igualdad	Sí	2023	Es el alcalde
Dinamizadora de igualdad	Sí	2024	Por 9 meses.
Presupuesto específico	Sí	2024	
Mesa de igualdad	Sí	2024	

Formación sobre igualdad a técnicos/as	Sí	2024
--	----	------

Además de estos elementos de gobernanza, existen **actuaciones realizadas con periodicidad anual** y que han sido derivadas desde los Servicios Sociales. Junto con EMEKI, todos los años, la Semana de la Mujer, la campaña del Punto Lila en los comercios, las campañas de los días significativos del año, la sensibilización e información de las fiestas patronales, o las actividades del Día del Cáncer de Mama.

Siguiendo en esta línea, con el Departamento de **Urbanismo**, proceso de integración de la perspectiva de género en el Urbanismo y en el diseño de entornos para adecuar las zonas más peligrosas del municipio.

Si bien se trata de acciones realizadas con cierta periodicidad, no han contado hasta la fecha con un marco estratégico consensuado.

## Garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres

Que los ayuntamientos, al igual que el resto de instituciones públicas vascas, creen las condiciones necesarias para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es decir, en primer lugar, deben conocer la Ley de Igualdad, aprobar y difundir los ámbitos de su competencia. A continuación, tienen la obligación de crear las estructuras administrativas necesarias, garantizando que disponen de los medios técnicos y económicos suficientes.

En el apartado anterior, cuando se ha trabajado sobre la evolución de las políticas de igualdad, se ha puesto de manifiesto la corta trayectoria de las apuestas por la igualdad a nivel de Ayuntamiento, por un lado, por la realización de planificaciones sin desarrollar y por otro, por la falta de recursos para impulsar y garantizar su desarrollo.

Las líneas que marca la Estrategia 2030 con respecto a este objetivo estratégico son las siguientes:

### Normativa y planificación

En cuanto a la normativa y planificación, los Planes y Protocolos elaborados hasta la fecha no han tenido (apenas) desarrollo o no se han aplicado.

Actualmente, a la espera del II. El Plan de Igualdad, no se cuenta con una estrategia planificada. Esto no quiere decir que no se esté trabajando, sino que no se ha definido dentro de unos objetivos estratégicos. Hasta que se consensue el Plan, se está trabajando en respuesta a un Plan Operativo.

Por otra parte, en junio de 2024 el Ayuntamiento **aprobó el protocolo municipal de respuesta institucional ante casos de violencia machista en Hondarribia**.

### Instrumentos organizativos: unidades de igualdad

El Departamento de Igualdad se ha creado recientemente, se ha integrado en la plantilla orgánica en la escala de administración general en 2024. Para llevar a cabo la responsabilidad técnica de la unidad de igualdad, se ha incluido el puesto de técnica de igualdad en la relación de puestos de trabajo, a nivel de técnico/a medio/a, con dedicación exclusiva, a tiempo completo y formación especializada (2024).

### Medios técnicos: formación

La formación en materia de igualdad del personal municipal es fundamental para que incorpore la transversalidad en su actuación. En este sentido, hasta la fecha el Ayuntamiento **no ha puesto en marcha, ni a nivel político ni técnico, ninguna formación de carácter general**. Junto con el proceso de elaboración del diagnóstico se ha impulsado por primera vez la primera formación promovida desde la Unidad de Igualdad, dirigida a todas las jefaturas de servicio y representantes políticos del Ayuntamiento, con el título "**Primera aproximación teórica a la igualdad de mujeres y hombres: qué es la transversalidad de género en la organización y cuáles son los requisitos que recoge la Ley de Igualdad**", de 3 horas de duración. Se ha celebrado en julio de 2024.

A nivel específico, en lo referente a la formación especializada, sólo la han recibido los/as trabajadores/as de 4 áreas, unas veces impulsados/as por el Ayuntamiento, otras realizada por iniciativa propia. Son los/as siguientes:

- Personal y responsables de servicios sociales, impulsado por Jabetuz, formación tanto básica como específica (2021 y 2023).
- Más de la mitad de la sección de Urbanismo "Criterios y ejemplos para la integración de la perspectiva de género en el urbanismo" curso de 5 horas en 2024 a cargo de Projekttta-Urbes.
- Formación en materia de incorporación de la perspectiva de género y criterios de actuación frente a la violencia a todo el personal de la Policía Local impulsado por el Ayuntamiento en 2024.
- Formación por cuenta propia de un/a trabajador/a de personal de la mano del IVAP (2022) y de la Universidad de Nebrija (2023).

Cabe destacar que en los cuestionarios elaborados por el personal, la necesidad de formación ha sido mencionada en más de una ocasión, especialmente en lo que se refiere a la incorporación de la perspectiva de igualdad en sus procedimientos de trabajo.

### Medios económicos:

En la partida presupuestaria el Ayuntamiento de Hondarribia cuenta con un presupuesto específico para el desarrollo de políticas de igualdad desde la Unidad de Igualdad: El año 2024 asciende a 67.450 €. Previamente, la partida destinada a financiar iniciativas relacionadas con la igualdad ha estado incluida en la partida de Servicios Sociales.

## Integrar la igualdad en la actividad administrativa

La Ley de Igualdad establece una serie de mandatos para incorporar la perspectiva de género en los procedimientos y procesos administrativos comunes de las instituciones públicas. En este apartado se ha

pretendido realizar una revisión de los aspectos destacables en base a lo recogido en los cuestionarios remitidos a los jefes de servicio<sup>4</sup>

## Estadísticas y estudios

El máximo impacto positivo de la actividad municipal pasa por un conocimiento profundo de la realidad local. El desarrollo de estadísticas desagregadas por sexo, la utilización de indicadores de género y/o estudios sobre temas de igualdad contribuyen al conocimiento de estas necesidades, así como a la identificación de discriminaciones múltiples y cruzadas.

En este sentido, señalar que **no existe una política compartida de recogida de datos en función del sexo**. Se realiza **según la lógica de funcionamiento de cada departamento o servicio**, pero en general, **no de forma sistemática**. A fecha de hoy, los departamentos que cumplen con la premisa son:

- Juventud y educación
- Urbanismo, especialmente en los supuestos de planeamiento urbanístico y de realización de sesiones de participación para todo tipo de actuaciones.
- Medio ambiente: entre otros, en el diagnóstico del Plan de Movilidad Urbana Sostenible, así como en el estudio realizado en el Paseo Butrón.
- Intervención
- Biblioteca
- Personal
- Policía municipal
- Servicios Sociales, únicamente para algunas estadísticas

## Comunicación

El uso de una comunicación no sexista ni androcéntrica en los documentos y soportes es una obligación de las instituciones. En este sentido, las y los responsables de los servicios dicen que, en general, **intentan** tenerlo en cuenta. Una vez más, **se trata de una medida en función del grado de sensibilización y compromiso de cada persona trabajadora**, al tiempo que reconocen sus **dificultades**. También se ha comentado la necesidad de seguir formando sobre el tema. En este sentido, es imprescindible socializar criterios unificados y capacitar a las y los trabajadores en ello.

## Evaluación de la normativa

Urbanismo es el único departamento que mide la participación de mujeres/hombres en todas las actividades. Preocupa, especialmente, la participación real de las mujeres ("*es habitual que hablen los hombres y que las mujeres se callen*").

---

<sup>4</sup> El departamento de Deportes y Contratación y Patrimonio no han remitido información.

## Procesos selectivos

Desde el personal dicen que se garantiza el respeto a la normativa relacionada con la perspectiva de género.

## Contratación y subvenciones

**En las adjudicaciones de subvenciones, la inclusión de la perspectiva de género** (o de algún criterio al respecto) en las bases para los nuevos concursos y contrataciones, tal y como se ha mencionado en el punto anterior, se cumple en función de la naturaleza o dinámica de cada departamento. La forma de cumplirla también es diversa. Lo recogido es lo siguiente:

- Euskera: intentan incluir cláusulas de igualdad en los contratos.
- Juventud y educación: cumplen con la premisa.
- Urbanismo: tanto la subvención como los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas se elaboran teniendo en cuenta todo lo que establece la Ley de Igualdad.
- Secretaría: en la contratación se hacen referencias como obligación inexcusable o variable preferida en la valoración.
- Medio Ambiente: los pliegos recogen la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género en la realización del trabajo.

## Planes estratégicos y sectoriales

Los departamentos que trabajan la perspectiva de género de forma sectorial son:

1. **Juventud:** la dinámica del departamento está directamente relacionada con el programa Gaztematika de la Diputación, por lo que está coordinada con los criterios que el programa establece. El personal de los servicios vinculados al Departamento también recibe diversas formaciones a través de Gaztematika. Para garantizar esto, en el contrato tienen expresamente 30 horas de formación (incrementando el número de 20 horas que recoge el convenio).
2. **Urbanismo:** incorporan la perspectiva de género en diferentes fases y secciones, de acuerdo con la Ley. Pero, además, se observa un compromiso personal. En los apartados anteriores se ha detallado más el alcance del mismo.

Cabe mencionar el proyecto **Hondargia**, realizado en colaboración entre el área de Urbanismo y la asociación de mujeres EMEKI, entre cuyos objetivos está el que las calles sean un espacio seguro.

## Perspectiva de género en el gobierno abierto

Los modelos burocráticos y jerárquicos de organización no responden a las nuevas necesidades que plantea la complejidad social de la sociedad vasca. La participación y el consenso de los agentes públicos y sociales es imprescindible para la consecución del bien común, es decir, para situar a la ciudadanía y al principio de igualdad de mujeres y hombres en el centro de la política.

En este apartado se ha querido prestar especial atención a la coordinación y participación democrática entre departamentos y agentes, tanto internos como externos al Ayuntamiento.

- **Coordinación interinstitucional para la igualdad:**

Debido a que es reciente la creación de la Unidad de Igualdad, todavía no ha participado en espacios de coordinación interinstitucional para la igualdad.

- **Coordinación interdepartamental:**

De cara al ámbito municipal, no existen espacios para abordar cuestiones transversales, ni para impulsar la colaboración interdepartamental. El Ayuntamiento de Hondarribia es, a juicio de los/as participantes en el proceso, una entidad muy departamentada. La ausencia de este tipo de estructuras dificulta que la perspectiva de igualdad sea abordada de forma organizada y estratégica. Además, se corre el riesgo de que sólo la Unidad de Igualdad se encargue del trabajo en materia de igualdad.

Además, existen 6 comisiones informativas municipales en el Ayuntamiento, especialmente para compartir información:

- **Comisión de Gestión Municipal:** Secretaría, Personal, Contratación, Informática, Igualdad, SAC y Participación.
- **Comisión Especial de Cuentas:** Intervención, Hacienda, Tesorería y Rentas.
- **Comisión de Ordenación Urbana y Territorial:** Movilidad, Vivienda, Actividades económicas, Obras (brigada), Accesibilidad, Urbanización y Espacios públicos.
- **Comisión Protección de la Salud:** Educación, Juventud, Prevención comunitaria y Envejecimiento activo.
- **Comisión Fortalecimiento de la Identidad:** Cultura, Ciudad Creativa, Ocio, Archivo, Biblioteca, Cultura, Euskera, Patrimonio y Medio Ambiente.
- **Comisión Cohesión Social:** Servicios Sociales, Servicios Básicos, Convivencia y Proximidad.

A este respecto, cabe mencionar también la **Comisión creada para dar continuidad** al presente diagnóstico de Igualdad y al proceso de diseño del Plan de Igualdad que se presentará, especialmente a nivel político, que representa a las áreas de Igualdad, Alcaldía, Servicios Sociales y Urbanismo.

- **Participación democrática:**

Como se ha mencionado anteriormente, la Mesa de Igualdad pretende impulsar el papel protagonista y corresponsable de los grupos feministas y de mujeres en el diseño, ejecución y evaluación de los servicios públicos y políticos.

Mención especial merece el **Plan de Participación** aprobado por el Ayuntamiento en 2024. Y, junto a ello, el puesto de **técnico/a de participación** que acaba de incluirse en la relación de puestos de trabajo. En el momento de la redacción de este documento, el Ayuntamiento está trabajando en la búsqueda de la o el técnico. Cabe mencionar también las sesiones **formativas** de participación de todas y todos los responsables de departamento y del personal del Ayuntamiento durante el proceso de diseño del Plan.

Más allá de estas y estos agentes, se ha querido analizar la relación del Ayuntamiento con otros/as agentes del pueblo, entendiendo que ello contribuye a la participación y a la transparencia en la democracia. Lo recogido al respecto es lo siguiente:

- **Mesa de Educación**, que se encuentra en sus inicios, en la que participa el Departamento de Juventud y Educación del Ayuntamiento, con los centros escolares del municipio y con las asociaciones de madres, padres y familias. Espacio muy feminizado, respondiendo a roles tradicionales. Sin embargo, siguiendo la dinámica del Departamento, se incorpora la perspectiva de género en la misma.
- **Mesa de movilidad**, espacio colaborativo que aglutina a los agentes sociales y particulares del municipio, orientado a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.
- **Mesa del euskera**: Espacio para impulsar iniciativas por parte del departamento municipal de **Euskera** en colaboración con el **euskaltegi** de la localidad y **otras instituciones**.
- **Asociación Blagan**, asociación para la promoción del Euskera: incorpora la perspectiva de género, al hacer una declaración a favor de la misma en sus artículos y opiniones cuando detecta algún caso de fallos de género en el ámbito lingüístico. Organiza poteos populares en torno al euskera, comidas, bertsolaris, músicos/as, etc., recibe y publica artículos de opinión y da cuenta de las iniciativas a favor del euskera que existen en los pueblos de alrededor.  
En este espacio el Ayuntamiento no participa, pero tiene relación.
- En cuanto a Deporte y Cultura, formalmente no existe un espacio de coordinación, aunque ello no significa que no exista relación.

## EN RESUMEN

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

## 7. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Aunque el empoderamiento de las mujeres es un objetivo transversal de la estrategia general, como condición necesaria para el logro de la igualdad, se establecen tres objetivos dentro de la Estrategia 2030:

- Contribuir a la autonomía económica de las mujeres desde las políticas públicas.
- Promover el protagonismo de las mujeres y reconocer y valorar sus aportaciones en todos los ámbitos.
- Garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos por parte de las mujeres.

En las siguientes líneas se ha pretendido recoger la situación actual respecto a estos objetivos.

### Contribuir a la autonomía económica de las mujeres desde las políticas públicas

#### Situación socio-económica

La inversión en empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Las mujeres aportan mucho a las economías, tanto en las empresas como en los hogares, como emprendedoras o trabajadoras, o como cuidadoras domésticas no remuneradas. Por otro lado, siguen sufriendo la pobreza, la discriminación y la explotación de forma desproporcionada. La discriminación de género implica que las mujeres, a menudo, realizan trabajos inseguros y mal remunerados y siguen siendo una minoría en los puestos de dirección.

Políticas poco sensibles a la dimensión de género pueden perpetuar las fronteras en cuanto a la capacidad de las mujeres para acceder a un empleo decente. Teniendo en cuenta que existen grandes diferencias entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y otros activos económicos, las políticas que se diseñan específicamente para abordar esta cuestión tienen más posibilidades de mejorar las vidas de las mujeres e impulsar la igualdad de género.

La Estrategia 2030 para la Igualdad de Emakunde señala que: La construcción de la autonomía económica de las mujeres requiere, además de hechos subjetivos y simbólicos, hechos y acciones concretas. En esta estrategia, esto afecta a todos los poderes públicos vascos para que trabajen en dos líneas: el empleo digno y en condiciones de igualdad y la erradicación de la pobreza.

### Paro, Ocupación y Tasa de Actividad

A continuación se analizan los datos del área de trabajo existente en Hondarribia.

Tabla 10: DATOS DE DESEMPLEO DE HONDARRIBIA. 2023

		TOTAL	Mujeres	Hombres
Tasa de desempleo	de	%6,4	%7,1	%5,7
Tasa de ocupación	de	%51,9	%49,3	%54,7
Tasa de actividad	de	%48	%46,3	%49,8

Tabla 10: Datos de desempleo 2023

Fuente: Eustat.

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

Si observamos los datos generales **la situación de los hombres es mejor que la de las mujeres**. Los datos de 2023 muestran que **el paro femenino es superior al masculino**, al igual que ocurre en todo el territorio. Así, del total de mujeres en situación activa, un 7,1% se encuentra en situación de desempleo.

La tasa de ocupación es la proporción de personas ocupadas sobre el total de la población de esas edades. En este caso, **las mujeres tienen una tasa de ocupación más baja** que los hombres (49,3%).

Y la tasa de actividad es el índice macroeconómico que mide el porcentaje que representa la población económicamente activa respecto a la población total de un país o territorio. Como en el caso anterior, **las mujeres presentan una tasa inferior** (46,3%), aunque la diferencia no es muy significativa.

### Demandantes de empleo

Analizando el total de demandantes de empleo por origen y sexo, en ambos casos, **las mujeres demandantes de empleo son más numerosas** entre las mujeres extranjeras y las mujeres estatales. Aunque los datos se refieren a octubre de 2024, se trata de una tendencia que se produce con carácter mensual.

Tabla 11: DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN SEXO Y ORIGEN. Octubre del 2024

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Extranjero	%5,69	%4,79	%10,47
Estado	%54,45	%35,08	%89,53

Tabla 11. Demandantes de empleo según sexo y origen. Octubre del 2024

Fuente: Lanbide

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

Los datos muestran que los/as demandantes estatales son mayoritarios cuando se comparan con los/as extranjeros/as. Sin embargo, este dato es lógico a la vista del número de personas migrantes en el municipio (9,8%).

Enfocar la lupa en los datos de personas migrantes permite conocer los datos de demandantes de empleo por continentes. Los datos siguen siendo de octubre, pero son extrapolables a la tendencia anual. Según estos datos, **hay más solicitudes entre las mujeres que entre los hombres de América, Asia y Europa, mientras que en el caso de África es al revés.**

Tabla 12: DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN SEXO Y ORIGEN. Octubre del 2024

	Mujeres	Hombres	TOTAL
AMÉRICA	%18,82	%11,83	%30,65
ÁFRICA	%14,19	%21,51	%34,41
ASIA	%3,23	%2,69	%5,91
EUROPA	%18,28	%9,14	%27,42
APÁTRIDAS	%1,08	%0,54	%1,61

Tabla 12. Demandantes de empleo según origen y sexo. Octubre del 2024

Fuente: Lanbide

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

### *Renta Personal*

Es conveniente analizar la Renta Personal Media del Municipio por sexo para ver la situación económica actual.

Tabla 13: RENTA PERSONAL POR SEXO. 2022

Mujeres	Hombres
27.279€	44.005€

Tabla 13: Renta personal por sexo. 2022.

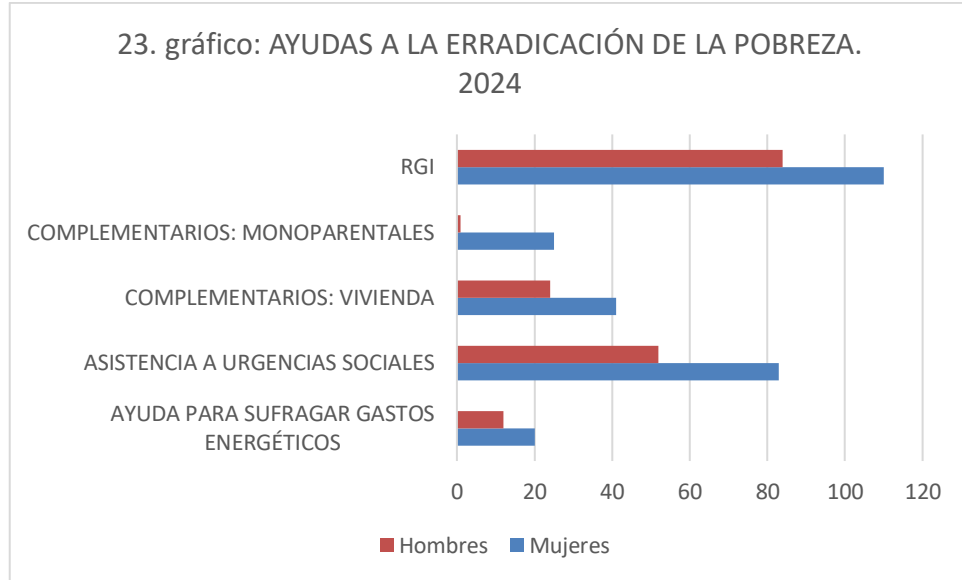
Fuente: Eustat.

Autoría: Farapi Koop. Elkartea

Según este dato, **las mujeres tienen una renta personal mucho más baja** que los hombres.

### *Datos para la erradicación de la pobreza*

**Las mujeres son las principales destinatarias de las ayudas procedentes de los Servicios Sociales y**, por tanto, uno de los colectivos en mayor riesgo de exclusión. Como se puede observar en el siguiente gráfico, las principales beneficiarias de las ayudas son las mujeres.



Gráfica 23: Ayudas a la erradicación de la pobreza 2024  
 Fuente: Servicios Sociales de Hondarribia  
 Autoría: Farapi Koop. Elkarte

Desde los servicios sociales se gestionan otros servicios y ayudas, en los que también predominan las mujeres, como son los pisos de emergencia para mujeres que han sufrido violencias machistas, la ayuda a domicilio, el alojamiento para personas en situación de dependencia, etc.

La representante de Cáritas, miembro de la red Korapilatuz, que ha participado en el presente Diagnóstico, mencionó que en su organización la pobreza tiene rostro y así lo describió "una mujer en situación irregular, con baja cualificación laboral o que no puede homologar su cualificación y en situaciones económicas muy precarias y con edad laboral. *Mayoritariamente latinoamericanas y africanas*". Considera que es muy difícil salir de la situación de pobreza, que determinadas situaciones se pueden mejorar, pero que para salir de ese círculo se tienen que dar muchos factores a la vez.

## Promover el protagonismo de las mujeres y reconocer y valorar sus aportaciones en todos los ámbitos

Este apartado tiene que ver no sólo con "estar" y "tener voz propia" en los espacios y niveles en los que históricamente las mujeres han estado excluidas, sino también con el sentimiento de participación de las mujeres en la sociedad en igualdad y equivalencia humana.

En los últimos años, el protagonismo de las mujeres ha evolucionado y cada vez hay más mujeres en las instituciones públicas vascas, tanto locales como supramunicipales. En este contexto, la Ley de Igualdad establece que las administraciones públicas vascas han de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole (artículo 27). Además, establecerán mecanismos, tiempos, espacios, equipamientos y procesos de capacitación accesibles y adecuados para garantizar que las mujeres, independientemente de su situación administrativa, participen en el desarrollo de las políticas sociales, laborales, económicas, culturales y medioambientales (...), con especial atención a las necesidades de las mujeres cuyas circunstancias puedan generar discriminación múltiple (artículo 27).

### Asociacionismo femenino

Hondarribia cuenta con **2 asociaciones principales** a favor de los derechos de la participación de las mujeres en la sociedad política.

- Asociación Emeki Emakume Elkartea
- Grupo Jaizkibel konpainia-Juana Mugarrieta taldea

Además, se constituyó de forma puntual un grupo de mujeres para la organización de la huelga del 30 de noviembre. En la actualidad, este grupo no ha tenido una gran actividad a pesar de los diferentes intentos de reactivar la red de grupos.

La Asociación de Mujeres Emeki fue creada en 1991 por 90 mujeres. El objetivo era contribuir a los diferentes ámbitos de la vida de las mujeres y favorecer sus derechos. En un principio, cuando se organizaron talleres para que las mujeres salieran de sus casas "todavía era difícil trabajar en el ámbito del feminismo", sin embargo, se dedicaron a promover los derechos de las mujeres, por ejemplo, consiguieron una matrona para la ciudad, y habilitaron un espacio seguro, costado por el consistorio, para acoger a mujeres en situación de violencia. Ya que, antiguamente, "llevaban al calabozo a las mujeres que sufrían violencia porque no había un lugar seguro". Además, a los 5 años, realizaron una campaña de alfabetización de mujeres y consiguieron que se abriera el EPA en Hondarribia. En la actualidad, llevan a cabo diversas actividades culturales y, desde hace 4 años, organizan talleres de empoderamiento. Puede decirse que EMEKI ha mantenido una relación constante con el Ayuntamiento desde su creación, es decir, recibe subvenciones y tiene su sede en un local público, cedido por el Ayuntamiento. Esta asociación, hasta ahora, está vinculada por lo que respecta al Ayuntamiento a los Servicios Sociales.

Desde 1996, la compañía Jaizkibel y el grupo Juana Mugarrieta se crearon para la participación igualitaria de las mujeres en todas las compañías del Alarde. En la actualidad siguen trabajando por este objetivo. En estos momentos, desde el Ayuntamiento Jaizkibel recibe una ayuda económica para el pañuelo que se regala en la entrega de los premios Hondarribia Berdintasunerako Hiria.

Estos dos grupos **son los grupos que promueven y trabajan para la participación y los derechos de las mujeres en el municipio; eso no significa que otros grupos no estén trabajando en la misma dirección,** pero los mencionados son los más antiguos y los que tienen una trayectoria más amplia.

Para continuar, también podemos mencionar como grupo de mujeres a *Pentsagune Feminista Taldea*. El ámbito de este grupo sería la cultura y el pensamiento. Surge hace 3 años y es un grupo de lectura para reflexionar sobre el feminismo. Se reúnen mujeres de diferentes edades que leen, hablan y debaten sobre temas feministas. Este grupo surge de la Biblioteca y aparece en la agenda municipal. Para algunas de las participantes *"el Alarde ha influido mucho en el pueblo y nos ha absorbido, han pasado años, y éste ha sido el momento de crear este espacio... es un espacio interesante... ha sido un espacio de oxigenación, el grupo lo oxigena"*.

En general, **la participación de las mujeres en los ámbitos feministas ha estado muy contaminada por el conflicto del Alarde** y no se ha podido desarrollar el tema con tranquilidad ni de forma individual ni colectiva. En la entrevista grupal realizada, las agentes explican así el desarrollo del movimiento a favor de las mujeres en el municipio *"En Hondarribia se ha apostado mucho por el feminismo, de forma centralizada, eso sí, pero dejando mucho también [...] ¡La frase "no se ha hecho nada" no es cierta! Se ha dado todo y como consecuencia en muchos pueblos las cosas se han hecho de otra manera"*.

Y es que, desde el punto de vista antropológico, las fiestas son el patrimonio cultural de los pueblos y son una herramienta para que un pueblo y/o comunidad se exprese tanto hacia afuera como hacia adentro. Es más, las fiestas patronales son la máxima identidad representativa. Además de proyectar la imagen hacia el exterior, la fiesta se sitúa en la dinámica interna identitaria y tiene un papel de construcción de comunidad. Las fiestas acercan la persona a lo colectivo a través de múltiples sensaciones y emociones que entran en juego en este proceso.

La empresa especializada en encuestas Gizaker, en 2024 realizó un estudio sociológico por encargo del Ayuntamiento de Hondarribia, para analizar la opinión y la actitud de la ciudadanía ante el Alarde. La recogida de datos se realizó a través de entrevistas telefónicas durante el mes de noviembre de 2024, con un total de 400 encuestas dirigidas a personas residentes en Hondarribia.

El objetivo de este encargo era recoger datos sobre la situación actual y poder analizar el desarrollo de opiniones y actitudes en la última década. Para ello, el diseño del cuestionario se basó en encuestas previas realizadas en 2014, impulsadas por Lehendakaritza, por el Gobierno Vasco.

El 49,1% de las encuestas han sido realizadas a hombres y el 50,9% a mujeres. En cuanto a la edad de las personas encuestadas, un 14,4% corresponde a personas de 18 a 29 años, un 20,7% a personas de 30 a 45 años, un 29,1% a las de 46 a 60 años y un 35,8% a las mayores de 60 años. Puede considerarse una muestra representativa de la demografía de Hondarribia en comparación con los datos de Eustat. Además, el 41,8% de las encuestas se han realizado en euskera y el 58,2% restante en castellano.

Si nos fijamos en los resultados obtenidos, en la última década se pueden observar cambios notables, por ejemplo, en la pregunta relativa a **G8- La opción favorita para Hondarribia** (2024:21):

- Por un lado, según los resultados de 2024, la opción del "*Único Alarde igualitario*" es la que aglutina a un mayor número de personas, pasando de ser el 24% de los resultados hace diez años a ser el 46% de los resultados en la actualidad.
- Frente a ello, cabe destacar que la opción de "*Dos Alardes independientes*" también ha aumentado del 7% al 18%. Es la segunda opción más elegida en Hondarribia.
- La opción del "*Alarde Tradicional Único*" ha tenido una tendencia opuesta: ha pasado de ser la opción preferida por el 42% de la ciudadanía en 2014 a ser el 16% en 2024.

La situación sociológica actual del Alarde de Hondarribia indica que ha predominado entre la población la idea del Alarde paritario. Entre la población de Hondarribia podemos detectar un cambio de tendencia evidente, con un predominio de la opinión favorable a la participación de las mujeres en el Alarde. Sin embargo, es evidente que hay un grupo que ofrece una gran resistencia, que concentra a un tercio de la población y que está en contra de este paso.

Por otro lado, si nos centramos en la variable sexo en la pregunta **G8.-La opción favorita para Hondarribia**, los datos son reseñables. Podemos observar que cuando la opción preferida es la de "*Único Alarde Igualitario*", los porcentajes no muestran diferencias significativas entre hombres y mujeres: el 46,4% de los hombres y el 44,8% de las mujeres. Algo similar ocurre con la segunda opción más seleccionada, "*Dos Alardes Independientes*", con el 18,9% de los hombres y el 18,2% de las mujeres. Por el contrario, es significativo que la opción del "*Alarde Tradicional Único*" está respaldada por más mujeres que hombres: el 10,7% de los hombres y el 20,7% de las mujeres. Es decir, el número de mujeres que prefieren el "*Alarde tradicional único*" duplica al de los hombres.

En esta última encuesta se han incluido preguntas sobre las expectativas de las y los encuestados sobre el rumbo de la cuestión del Alarde en los próximos años. Así, ante la pregunta **G166.-¿Cómo crees que será el Alarde de Hondarribia del 2050?** un 40,1% cree que las mujeres participarán en todos los roles. Le sigue el grupo que cree que en 2050 el Alarde será como está en la actualidad, con un 14,5%. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el porcentaje de personas que no saben o no quieren responder es elevado, ya que un 34,4% no quiere responder a la pregunta.

Por último, es importante destacar que existe un amplio consenso entre la ciudadanía de Hondarribia sobre la necesidad de buscar una solución al conflicto: Ya que a la pregunta **G14.-En definitiva, ¿consideras que lo importante es buscar nuevas soluciones para superar el conflicto por encima de los deseos que unos/as y otros/as tienen?** (2024:18) el 79,6 ha respondido afirmativamente. En este sentido, cuando se pregunta por la solución del conflicto (G15.), el diálogo es la opción preferida con un 17,7%, aunque también es destacable el porcentaje de respuestas "*No sabe/no contesta*" que es del 22,5%.

[Conversaciones en torno al alarde. Compartiendo los resultados de la encuesta - Hondarribia - Hondarribia](#)

<https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/20042-hondarribitarras-prefiere-alarde-tradicional-desea-nuevas-soluciones>

## Cultura

Al parecer **las mujeres participan más que los hombres en las actividades culturales organizadas por el ayuntamiento**. Aunque no se dispone de datos cuantitativos, las y los participantes en el proceso detectan una mayor asistencia de mujeres a conferencias, teatro, cursos anuales, actuaciones musicales, etc. Esta situación no es muy diferente a la de la CAPV, en Hondarribia el perfil de consumidor o consumidora cultural es femenino, mayor de 60 años y al menos con estudios mínimos. Por otro lado, el 70% del público "cautivo" es femenino.

En este sentido, desde el ámbito cultural se impulsa a las y los **creadores de "km0"**, entre ellos/as a las mujeres, por ejemplo, se les apoya con recursos físicos y económicos. Además, desde el área de Cultura no sólo se mira a la o al productor cultural, sino que se tienen muy en cuenta las empresas que pueden estar detrás de los/as productores. En este sentido, **se da importancia a establecer vínculos con empresas integradas o lideradas por mujeres**, de alguna manera, y en palabras del técnico "esta parte no es visible pero también es importante, aunque no se vea en el tablado".

Otro campo a destacar son **los criterios de género presentes en las subvenciones de asociaciones para el emprendimiento, en la beca de arte, en el cartel de fiestas**. Es decir, los criterios de género están incorporados para la adjudicación de las subvenciones o premios, pero no hay una valoración porque estos criterios nunca han sido determinantes, por lo que desconocen su impacto.

Relacionado con la creación y producción cultural y musical, existe la asociación musical Psilocybe. Hay que señalar que **dentro de Psilocybe hay un grupo de mujeres**. Este grupo se creó con el objetivo de crear un protocolo contra las agresiones dentro de su espacio. El proceso se realizó con la Fundación Zumalabe y se elaboró el protocolo actualmente en vigor. Durante el proceso se vio la necesidad de reunirse entre mujeres, y desde entonces el grupo existe. En la actualidad, las tareas de este grupo son garantizar el protocolo y visibilizar cuáles son las necesidades de las mujeres en cuanto al espacio. El espacio de Psilocybe pertenece al Ayuntamiento, pero la gestión la realiza la asociación, y cuenta con subvención municipal. Hasta ahora la presencia de las mujeres ha sido muy simbólica, en este momento son 10 mujeres y 80 hombres. En este momento, dentro de este espacio hay mujeres asociadas "antes éramos muy satélite, pero somos vistos/as como un espacio vital para mujeres" (representantes de Psilocybe)

En este ámbito también se tendrá en cuenta la actividad de la Biblioteca, aunque ésta no forme parte del departamento de cultura.

La biblioteca recoge los datos por sexos y parece que esta información puede ser validada para orientar la actividad de la biblioteca. Desde la biblioteca, además del impulso de la lectura a través del préstamo de libros, organizan otras actividades, algunas directamente relacionadas con la igualdad, como la Pentsagune Feminista Taldea (incluida en el apartado de Asociacionismo de Mujeres) y otras, en general, con la promoción de la lectura o la actividad cultural. Según el responsable de la biblioteca, la Biblioteca mantiene relaciones con diferentes asociaciones y agentes de la localidad, como Emeki, Colegios u otras asociaciones. Por otro lado, se coordina con diferentes departamentos municipales como el departamento de euskera, de igualdad, de servicios sociales y de juventud.

## Deporte

Se constata que entre las mujeres la actividad deportiva es menor que entre los hombres y que existen deportes feminizados y masculinizados. Hondarribia no es una excepción. Para ello, nos hemos basado en los datos del Polideportivo Municipal y en el Plan Estratégico de Deportes de Hondarribia vigente desde 2018.

Si observamos a las y los socios del polideportivo, el 57% son hombres y el 43% mujeres. Es decir, **son minoría las mujeres socias en el polideportivo**. Sin embargo, eso no nos da pistas en cuanto al uso que hacen. Por otro lado, **en cuanto a la participación en la actividad física ofrecida** para personas adultas, se invierte la tendencia, **la mayoría son mujeres el 77%**. Las mujeres eligen en mayor medida las actividades físicas dirigidas que los hombres. Es habitual que entre los hombres se realicen actividades organizadas por ellos mismos, bien individualmente o en grupo.

Por otro lado, en el polideportivo cuidan el lenguaje y el imaginario no sexista, sin embargo, cuando se programan las actividades no se introduce la mirada de género, se programa lo que se ofrece en otros polideportivos o lo que proponen las y los educadores deportivos. Sin embargo, hay interés por el tema y disposición a formarse.

Según los últimos datos disponibles desde el área de Deportes, correspondientes a 2016-2017, el porcentaje de chicas en Deporte Escolar es del 22%. Tal y como recoge el Plan Estratégico, "*La participación de los chicos es claramente mayor que la de las chicas*" y entre los temas a mejorar se recoge este aspecto.

En cuanto al deporte federado, y basándonos en el mismo documento, el 25% del total de licencias de 2017 corresponden a mujeres. Por tanto, la tendencia es similar.

Por otro lado, no ha sido posible conocer de cerca la realidad de las agrupaciones deportivas del municipio. Sin embargo, hemos tenido la posibilidad de entrevistar a una mujer deportista. Considera que en Hondarribia el peso de los deportes en general es importante. Socialmente se valoran mucho, especialmente el remo y el fútbol. Parece que los equipos femeninos están ganando referencialidad tanto en fútbol como en remo. Sin embargo, las mujeres siguen contando con menos recursos para llevar a cabo su actividad y muchas veces se da prioridad a los grupos masculinos, por ejemplo, con mejores infraestructuras. En este sentido, a los hombres se les supone seriedad y profesionalidad, mientras que en los grupos de mujeres se suele pensar que las mujeres van "a pasar el tiempo". Por el contrario, la práctica deportiva femenina genera referentes, que hacen que cada vez más mujeres se acerquen a los diferentes deportes. Además, cada vez hay más entrenadoras y esto es una clave para empoderar y transmitir confianza a las mujeres en los deportes. Por el contrario, en las direcciones apenas hay mujeres y en la mayoría de los casos no hay mirada de género incorporada al deporte y esto tiene consecuencias en las prácticas, en el empoderamiento y en la salud.

Por último, señalar que **no existe una estructura de coordinación entre equipos deportivos**.

## Garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos por parte de las mujeres.

### Derecho a la salud y al bienestar

Entendiendo la Salud como un derecho fundamental, los poderes públicos vascos tienen el deber de protegerla y garantizarla. Es importante tener en cuenta si los determinantes de la salud asociados al género influyen en las tasas de exposición y vulnerabilidad a riesgos para la salud. Por tanto, las administraciones públicas deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de salud de mujeres y hombres en sus políticas de salud para garantizar el mismo derecho.

En este sentido, no se han encontrado indicadores asociados, ni a programas de ámbito local, ni a salud laboral dentro del Ayuntamiento.

En este sentido, las políticas orientadas a la educación afectivo sexual y a la salud sexual y reproductiva se entienden también como parte esencial de la salud. A este respecto, cabe mencionar el servicio destinado a la prevención comunitaria desde el área de Juventud del Ayuntamiento de Hondarribia. En este sentido, a través de las actuaciones del Gazteleku y de la Oficina de Información Juvenil que se derivan desde el área de juventud, llegamos a la juventud de la localidad. Más información al respecto se recoge en el apartado *Reforzar y difundir el compromiso con el desarrollo de un modelo de organización social justa, igualitaria y sostenible* del Eje III.

### El ejercicio de los derechos de las mujeres desde una perspectiva interseccional

La interseccionalidad significa que las desigualdades discriminatorias que viven las mujeres se combinan con otras variables discriminatorias. Por tanto, es imprescindible abrir las políticas públicas a la diferencia y a la diversidad para garantizar los derechos de todas las mujeres.

Las variables de discriminación son múltiples (raza, color, origen étnico o social, lengua, cultura, pertenencia a minorías nacionales, discapacidad, edad,...). Se han analizado algunos de dichos apartados:

- **Edad**
- **Origen**
- **Jóvenes**

#### *Mujeres mayores:*

En Hondarribia, el 24% de la población es mayor de 65 años, de los/as cuales el 55% son mujeres. Por tanto, las mujeres mayores de 65 años suponen el 13% de la población total.

A medida que aumenta la edad aumenta la presencia de las mujeres, el 64% de las personas mayores de 85 años son mujeres. Esto puede estar relacionado con estilos de vida basados en roles de género o con otros factores psicosociales y relacionales. Entre otras razones, porque históricamente los hombres han tenido un estilo de vida asociado a factores de riesgo por roles de género (tipos de trabajo, consumos, conducción peligrosa...). Al mismo tiempo, esto no quiere decir que el envejecimiento de las mujeres sea

más saludable, ya que muchas veces sufren más enfermedades crónicas y más incapacidades cuando van aumentando su edad.

Por eso, son un colectivo a tener en cuenta. A partir de lo recogido en el trabajo de campo, se han identificado las siguientes necesidades relacionadas con el colectivo de mujeres mayores:

- **Las mujeres mayores como agentes que aportan recursos a la sociedad:**

A menudo, cuando se habla de mujeres mayores (o mayores en general) aparecen como colectivos que reciben recursos.

Los datos revelan, sin embargo, otra realidad: la aportación de las mujeres mayores es imprescindible para que nuestro sistema de cuidados avance. En la actualidad, debido a la escasa participación de los hombres en las tareas de cuidado, la socialización recibida, el alargamiento de la esperanza de vida,... las mujeres, y entre ellas las mujeres mayores, siguen siendo las principales cuidadoras de otras personas mayores y dependientes.

Sin embargo, su reivindicación es que la aportación no es sólo de cuidado, sino que se hace en todos los ámbitos a partir de la experiencia de las personas mayores. Por tanto, pone sobre la mesa la necesidad de visibilizar esta realidad y poner en valor esta aportación. Por supuesto, siempre incorporando la perspectiva de género, poniendo en valor las aportaciones tradicionalmente vinculadas a la feminidad.

- **Modificación de estereotipos asociados a la vejez:**

El imaginario de las mujeres mayores está lleno de estereotipos, que homogeneizan al colectivo, que lo visibilizan sólo como personas vulnerables y dependientes, consumidoras de recursos públicos...

Las mujeres mayores que han participado en el trabajo de campo ven la necesidad de reivindicar su diversidad, el protagonismo que merecen y la visibilidad de lo que hacen. Consideran necesario cambiar el imaginario negativo asociado a la vejez para, entre otras cosas, tener una función de refuerzo positivo para otras personas mayores.

- **Soledad no deseada de mujeres mayores:**

Los datos ponen de manifiesto que, a medida que aumenta la edad, la presencia de mujeres es cada vez mayor entre la población. Si a esto se añade la cuestión de la soledad no elegida, estaríamos ante un colectivo muy específico que vive esta realidad.

Se considera imprescindible incorporar esta realidad en la agenda socio-política.

- **Gestión del edificio Kasino Zaharra:**

En relación con el tema anterior, espacios como el Kasino Zaharra cumplen una función muy importante. Quienes han participado en el trabajo de campo se suman a esta idea, pero consideran que habría que mejorar la gestión (posibilidad de consumir algo, entre otros).

También ven interesante la posibilidad de aprovecharlo para el encuentro de diferentes colectivos, que favorezca la interculturalidad, el encuentro ciudadano plural, la interacción...

- **Que se tenga en cuenta en la oferta cultural:**

En particular, que a la hora de diseñar y organizar las iniciativas que se organizan desde el Ayuntamiento, se tengan en cuenta, a modo de líneas transversales, colectivos de diferentes edades, culturas, géneros... que se adapten a las necesidades y características de cada uno de ellos.

En este sentido, se solicita que se refuerce la iniciativa de trasladar la oferta a los residentes de las residencias. Y, si es posible, valorar la posibilidad de que los residentes participen en las actividades de la ciudad.

- **Mejora de medios de transporte:**

Se recoge la necesidad de mejorar los medios de transporte tanto dentro como fuera del municipio, especialmente en lo que se refiere a su frecuencia.

- **Que se tengan en cuenta:**

Teniendo en cuenta la dimensión del colectivo de mujeres mayores en Hondarribia, el Ayuntamiento no cuenta con representación alguna (mayores en general y mujeres mayores en particular). Piden que se tengan en cuenta sus necesidades y demandas, preocupaciones y dificultades, promoviendo infraestructuras y fórmulas participativas para ello.

A pesar de que la relación de Nagusilan con el Ayuntamiento se ha considerado adecuada, por parte de Nagusilan es canalizada principalmente por un hombre. Es conveniente incorporar la perspectiva de género en esta coordinación para que las voces de mujeres lleguen también al Ayuntamiento.

*Mujeres de origen extranjero:*

Las personas nacidas en el extranjero representan el 9,8% de la población del municipio. De ellas, el 47% son mujeres y la tendencia es creciente.

En cuanto al origen, el más repetido es América, seguido de Europa. La mayoría de las mujeres tienen edad para poder trabajar. Aunque no disponemos de datos suficientes para una lectura más profunda, esto puede estar directamente relacionado con el ecosistema y la economía del cuidado, de hecho, la migración de las mujeres está a menudo asociada a cadenas globales de cuidado. La realidad de la CAPV muestra que una de las profesiones más habituales de las mujeres migradas es la relacionada con el trabajo de cuidados, debido a las dificultades para regularizar sus situaciones administrativas y académicas. Tener en cuenta estos datos es imprescindible porque la feminización de los trabajos de cuidado a menudo oculta situaciones de precarización, precariedad laboral y discriminación<sup>5</sup> Además, estos trabajos suelen ser más inestables, con salarios bajos y mucha inestabilidad laboral.

En relación con el tema, cabe señalar que no se ha logrado la participación de mujeres de origen extranjero en el trabajo de campo, habiendo participado una representante de Cáritas, entidad que participa en la Red Korapilatuz. Por lo tanto, debemos entender también desde ese aspecto las aportaciones recibidas. Ésta ha realizado las siguientes aportaciones:

- **Necesidad de completar la falta de información:**

Además de los datos generales, falta información para entender cuál es la realidad de estos colectivos. Es fundamental recoger esta información previamente a la puesta en marcha. De lo contrario, tampoco se conocerá si las iniciativas que se ponen en marcha responden a necesidades reales.

- **Oferta socio-cultural:**

Además de ofrecer programaciones o acciones específicas, es necesario incorporar elementos de inclusión para que participen en la oferta global. Para ello es imprescindible conocer sus intereses y su realidad.

- **Fomento de la participación socio-política:**

Se detecta la necesidad de fomentar la participación socio-política de las mujeres de origen extranjero en particular, y de las y los ciudadanos de origen extranjero en general: que tomen la palabra.

---

<sup>5</sup> Emakunde (2015). La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la CAE

En el Ayuntamiento no tienen representación alguna, no participan en la red de agentes del municipio, en espacios de coordinación (informales)... Se necesitan estructuras que se adapten a diferentes realidades y objetivos. Pero para ello, el primer paso es el conocimiento de las necesidades y colectivos.

- **Respuesta a situaciones de vulnerabilidad:**

En particular, la situación de las mujeres que son atendidas en Cáritas suele ser vulnerable, aunque somos conscientes de que, además de los perfiles atendidos en Cáritas o en los Servicios Sociales, hay mujeres que viven en otra situación.

Se trata de una realidad y una situación diversa para las mujeres atendidas (que vienen o están solas con su familia, en situación administrativa irregular, con baja cualificación o con cualificación profesional, pero con dificultades de homologación...). El 70% tiene menos de 44 años (hombres y mujeres) y las procedencias habituales son América Latina y África.

En relación con la vulnerabilidad, se han identificado las siguientes necesidades específicas:

- Adecuación o creación de prestaciones específicas dirigidas a estos colectivos.
- Impulsar los servicios de apoyo a la regularización de la situación administrativa y homologación de titulaciones.
- Crear espacios para impulsar encuentros interculturales.

*Mujeres jóvenes:*

En Hondarribia, las personas jóvenes de 15 a 29 años representan el 16% de la población, de los/as cuales el 48% son mujeres. Las mujeres de esta franja de edad representan el 7% de la población total.

La información que se ha querido plasmar a continuación ha sido la recogida desde el trabajo de campo, fundamental para conocer mejor la realidad de las y los jóvenes de la localidad. Algunas aportaciones han venido de la mano del personal de los servicios de juventud (técnica de juventud del Ayuntamiento, profesorado de las escuelas...) y las otras, directamente de los/as jóvenes. Se destacan las siguientes características:

- **Situación socio-económica favorable:**

La situación socio-económica de las mujeres jóvenes de la ciudad (y de las y los jóvenes en general) es buena, por lo que no tienen demasiadas preocupaciones sociales. La sensación es que quieren mostrar una actitud de resistencia, pero la realidad es que sólo es cuestión de apariencia, que en la localidad viven muy cómodos/as.

- **Salto de la teoría a la práctica:**

En general, los y las jóvenes de Hondarribia conocen el discurso, tienen una teoría aprendida... Son políticamente correctos/as en el discurso, pero las prácticas hacia ese discurso son desconocidas. Tienen muchas dificultades para transgredir los roles tradicionales. Por ejemplo, en el deporte es muy difícil encontrar mujeres que jueguen a fútbol o hombres que hagan frente a los privilegios de los hombres.

Especialmente, en la adolescencia, dicen que aparecen roles muy marcados. En cuanto a la juventud, **identifican 2 modelos relacionados con la feminidad y su expresión**. Existe una corriente (especialmente la que se mueve en torno al grupo Indar Berdea) que responde a estereotipos de feminidad muy extremos. Indar Berdea es un grupo de jóvenes ligados al fútbol, especialmente formado por hombres. Por otro lado, estarían las mujeres de otro modelo, que se aleja de la hegemonía patriarcal (las que se mueven alrededor de la Asociación Cultural Mugiri).

- **Participando, pero en un segundo plano:**

Hay mujeres influyendo en la cultura, en la organización social. Pero esta participación se da en un segundo plano (no se dedican a la interlocución...). Tienen dificultades para ocupar el espacio público; se identifica un vacío en el empoderamiento de las mujeres.

- **Presión sobre el aspecto físico:**

La impresión es que hoy en día, en vez de disminuir la presión sobre los cuerpos de las mujeres, esta presión se dirige también hacia los cuerpos de los hombres.

- **Dificultades para identificar la violencia:**

Especialmente, entre las mujeres, hay dificultades para identificar la violencia a escala inicial o de baja intensidad. Se ha dicho que esto no es sólo un fenómeno que se da en las jóvenes, sino que también es algo que se percibe en las adultas.

- **Miedo al etiquetado:**

Se percibe el miedo a que cualquier ámbito ligado al feminismo, toda reivindicación de igualdad, sea entendida como reivindicación del alarde mixto. Esto trae consigo muchas limitaciones a hablar sobre el tema y supone un gran vacío en el empoderamiento de las mujeres.

Cabe destacar, en relación al tema, que cuando se trató el tema de los espacios seguros, las chicas identificaron Kale Nagusia como un espacio inseguro para las jóvenes.

## EN RESUMEN

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

## 8. UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA, IGUALITARIA Y SOSTENIBLE

El fracaso del modelo de organización que vivimos ha puesto sobre la mesa la necesidad de recorrer el camino hacia otros modelos. Este modelo que vamos a crear debe partir de la habitabilidad humana y la sostenibilidad ambiental. Este apartado toma como referencia a la hora de realizar el análisis las líneas de intervención identificadas en la Estrategia 2030:

### Avanzar hacia la construcción de una democracia cuidadora

#### Ética, política y práctica de los cuidados

De cara a la construcción de la democracia cuidadora, es fundamental reconocer el valor de los cuidados y promover un reparto equitativo de los mismos (entre quienes participan en las unidades convivenciales, en la sociedad o en el mundo laboral, especialmente entre los hombres). Para ello, corresponde a la administración pública impulsar iniciativas basadas en el enfoque feminista, fomentando y desarrollando una pedagogía y una didáctica que permita aprender y practicar el cuidado (especialmente entre los hombres).

En Hondarribia no se han identificado iniciativas relacionadas con el tema.

#### Corresponsabilidad en los cuidados

La cuestión del sistema de los cuidados es un tema que está en primera línea de la agenda feminista. Tiene múltiples vértices; se ha basado en la injusticia y recrea la injusticia, la fortalece en el desequilibrio

Faltan datos para entender realmente la dimensión del tema, especialmente para conocer en profundidad la realidad de los pueblos. Como punto de partida, he aquí algunos datos:

Por un lado, en relación con la corresponsabilidad y el uso del tiempo:

- Los datos sobre excedencias por cuidado de familiares 2022-de Gipuzkoa indican<sup>6</sup>:
  - El 71,6% de las excedencias por cuidado de hijos/as son solicitadas por mujeres.
  - El 68,8% de las excedencias por cuidado de familiares son solicitadas también por mujeres.
  - Tanto en uno como en otro se observa una tendencia descendente de las mujeres y una dinámica ascendente de los hombres respecto a años anteriores.
- En cuanto a la población ocupada, según el número de horas dedicadas al trabajo doméstico, en 2022 en la CAPV:
  - La dedicación al cuidado de hijos e hijas menores es, en general, la más elevada (4,2 horas/día de media). La dedicación de los hombres es un 29% inferior a la de las mujeres.

<sup>6</sup> EMAKUNDE: Cifras 2022. Mujeres y hombres en Euskadi  
[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio\\_cifras/eu\\_emakunde/adjuntos/zifrak\\_2022.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/eu_emakunde/adjuntos/zifrak_2022.pdf)

- La mayor brecha se da en el cuidado de familiares dependientes: los hombres dedican un 36% menos de tiempo a este trabajo.
- Si bien la menor brecha se produce en las tareas domésticas, los hombres siguen dedicando un 24% menos de tiempo a este trabajo.

Por otra parte, en relación con los cuidados que se prestan de forma profesional<sup>7</sup>

- En Hego Euskal Herria el 96,13% de las y los trabajadores afiliados al sistema especial de empleados/as del hogar son mujeres. De estas, el 43,34% son de origen no estatal.
- En el mercado laboral el 10% de las mujeres trabaja en tareas de cuidado
- El 50% de las mujeres de origen extranjero trabajan en el sector de cuidados.
- Según la OIT<sup>8</sup>, el 30% de los trabajadores del sector de los cuidados se encuentran en la economía sumergida.

Es responsabilidad de las instituciones públicas vascas promover la provisión universal y pública de cuidados, ofreciendo servicios asequibles a precios asequibles y de calidad, así como implicar a la comunidad en la distribución del cuidado. Desde los Servicios Sociales Municipales, Además de informar y orientar, especialmente en relación con el cuidado de las personas mayores, se ofrecen los siguientes servicios:

- Servicios Comunitarios:
  - **Kasino Zaharra:** Centro orientado a las personas mayores para la realización de programas y actividades culturales, formativas... para fomentar el envejecimiento activo.
  - **Programa Tipi Tapa:** Paseos saludables para combatir la soledad no deseada y favorecer la actividad física socializando.
  - **Bixi Bixi programa:** servicio de orientación y apoyo a la actividad física.
  - **Bidez bide zerbitzua:** transporte gratuito para facilitar la realización de tareas de gestión básica de forma autónoma.
- Servicios de ayuda individual:
  - **Servicio de ayuda a domicilio:** es el servicio de cuidado personal y asistencia domiciliaria en la limpieza.
  - **Tele-laguntza:** es un servicio de atención continuada durante 24 horas durante 365 días.
  - **Farmazia programa:** servicio de apoyo a la gestión de medicamentos.
  - **Sendian programa:** Servicio de apoyo a cuidadores/as familiares.
  - **Ayuda técnica:** servicio de apoyo a la compra o utilización temporal de productos que favorezcan la autonomía.
  - **Tarjeta de aparcamiento:** Tarjeta de estacionamiento de coches para personas con movilidad reducida.
  - **Centro de día para mayores:** servicio de atención a personas mayores dependientes entre semana a lo largo del día.
  - **SanResidencia San Gabriel:** La Fundación Residencia San Gabriel está concertada con la Diputación Foral de Gipuzkoa. El Ayuntamiento de Hondarribia participa en la Junta de

<sup>7</sup> IKUSMIRAN análisis de la situación

[https://www.iparhegoa.eus/wp-content/uploads/2023/11/ikusmiran14\\_zaintza\\_eus.pdf](https://www.iparhegoa.eus/wp-content/uploads/2023/11/ikusmiran14_zaintza_eus.pdf)

<sup>8</sup> Organización Internacional de Trabajo.

Gobierno. Cuenta con 55 residentes, de las cuales 53 son plazas concertadas. La mayoría son mayores dependientes o más jóvenes sin protección familiar. La mayoría de las y los residentes son mujeres.

- **Residencia Caser-Betharram:** La Residencia Caser-Betharram es un servicio de titularidad privada. La residencia Betharram cuenta con 126 personas mayores residentes (con diferentes grados de dependencia), unidad de salud mental (24 residentes jóvenes/adultos), centro de día (30 usuarios/as de la comarca e iparralde), 10 viviendas tuteladas, 6 apartamentos de inserción social y servicio de ayuda a domicilio (dan servicio en 30 viviendas de Irun y Hondarribia).
- Antes de fin de año el Ayuntamiento tiene previsto iniciar un proceso en torno al **Cuidado Vecinal** con la Cooperativa Zabalduz. Este programa pretende dar continuidad a la investigación realizada por IKEI hace 3 años sobre la situación de las personas mayores de 75 años que viven solas.

A través de las entrevistas realizadas en trabajo de campo se ha querido traer las voces de las/los trabajadores. A continuación se relacionan las siguientes:

**Dado que el servicio a domicilio** es un servicio subcontratado, las personas que trabajan en los servicios subcontratados por el Ayuntamiento son las que perciben un salario más bajo. Además, no tienen jornada fija; tienen una jornada en función de lo que trabajan, y en consecuencia, también el salario.

En general, en Hondarribia se señala que el valor social de los trabajos cualificados de cuidado es bajo, que no están socialmente reconocidos. Y esto influye directamente en las precarias condiciones de trabajo.

Otro elemento que mencionan es la **indefensión** que viven en el trabajo. Es decir, si ocurre algo en la prestación del servicio de cuidado, no hay la protección que pueda haber en las residencias. En este sentido, señalan que las condiciones de las residencias son mejores, en general, teniendo en cuenta que están **generalizados los daños a la salud** que generan este tipo de trabajos (dolor de espalda, afecciones en las muñecas, salud mental...).

Las peores condiciones laborales en las tareas de cuidado son las que tienen **las empleadas del hogar**, que en la mayoría de los casos actúan de forma irregular. En Hondarribia, todas las que se dedican a estas labores de cuidado son mujeres de origen extranjero. Se ha visto que puede ser positivo para las mujeres que trabajan en estos trabajos, especialmente, impulsar la **interconexión** entre ellas.

Por su parte, las **representantes de las residencias** que han participado en el trabajo de campo han señalado que el sistema de cuidados que vivimos en la actualidad **es poco realista**. Que el servicio que se presta en las viviendas *es más preventivo que asistencial*. Debido a los cambios que se están dando en la organización de la sociedad (cambio de modelo/tamaño familiar, incorporación de las mujeres al mundo laboral...), de cara al futuro será cada vez más difícil gestionar los cuidados en el seno de la familia. Insisten en que la atención a las personas mayores con necesidades de cuidados en las residencias es saludable, que ha cambiado mucho en los últimos años.

Junto a ello, han mencionado una dificultad que ha aumentado desde la pandemia: **encontrar profesionales para trabajar en las residencias cuesta mucho**. No se trata sólo de una razón ligada a las

condiciones de trabajo, sino a la valoración social. La criminalización de las residencias (y de sus trabajadores/as) durante la pandemia ha tenido un impacto negativo en ello.

## Reforzar y difundir el compromiso con el desarrollo de un modelo de organización social justa, igualitaria y sostenible

Para erradicar los valores que sostienen la discriminación se necesita una pedagogía que elimine el sexismo, el machismo, el androcentrismo y la misoginia de todos los ámbitos y espacios. Para ello, la Estrategia 2030 se basa en 3 condiciones:

1. La necesidad de cambiar el nivel educativo y los modelos culturales en los centros educativos a través de la coeducación.
2. Implicación de los hombres con la igualdad.
3. Protagonismo de la ciudadanía en la transformación social para la igualdad

En este apartado se ha querido mirar especialmente al primero, aunque no se ha centrado exclusivamente en el trabajo en las escuelas; también se ha querido traer lo que se hace desde el departamento de Juventud y Educación del Ayuntamiento.

**Desde el Ayuntamiento** la labor que realiza **desde el departamento de Juventud y Educación con los centros escolares de la localidad** viene de atrás. Por un lado, a través del programa de **Prevención Comunitaria** trabajan directamente con los centros escolares. Básicamente, se trata del marco de salud pública del Gobierno Vasco, servicio que el Ayuntamiento de Hondarribia, a través de este programa de Prevención Comunitaria, amplía.

El objetivo es trabajar las habilidades vitales, interiorizando criterios saludables para la vida (en relación al consumo de drogas, relaciones sexuales...). A través de una empresa subcontratada hay 7 trabajadores/as trabajando en el servicio, y como viene de atrás, están muy integrados/as en la dinámica de las escuelas y también en la dinámica de las y los jóvenes.

Actualmente está en marcha el programa Emantik, que se basa en la educación emocional. Sin embargo, junto al cambio político que supuso la nueva legislatura, el Ayuntamiento ha querido reforzar la colaboración con este servicio que antes funcionaba de forma más autónoma. En consecuencia, se ha querido incorporar una nueva perspectiva. Entre otras cosas, han ampliado el marco de criterios saludables, incorporando también el tema de la pornografía, el uso de pantallas... Además, el programa **incorpora la perspectiva de género**.

Vinculado a este servicio, desde el Ayuntamiento se están dando los primeros pasos para una **posible Mesa de Educación**. En esta mesa, además del departamento de Juventud y Educación del Ayuntamiento, están las y los representantes de los centros escolares y las asociaciones de padres y madres. Hasta ahora, la relación entre los centros escolares y el Ayuntamiento ha estado ligada a ofertas concretas (natación, organización de actividades culturales, bertsolarismo...). Con el cambio de responsable político del Departamento, nuevamente, se ha estrechado el contacto con las direcciones de los centros, que han presentado un programa más amplio para este curso. Resumiendo, las peticiones recibidas en la mesa se pueden citar 3:

- Abordar las líneas de coeducación (petición de padres y madres)
- Iniciativas para fomentar el uso del euskera entre jóvenes euskaldunes

- Hoy en día, las y los niños de los diferentes centros tienen una gran convivencia extraescolar, no así los padres. Por eso se ha pedido que se trabaje para favorecer la cercanía.

Además del servicio de Prevención Comunitaria, desde el Ayuntamiento también se gestiona el **Gazteleku**. El Gazteleku ofrece servicio entre el martes y el sábado dirigido a la población de entre 12 y 16 años. Este servicio también es un servicio subcontratado en el que trabajan 2 trabajadores/as (mujer y hombre). El Ayuntamiento asegura que la coordinación es muy buena.

Se están elaborando pliegos para la renovación de la subcontratación y se aprovecharán para incorporar nuevos elementos: ampliación de la formación de las y los educadores (de 20 a 30 horas), las y los educadores tendrán tiempo para la coordinación con el Ayuntamiento y entre ellos/as, la preparación de iniciativas, la formación... en la nueva contratación.

Los usuarios del Gazteleku, tal y como informan desde el Ayuntamiento, son **mayoritariamente chicos**. Dos son las lecturas que en torno a esto hacen desde Juventud: por un lado, la facilidad con la que los hombres ocupan el espacio público debido a la socialización de género. Y por otro, que la oferta que se canaliza desde allí interesa especialmente a los chicos. Teniendo en cuenta que esta oferta la proponen en parte las y los usuarios del Gazteleku actual, se da causa-efecto. Sería importante abrir canales para recoger las propuestas de las chicas que no vayan al Gazteleku.

Sin embargo, teniendo en cuenta el perfil de las y los usuarios, el espacio sirve para reforzar el **compromiso de los hombres con la igualdad y cuestionar el modelo de masculinidad hegemónico**. Entre otras cosas, el trabajo realizado en 2023 dentro de Gaztematika sobre las nuevas masculinidades.

Por último, está **Gazte Informazio Bulegoa** (la Oficina de Información Juvenil). Este proyecto es la continuación de uno que el Gobierno Vasco puso en marcha en la década de los 90; ofrece un servicio de 3 horas diarias de lunes a viernes, mañana y tarde, y sábados por la mañana. 2 mujeres educadoras prestan el servicio, y la función es recopilar y difundir toda la información para las y los jóvenes en la ciudad. En la actualidad se trata de un servicio que requiere revisión, ya que en la actualidad la difusión de la información se gestiona de forma diferente.

Uno de los grandes retos que identifican desde el servicio de juventud es la **falta de herramientas para trasladar la opinión y el pensamiento de las y los jóvenes**, la participación de la juventud. Se han puesto en marcha diferentes iniciativas (inserción de artículos de opinión de jóvenes en la revista municipal...), pero no ha tenido el éxito esperado. La idea es seguir explorando nuevos mecanismos y vías.

## EN RESUMEN

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

## 9. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Tal y como recoge la Estrategia 2030, *la violencia machista contra las mujeres es una vulneración de derechos humanos, un problema social y de salud pública de gran envergadura, una clara muestra de relaciones de poder no igualitarias y de discriminación contra las mujeres, además de su función social de perpetuar las situaciones estructurales de desigualdad en función del género.*

*La respuesta institucional debe tener en cuenta la perspectiva de género y feminista, así como las múltiples discriminaciones que pueden sufrir las mujeres, ya que condicionan sus decisiones y procesos vitales. El empoderamiento de las mujeres debe entenderse como un objetivo común.*

Estas instituciones adoptarán en su intervención un enfoque sistémico, integral e integrado, así como coordinado, dando respuesta a las múltiples necesidades de las víctimas. Al mismo tiempo, lo harán en materia de prevención, protección, asistencia, acoso al victimario y reparación de la víctima.

Refuerza la respuesta pública e integral ante la violencia a través de recursos económicos, personales y técnicos.

En Hondarribia existen los siguientes servicios para hacer frente a la violencia:

- Servicio básico de información, valoración y seguimiento
- Piso de acogida: plaza de acogida sin servicio de atención y seguimiento
- Acceso a los servicios y recursos de la Diputación: asesoramiento jurídico, atención psicosocial
- Tramitación de la ayuda económica del Gobierno Vasco
- Recursos económicos propios, no sólo orientados específicamente a las mujeres que quieren hacer frente a la violencia

Según los datos facilitados por los servicios sociales, en los últimos 5 años (2019-2023) **se han atendido una media de 10,2 casos al año**. Cabe destacar el descenso en todos los servicios en 2020, probablemente debido a la Covid-19, pero que será consecuencia del encierro, no por el descenso de situaciones ligadas a la violencia. Destaca también el descenso en 2023, un dato a analizar con mayor profundidad (en especial, no haber recibido ninguna denuncia sobre maltrato físico). La violencia psicológica es la más frecuente, entre otras cosas porque es compatible con otros tipos de violencia.

Tabla 14: SITUACIONES DE VIOLENCIA ATENDIDAS EN LOS SERVICIOS SOCIALES. 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>9</b>
Física	3	2	5	7	
Psicológica	8	7	7	12	6
Económica	4	2	1	12	3
Sexual	6		5	3	3

Tabla 14. Situaciones de violencia atendidas en los servicios sociales. 2019-2023

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

Las y los hijos de la mujer que ha sufrido violencia son víctimas directas de la violencia vicaria. En el caso de Hondarribia, son 10 las y los menores atendidos en estos años. Por el contrario, no se han recogido en los Servicios Sociales agresiones relacionadas con la violencia sexista en el resto de la violencia machista.

La mayoría de las agresiones han sido **provocadas por la pareja o expareja**, como se puede observar en la siguiente gráfica:

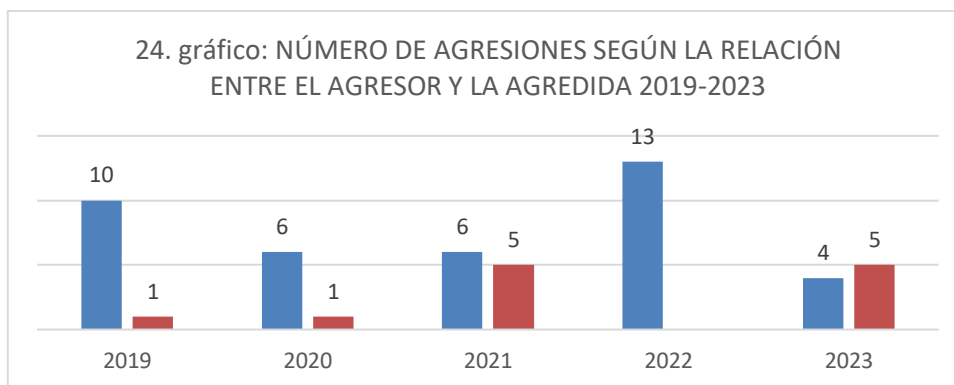


Gráfico 24: Número de agresiones según la relación entre el agresor y la agredida. 2019-2023

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

En estos 5 años (2019-2023) el **88%** de los casos registrados en los Servicios Sociales son **situaciones violentas que perduran en el tiempo**, no agresiones puntuales.

En todos estos casos, las agredidas han utilizado el recurso del **apoyo psicosocial**. La asistencia jurídica y económica no siempre se activa. Y el servicio de vivienda nunca se ha puesto en marcha, como se puede ver en la tabla inferior.

Tabla 15: SERVICIOS ACTIVADOS DESDE LOS SERVICIOS SOCIALES PARA COMBATIR LA VIOLENCIA. 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Seguimiento en los servicios sociales locales	11	7	11	13	9
Apoyo psicosocial	11	7	11	13	9
Asistencia jurídica	3	1	4	4	
Ayuda económica	2	1	2	1	2
Vivienda					

Tabla 14. Servicios activados desde los Servicios Sociales para combatir la violencia. 2019-2023

Fuente: Hondarribiko Udala

Autoría: Farapi Koop. Elkarte

## Reforzar la investigación, sensibilización, prevención y formación especializada sobre violencia machista contra las mujeres

La Ley de Igualdad marca los mandatos en materia de investigación, sensibilización, prevención y formación.

- Realizar una **investigación más exhaustiva** sobre la violencia, realizando **evaluaciones** periódicas para analizar la eficacia y alcance de las medidas institucionales, en particular, profundizando en los niveles de disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas.
- **Sensibilizar** y **prevenir** acerca de la violencia, centrándose en erradicar de la infancia los prejuicios, hábitos, tradiciones y prácticas basadas en la idea de inferioridad y subordinación de las mujeres. Incluye programas para enseñar a los hombres a tener un comportamiento no violento.
- Garantizar una **formación obligatoria, inicial y continuada**, a todo el personal que elabora políticas y programas, así como a todas las personas que identifican, atienden y apoyan a las víctimas en el ámbito de las violencias machistas contra las mujeres.

### Investigación e información

Para profundizar en los casos de violencia, sus características, las dificultades identificadas y sus consecuencias, la recogida de información es un primer paso.

En el seno del Ayuntamiento de Hondarribia, la atención directa a las mujeres que han sufrido violencia recae en la Policía Municipal y los Servicios Sociales. La Policía Municipal, aunque recoge los datos por sexos, no distingue el tipo de violencia. En los Servicios Sociales, si se activa algún recurso, los datos quedan registrados. Por lo demás, no hay nada sistematizado y a día de hoy no hay una recogida histórica.

Más allá de la recogida de datos, a nivel municipal no existen iniciativas ni estudios para conocer en profundidad la realidad de la violencia en la localidad, ni sistemas para evaluar la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas existentes.

## Sensibilización y prevención

A nivel local, de cara a la sensibilización y prevención, las iniciativas o campañas puestas en marcha son las siguientes:

- **Campañas anuales del 25 de noviembre**, en torno al día de la lucha contra la violencia hacia las mujeres, que recogen las actividades de la Semana Morada en colaboración con EMEKI.
- Campañas anuales en torno a las **fiestas patronales**, que se han ido sistematizando progresivamente (pañuelos, folletos, punto de información - carpa, campaña punto lila con comerciantes, formación ante agresiones con taberneros...).
- **Desde el Departamento de Juventud y Educación**, diferentes programas dirigidos a la infancia, adolescencia y juventud: Prevención Comunitaria, Servicio de Gazteleku, etc.

## Formación

Corresponde a las administraciones públicas dar la formación obligatoria y permanente en materia de violencia machista a todo el personal dedicado a la detección, atención y protección de las víctimas, así como al personal del ámbito infantil y juvenil.

En este sentido, en el año 2024, impulsado por el Ayuntamiento, se impartió formación a todo el personal de la **Policía Local** sobre la integración de la perspectiva de género en su actuación y los criterios de actuación ante la violencia. Fue valorado muy positivamente, siendo la primera sesión de formación con el tema por parte de muchos de los integrantes del área.

Los jefes de servicio y responsables políticos de los departamentos de **Servicios Sociales** y de **Juventud** recibieron en 2024 una formación organizada desde el Ayuntamiento sobre la Igualdad de mujeres y hombres, especialmente sobre lo que significa incorporar la transversalidad de género en la organización.

## Garantizar que la respuesta a las violencias machistas contra las mujeres sitúa los derechos y el empoderamiento de las mujeres en el centro de la intervención

Al Ayuntamiento de Hondarribia, como administración pública vasca, le corresponde participar en las áreas de detección, atención y reparación de casos de violencia. Según lo establecido por la Ley de Igualdad, esto trae consigo:

- Mayor protección a la infancia y la adolescencia
- Recoger expresamente la interseccionalidad e interculturalidad en todas las intervenciones
- Atención integral, adaptando la respuesta y sin necesidad de estar en un procedimiento judicial
- Disponer de protocolos de detección actualizados
- Atención y protección policial, con o sin denuncia judicial, adaptada
- Ejercicio del derecho a la reparación del daño

## Detección

No se han identificado medidas de fomento de la detección precoz ni mecanismos de detección.

### Atención integral

En cuanto a la atención, desde el Ayuntamiento participan 2 áreas:

- **Policía local:** Ante una agresión, con personas detenidas o investigadas, priorizan que las atienda un/a policía local del mismo sexo. Una vez prestada la primera atención, corresponde desde el ámbito policial dar continuidad a la Ertzaintza, y desde el ámbito social, a los Servicios Sociales.
- **Servicios Sociales:** especialmente, su función es informar, valorar la situación y hacer seguimiento. Los Servicios Sociales también son un acceso a otros recursos y servicios.

El Ayuntamiento aprobó en **2024 el protocolo municipal de respuesta pública institucional ante casos de violencia machista**

### Reparación

No se han identificado medidas concretas para promover el derecho a la reparación del daño.

## Promover una intervención coordinada entre las instituciones que combaten las violencias machistas contra las mujeres

Un principio general de la Ley de Igualdad establece la responsabilidad de las instituciones en la coordinación de actuaciones y atención integral frente a las violencias machistas, promoviendo, entre otros, la actualización de los acuerdos de colaboración interinstitucional.

En Hondarribia, no existe un protocolo general local de coordinación. Sí que tiene, sin embargo, el **Protocolo municipal de respuesta pública institucional ante casos de violencia machista**, aprobado en junio de 2024.

En cuanto al ámbito socio-sanitario, existe un comité comarcal y se ha recogido que actualmente se está trabajando en un protocolo de colaboración.

## EN RESUMEN

- En relación con la violencia, no existe una recogida sistemática de datos para conocer en profundidad la realidad local, ni una investigación o evaluación periódica.
- Los datos existentes indican que, en general, las situaciones de violencia que se prolongan en el tiempo son las más frecuentes, sobre todo las psicológicas, las ejercidas por la pareja o expareja.
- Aunque se realizan acciones de sensibilización y prevención, no existe una estrategia definida.
- En particular, quienes trabajan con quienes sufren la violencia no han recibido la formación que marca la ley.
- En 2024 se aprobó el protocolo municipal de respuesta pública institucional ante casos de violencia machista en Hondarribia.
- No se han identificado medidas concretas para mejorar la detección o promover el derecho a la reparación del daño.
- No existe una estructura local de coordinación interinstitucional.

## LIDERAZGO DEL PROYECTO



Hondarribiko  
Udala

## SUBVENCIONADO



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

## DINAMIZACIÓN DEL PROYECTO



[www.farapi.com](http://www.farapi.com)  
[www.farapi.com](http://www.farapi.com)



943 00 35 85



[info@farapi.com](mailto:info@farapi.com)



Mundaiz bidea 10, 23.bulegoa  
20012 Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa)