

PLAN OPERATIVO PARA LA IGUALDAD 2025

El plan operativo es el programa concreto de acción a corto plazo, que emerge del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Mungia, y que contiene los elementos (ejes, objetivos y acciones) que permiten la asignación de estrategias y recursos para las actividades que harán posible el cumplimiento de las metas y propósitos del proyecto global. Esta herramienta de planeación, organización y control del Plan de Igualdad nos ofrece, en el corto plazo (concretamente en el plazo aproximado de un año), la traducción de la estrategia global en el día a día.

Presentamos pues el Plan Operativo para el 2025, que será referente en este ámbito, desde el día de su acuerdo y hasta el 31 de diciembre del año en curso o hasta la aceptación del compromiso del siguiente Plan Operativo.

EJES	RETOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES
GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD	INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA LOCAL		
	1. Intensificar la implicación con el Plan para la Igualdad	1.1. Gestión y seguimiento del Plan para la Igualdad	-Trabajar el Plan Operativo anual y presentarlo al personal político. -Realizar la evaluación del mismo a su finalización.
		1.2. Ofrecer recursos para que la ciudadanía se implique y participe en las políticas para la igualdad	-Mantener los canales de participación On-line ya existentes, para la ciudadanía.
		1.3. Adecuar los recursos del Área de Igualdad	-Adecuar el presupuesto a las necesidades anualmente. -Seguir participando en las estructuras supramunicipales.
	2. Integración en todas las políticas municipales de la perspectiva de género	2.1. Situar la perspectiva de género en el centro de las políticas municipales	-Elaboración y difusión de una guía. -Que el área de Recursos Humanos tenga en cuenta la formación del personal de nueva incorporación en esta materia.
		2.2. Visualizar el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad	-A través de declaraciones Institucionales. -Ofrecer formación -Entregar la guía de integración de la perspectiva de género al personal laboral y político de nueva incorporación.
	3. Desarrollar la normativa para la igualdad	3.2. Seguir realizando evaluaciones previas de impacto de género antes de aprobar normas municipales	Con el objetivo de eliminar desigualdades y promover la igualdad, según la Ley de Igualdad.
		3.3. Elaboración de diagnósticos y Planes de Igualdad en organismos municipales	- Plan de Igualdad de Behargintza - Plan de Igualdad de la Mancomunidad Mungialde de Servicios Sociales

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD	4. Realizar la recogida de datos y estudios con perspectiva de género	4.1. Seguir integrando la variable sexo en todas las recogidas de datos	- Insertar la variable sexo
	5. Sistematizar el uso de la comunicación no sexista e inclusiva	5.1. Garantizar la comunicación no-sexista e inclusiva en todos los soportes que cree el Ayuntamiento.	-Cumplir con el reglamento interno de garantizar una comunicación inclusiva (cumplir con el protocolo de género-euskera-comunicación)
	6. Desarrollar presupuestos a favor de la Igualdad	6.1. Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos municipales	- Realizar un análisis-diagnóstico en un ámbito determinado
		6.2. Crear una herramienta para medir el % del presupuesto de cada área que tiene impacto directo o indirecto en favor de la igualdad	- Crear la herramienta y aplicarla en el ámbito en el que comencemos
	7. Realizar contratos y convenios a favor de la igualdad	7.1. Tener en cuenta la perspectiva de género en las contrataciones y convenios que impulse el Ayuntamiento.	- Adecuación de las Cláusulas Tipo si así lo exige la Ley de Igualdad.
	8. Implementar medidas para garantizar la paridad en los órganos municipales.	8.1. Garantizar en la medida de lo posible la paridad en las apariciones públicas	-Recordar que en las apariciones públicas la presencia de mujeres y hombres sea equilibrada.
		8.2. Garantizar la composición paritaria en los órganos municipales	- Adecuar la normativa para garantizar la paridad (60/40).
		8.3. Composición paritaria en los tribunales de concursos y entrega de premios que impulse el Ayuntamiento	- Elaboración de un compromiso-modelo para tratar de garantiza la paridad (60/40)
	INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL		
	9. Las contrataciones y promociones de empleadas y empleados municipales se basarán en la igualdad	9.1. Seguir impulsando medidas para que las contrataciones y promociones de empleados y empleadas municipales se basen en la igualdad	-Inclusión de contenidos sobre igualdad en los temarios de los procesos selectivos para los empleos municipales.
	10. Ofrecer formación para la igualdad	10.1. Sensibilizar y formar en igualdad a la plantilla municipal y a los y las representantes políticas para que integren la perspectiva de género en sus actuaciones	- Incluir temas de igualdad en la formación de la plantilla laboral.
	12. Garantizar un ambiente cómodo y seguro para trabajar	12.2. Ofrecer formación al personal sobre la gestión de situaciones violentas frente al público	-Ofrecer dicha formación.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	13. Promover la autonomía y el poder de las mujeres	13.1. Producir la programación para impulsar el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres en la Escuela de Empoderamiento	- Seguir consolidando la programación de la Escuela de Empoderamiento (atendiendo a la interseccionalidad)
		13.2. En coordinación con Behargintza, poner en marcha actuaciones para impulsar la autonomía socioeconómica de las mujeres, especialmente en el ámbito del emprendimiento	- Seguir poniendo en marcha programas especializados.
		13.3. El autocuidado y la salud de las mujeres a lo largo de su ciclo vital	-Generar costumbres nutritivas saludables entre las mujeres
	14. Garantizar la participación sociopolítica de las mujeres	14.1. Promover por parte del Ayuntamiento redes y colaboración con las mujeres, con los grupos de mujeres y con el movimiento feminista	-Seguir organizando reuniones abiertas y colaborando con las representantes de los grupos de mujeres y el movimiento feminista.
		14.2. Aumentar la representación y la participación de las mujeres en el Gaztegune	-Planificar la intervención y la programación para aumentar la participación de las mujeres.
	15. Garantizar la perspectiva y el conocimiento de las mujeres	15.1. Impulsar el conocimiento de las mujeres	- Poner en marcha la tercera edición del estudio-investigación para releer la Historia de las Mujeres.
		15.2. Visibilizando las aportaciones de las mujeres en diversos ámbitos	-Proyectos, campañas y/o actividades para visibilizar a las mujeres y sus aportaciones

TRANSFORMACION DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	16. Reconocer la igualdad como valor social y sensibilizar a la ciudadanía y a agentes sociales	16.1. Seguir sensibilizando a la ciudadanía en fechas señaladas	-Conmemorar las fechas del 8 de marzo, 17 de mayo, 28 de junio y 25 de noviembre...
		16.2. Fomentar que los hombres se acerquen a los temas de igualdad	-Puesta en marcha de actividades para sensibilizar a los hombres en esta línea.
		16.3.Seguir sensibilizando a la ciudadanía en la igualdad como valor social a través de la formación	- Talleres formativos con enfoque de género dirigidos a ciudadanía en desempleo. -Talleres dirigidos a mujeres con baja red familiar y escasa participación social y comunitaria.

	17. Seguir impulsando la coeducación en el ámbito de la educación	17.1. Seguir ofreciendo recursos a agentes de la educación formal para que sigan trabajando la coeducación en sus centros de enseñanza	-Ofrecer talleres para trabajar la igualdad de oportunidades y la no violencia machista en los centros escolares.
		17.2. Impulsar la colaboración con los agentes de la Educación no-formal, para que integren la perspectiva de género en su actividad	-A través del programa en lonjas y en la calle..., realizar intervenciones socio-educativas con perspectiva de género.
	19. Impulsar la corresponsabilidad y la ética del cuidado	19.1. Visibilizar la importancia y el valor de los trabajos de cuidados	-Seguir realizando actividades dirigidas a las personas cuidadoras.
		19.2. Impulsar el reparto corresponsable de los trabajos de cuidado y del hogar	-Para trabajar el modelo hegemónico de masculinidad.
		19.3. Seguir mejorando la situación de las personas cuidadoras a través del Programa Jagoten	-Seguir trabajando en recursos y herramientas personales.

VIDAS SIN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	20. Ante la violencia machista, que el Ayuntamiento siga ejerciendo una función tractora	20.1. Adecuación de las declaraciones públicas en cada caso	-Seguir trabajando en esta línea.
		20.3. Seguir compartiendo los datos de violencia contra las mujeres en las comisiones de Asuntos de Ciudadanía	-Informar trimestralmente.
	21 Seguir trabajando la sensibilización para conseguir un municipio libre de violencia machista	21.2. Seguir trabajando la prevención de la violencia machista entre la juventud	-Talleres para trabajar la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia machista en los centros escolares. -Programa Beldur Barik.
		21.3 Seguir realizando talleres de autodefensa dirigidos a mujeres	
		21.4 Seguir trabajando la prevención de la violencia machista entre la ciudadanía	- Campañas de prevención de violencia en fiestas.
		21.5 Trabajar, en el ámbito deportivo de Mungia, el acoso sexual y por razón de sexo	- Elaboración de una Guía de prevención y actuación
	22. Detección de las mujeres que han sufrido violencia machista, mejorar la atención que reciben e impulsar actividades para su recuperación.	22.2. Mejorar la atención de las mujeres que han sufrido violencia machista y ayudarles en sus procesos de empoderamiento	-Servicios psicológico y jurídico. -Disponer del piso como recurso. -Ayudas económicas.
		22.3. Poner en marcha iniciativas para la recuperación de las mujeres y de sus hijas e hijos que han sufrido violencia machista	-Iniciativas de reparación y visibilización del sufrimiento que por causa de la violencia machista padecen las mujeres, sus hijas e hijos, familiares y entorno.