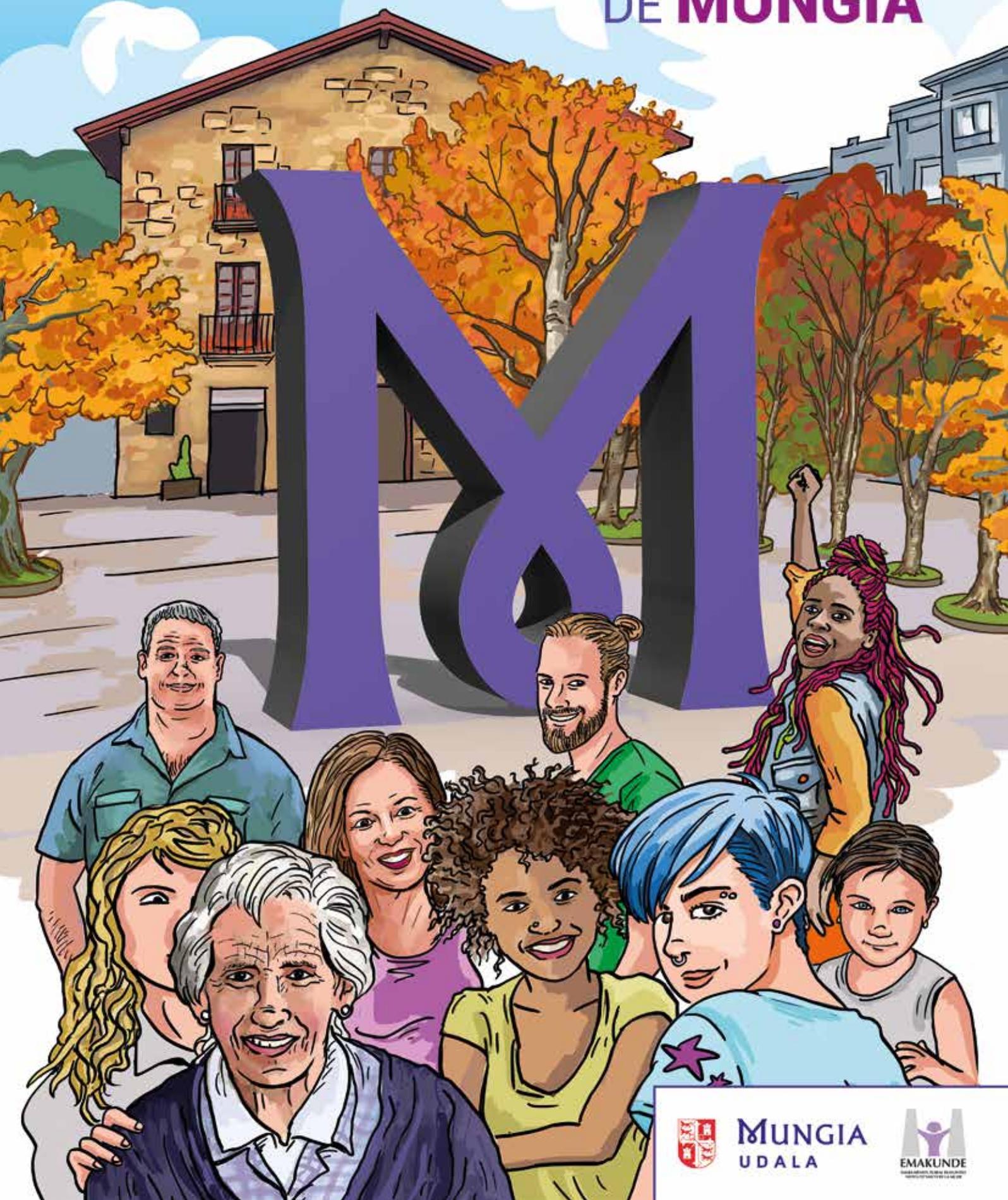


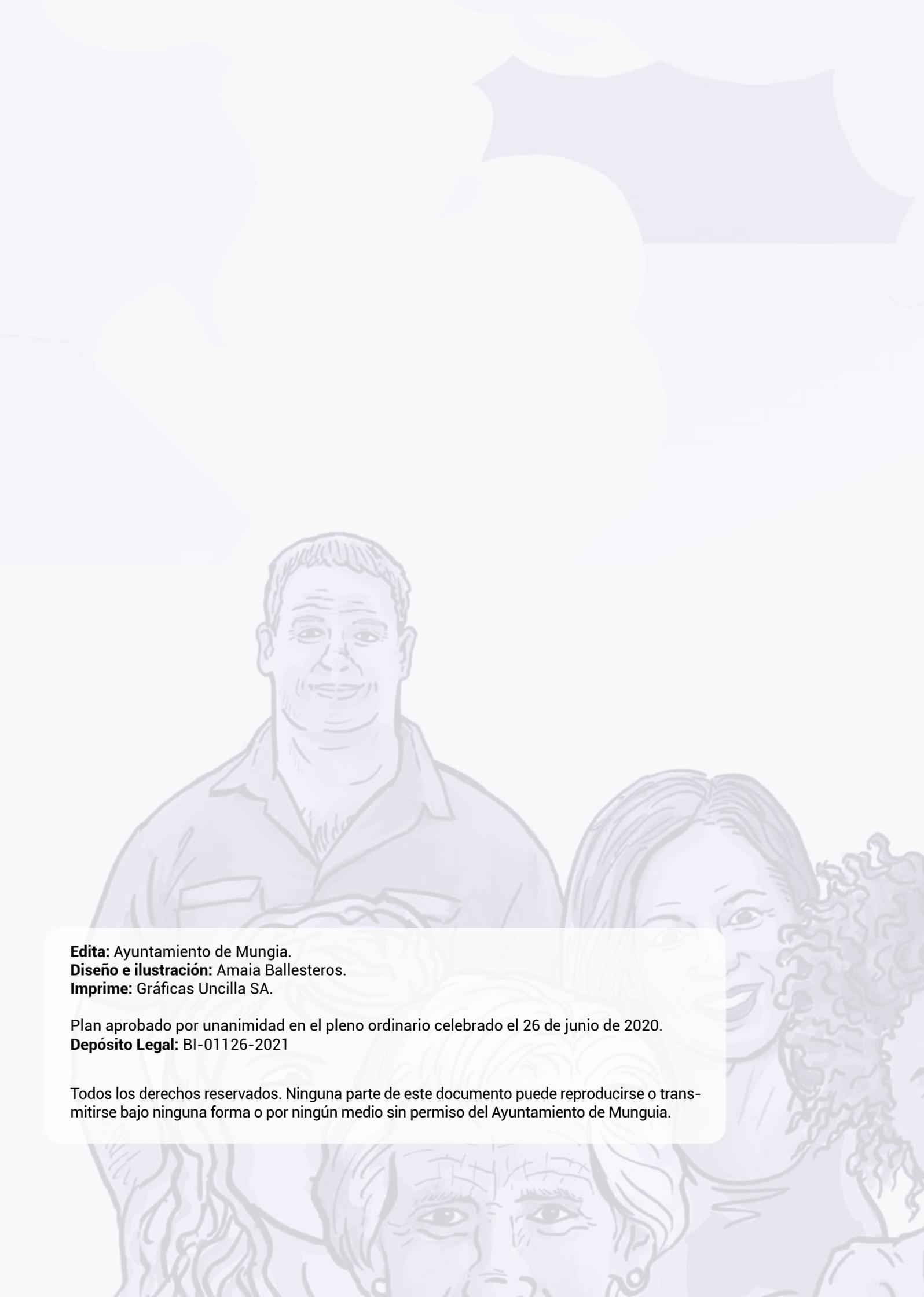
# IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE MUNGIA



MUNGIA  
UDALA



EMAKUNDE

A stylized illustration of a diverse group of people, including a man in a collared shirt, a woman with curly hair, and an older woman, all rendered in a light blue, sketch-like style. The background features abstract, overlapping shapes in shades of blue and white.

**Edita:** Ayuntamiento de Mungia.  
**Diseño e ilustración:** Amaia Ballesteros.  
**Imprime:** Gráficas Uncilla SA.

Plan aprobado por unanimidad en el pleno ordinario celebrado el 26 de junio de 2020.  
**Depósito Legal:** BI-01126-2021

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este documento puede reproducirse o transmitirse bajo ninguna forma o por ningún medio sin permiso del Ayuntamiento de Mungia.

# ÍNDICE



PRESENTACIÓN .....5



INICIO .....6



PROCESO DE TRABAJO Y METODOLOGÍA UTILIZADA .....6



**IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE MUNGIA .....9**

**Eje 1. Buen gobierno .....9**

**Eje 2. Empoderamiento de las mujeres ..... 13**

**Eje 3. Transformación de la organización económica y social ..... 15**

**Eje 4. Vidas sin violencia contra las mujeres ..... 17**



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....19



# PRESENTACIÓN

**E**l Ayuntamiento de Mungia lleva muchos años trabajando con un objetivo claro, basado en su compromiso ineludible con las y los mungiarros de defensa de los derechos humanos, y que a día de hoy mantenemos y renovamos, esto es, luchar y trabajar para alcanzar la igualdad real entre las personas que conviven en nuestro municipio.

Desde esta base de principios hemos ido avanzando progresivamente dando pasos importantes hasta lograr la aprobación en el Pleno del *IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Mungia*.

Este documento supone establecer una serie de medidas que fomenten y garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y hacer desaparecer las desigualdades que durante tantos años han supuesto un eslabón difícil de romper.

La igualdad necesita del esfuerzo común, y por eso durante los veinte años de andadura del Servicio de Igualdad, se ha trabajado también para sumar esfuerzos con otras instituciones, organismos y asociaciones de nuestro pueblo, convirtiendo así a Mungia en un ejemplo de municipio en constante avance en pro de la igualdad.

Es cierto también que aún queda mucho camino por recorrer: la brecha salarial, la discriminación en las pensiones, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en cargos de responsabilidad política, social, cultural y económica, los problemas de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el acoso sexual y el problema más grave, la violencia de género, muestran cómo la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres es una tarea pendiente que precisa de acciones positivas.

Por ello, son imprescindibles políticas públicas de igualdad desde todos los ámbitos de la Administración Pública, también la Administración Local, que vayan dirigidas a combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

Fruto de este compromiso es el documento que a continuación presentamos.

Este Plan, elaborado de manera participativa, con la implicación de diversas personas, asociaciones y agentes sociales de Mungia, recoge las aspiraciones de mujeres y hombres en disposición de concederle una oportunidad a la igualdad.

El plan tiene un carácter transversal, implica a todas las áreas del Ayuntamiento, poniéndose así de manifiesto que la igualdad no es un ámbito competencial de un departamento, sino que es un principio y una convicción que atraviesa la política municipal.

Quiero terminar agradeciendo su aportación a quienes han participado y se han comprometido en la confección de este Plan y comparto el deseo de que sus valores y principios sean asumidos por todas y todos como la mejor garantía de cumplimiento de nuestros objetivos.

Si logramos que prenda en el ánimo colectivo de la gente la ilusión por alcanzar el objetivo, valdrá la pena el esfuerzo. Seguro que Mungia lo consigue.

**Ager Izagirre Loroño**  
Alcalde del Ayuntamiento de Mungia

# INICIO

## **E**l Ayuntamiento de Mungia ha elaborado el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, con la asistencia técnica de Elhuyar Aholkularitza y la cofinanciación de Emakunde.

Se trata de un proyecto que viene a dar continuidad al trabajo realizado durante los últimos años, señal del compromiso con la construcción de una sociedad más igualitaria.

Este IV Plan lo hemos diseñado tomando en consideración los ejes del VII Plan de Igualdad de Emakunde. En él hemos definido los ejes de actuación, los objetivos de cada eje, así como las acciones dirigidas al logro de dichos objetivos. También se ha fijado el plazo de cada acción y las áreas responsables de su desarrollo. Por último, hemos definido las estructuras de gestión, el presupuesto y los indicadores para la evaluación del plan. En este documento que presentamos ahora no aparecen todos estos apartados, puesto que se convertiría en un ejemplar excesivamente técnico y extenso, pero han sido tenidos en cuenta para la elaboración del texto final.

Como es sabido, el Ayuntamiento de Mungia lleva ya dos décadas de trayectoria en el ámbito de la igualdad y ha ejecutado tres planes de Igualdad. En el año 2001 elaboró el Plan de Acción positiva para las Mujeres de Mungia. El año 2007 fue el año de la aprobación del II Plan y en el año 2013 elaboró el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Mungia. El III Plan se prorrogó hasta 2018, año en el que se comienza con el trabajo de creación de este IV Plan para la Igualdad. Con todos estos antecedentes, iniciamos el diseño del texto que ahora ve la luz, cuya vigencia será para el periodo 2020-2024.

El modelo social vigente también discrimina a las personas LGTBI+ (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales...) porque no responden a los modelos y normas de comportamientos imperantes. En este IV Plan se trabajará también para defender las vidas y los derechos de personas con una orientación e identidad sexual distinta a la heterosexual.

**El objetivo del IV Plan para la Igualdad es dotar a Mungia de una herramienta específica para dar pasos en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en los próximos años. Por lo tanto, se han establecido los retos y los objetivos en torno a la igualdad para los años venideros, y también se han definido las acciones que se han de realizar para ello. Son, justamente esas, las que se han recogido en este documento.**

## **Proceso de trabajo y metodología utilizada**

**E**l proceso para la elaboración del documento final, es decir, del IV Plan para la Igualdad, ha implicado un trabajo participativo previo de dos años. Comenzamos en febrero de 2018 con una labor interna creando el Grupo Motor, que estableció los cimientos y los principios rectores sobre los que se iba a levantar toda la estructura. El Grupo Motor ha sido el coordinador de toda la labor a lo largo de estos intensos años. Para dar a conocer su trabajo tanto al interior de la Administración Local como a la ciudadanía, el grupo ha contado con la colaboración específica del servicio de comunicación del Ayuntamiento, y juntos han fijado la estrategia de información y comunicación adecuada.

Como primer gran reto nos dedicamos a evaluar todo lo relacionado con el III Plan para la Igualdad, vigente en el momento de dar comienzo a esta tarea. El tercer plan se aprobó en 2013, por lo que se realizó una evaluación de los proyectos, actividades, iniciativas, campañas...y sus correspondientes memorias, informes y propuestas realizadas en el municipio en los últimos 5 años en el ámbito de la igualdad. Unido a ello se elaboró una encuesta, que se remitió vía online a todo el personal del Ayuntamiento (118 trabajadoras y trabajadores, 58 mujeres y 60 hombres, a la que respondió el 70%, 49% mujeres, 46% hombres y 5% otras opciones /no sabe/ no contesta) para conocer su opinión y su evaluación respecto al III Plan y sus propuestas para el IV. En paralelo también se envió un cuestionario más completo a las y los responsables de las áreas municipales para conocer el grado de aplicación de la transversalidad de género en cada departamento en los últimos años.

A partir de aquí comenzamos con el proceso de diagnóstico de la realidad recogiendo información cuantitativa de fuentes de información secundarias respecto a las desigualdades entre mujeres y hombres en ámbitos como la demografía, la educación, la cultura, los servicios sociales, el deporte, el urbanismo, el transporte, el empleo, la salud... También elaboramos un cuestionario online para garantizar la participación de la ciudadanía en esta fase de diagnóstico. Contestaron a la encuesta 90 personas (71 vecinas y 16 vecinos).

El proceso siguió con la elaboración de 10 entrevistas en profundidad a trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento, a personal que realiza labores para la administración local y a ciudadanía de Mungia, con el objetivo, por un lado, de recabar información sobre la situación del Ayuntamiento y del municipio y, por otro, sobre la opinión que tenían de cómo deben ser la administración y el municipio a futuro, desde el enfoque de la igualdad.

Finalizado el proceso de evaluación y diagnóstico se pusieron en marcha talleres para contrastar toda esta información recopilada. Así, se celebró una reunión con el personal político, que tuvo lugar en el 2018 y otras dos con el personal técnico del Ayuntamiento y una con la ciudadanía, que se realizaron en el 2019. A partir de aquí se elaboró el informe de evaluación y diagnóstico (con información cuantitativa y cualitativa) y se identificaron las fortalezas y las debilidades de este municipio con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. Se puede ver un resumen de este documento en el apartado "conclusiones generales del diagnóstico".

A nivel interno, contamos en el Ayuntamiento con una estructura llamada "Hobekuntza-Batzordea", en la que se reúnen las y los técnicos responsables de todas las áreas municipales. Comenzamos el 2019 informando a esta estructura de las conclusiones de la evaluación y el diagnóstico, puesto que habían formado parte del proceso. Se fijaron los siguientes objetivos y se acordaron los pasos a dar para alcanzar la transversalidad del enfoque de género del próximo Plan para la Igualdad. Estos objetivos fueron contrastados y acordados en el grupo, puesto que a posteriori será cada área la responsable de la implementación de los principios de igualdad en el Ayuntamiento. Contarán para ello con la colaboración del Servicio para la Igualdad.

El siguiente paso consistió en establecer entrevistas con los diversos departamentos del Ayuntamiento, con Behargintza y con los Servicios Sociales, para evaluar de qué manera se integraba la perspectiva de género en su trabajo diario, si veían la necesidad de hacerlo y cómo se podrían identificar las áreas de mejora. En total se entrevistaron 14 mujeres y 8 hombres.

A partir de aquí se comenzó a elaborar el primer borrador de lo que sería el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Mungia. Se envió este borrador al conjunto de representantes de la política municipal, para que pudieran realizar sus aportaciones.

Identificamos ciudadanas y ciudadanos que pudieran aportar información cualitativa al futuro plan, así como agentes y sectores que mostraran interés por participar y les invitamos a un taller de contraste y aportaciones. Además se hizo un llamamiento abierto a toda persona dispuesta a participar en el mismo, diversificando los canales de comunicación para llegar al espectro más amplio posible de población. Centros escolares, agentes del ámbito del deporte, de la cultura, la música, dinámicas sociales, personas usuarias de diversos servicios municipales, personas mayores, Jai-batzorde, asociaciones... participaron en el taller junto a mujeres de asociaciones del municipio y todas aquellas que habían colaborado en las dinámicas del proceso de evaluación y diagnóstico. 24 mujeres y 6 hombres de muy diversa procedencia, edad y ámbitos de actuación completaron el grupo.

El documento se enriqueció con estas aportaciones. Se entregó por última vez a las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento, de los Servicios Sociales y de Behargintza para que ultimasen propuestas y se terminó de completar con las contribuciones finales del Grupo Motor.

Este texto definitivo se llevó al Pleno Municipal para su aprobación. La complejidad y especificidad del año 2020 con la Covid19 retrasó su validación hasta el Pleno del mes de junio, en el que el documento fue ratificado con el voto de todos los partidos políticos que conforman el Gobierno Municipal.

Queremos desde estas líneas agradecer la ayuda y las aportaciones de todas aquellas personas comprometidas en el empeño compartido de construir una sociedad más justa e igualitaria. Confiamos en que, en este camino el Plan sea una herramienta útil, tan modesta como imprescindible.

# IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE MUNGIA

**E**l IV Plan para la Igualdad de Mungia, tiene como referencia el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Este plan contempla 4 ejes y a continuación recogemos lo que establece el VII Plan en torno a cada uno de los ejes de actuación.

## Eje 1 BUEN GOBIERNO

La integración del principio de igualdad de mujeres y hombres con el objeto de garantizar y promover dicho principio de igualdad.

- Tal y como se recoge en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la perspectiva de género o mainstreaming progresivo es una de las principales fórmulas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres.
- Hablar de Buen Gobierno supone hablar de democracia participativa, de derechos humanos y de justicia social.
- Se trata de transitar hacia un modelo que se basa en la igualdad, impulsando la eficacia, la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de la sociedad civil.
- Para tener compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres, es necesario que se establezcan medidas, que garantizarán que se cumplen los mandatos y que crearán oportunidades para integrar el género en todas las estrategias políticas y en los programas y que pondrán especial atención en la creación de normativa específica para la igualdad de mujeres y hombres, para aumentar las partidas presupuestarias y para disponer de estructuras y personal.

Estos son los retos, los objetivos y las actividades que se plantean en este eje:

## A) INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA LOCAL

### 1. INTENSIFICAR LA IMPLICACIÓN CON EL PLAN PARA LA IGUALDAD

#### 1.1. Seguimiento y gestión del Plan para la Igualdad por parte de la representación política y del personal municipal

- Trabajar el Plan Operativo anual y presentar su evaluación en la Estructura Permanente para la Igualdad. Ofrecer formación.
- Presentarlo en *Hobekuntza-Batzordea* al comienzo del año.
- Crear un área de participación para el personal municipal.

## **1.2. Ofrecer recursos para que la ciudadanía se implique y participe en las políticas para la igualdad**

- Cada responsable de las diversas áreas deberá responsabilizarse de la medición de la participación de las mujeres.
- Ofrecer canales de participación On-line a la ciudadanía.

## **1.3. Adecuar los recursos del Área de Igualdad**

- Adecuar el presupuesto a las necesidades anualmente.
- Seguir participando en las estructuras supramunicipales (EUDEL y Diputación).

## **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 en la materia del personal de nueva incorporación.

### **2.2. Visualizar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad**

- A través de declaraciones Institucionales.
- Ofrecer formación dirigida al personal político.
- Trabajar el protocolo de atención al personal laboral y político de nueva incorporación e introducir contenidos relacionados con la Igualdad.

## **3. DESARROLLAR LA NORMATIVA PARA LA IGUALDAD**

### **3.1. Elaborar normativa para el impulso de la igualdad**

- Crear un reglamento interno con criterios de integración de la perspectiva de género.

### **3.2. Seguir realizando evaluaciones previas de impacto de género antes de aprobar normas municipales**

- Formación para el personal técnico que participa en la elaboración de normativas.

## **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.

### **4.2. Analizar la situación de mujeres y hombres en los estudios y análisis que se realicen desde el Ayuntamiento**

- Estudio específico de las situaciones de mujeres y hombres en las investigaciones que se realicen.

### **4.3. En la recogida de datos y posterior análisis, además de la variable sexo, se tomarán en cuenta otras variables como: edad, procedencia, diversidad funcional, identidad sexo-género (esta última, en las solicitudes que sean pertinentes y con el objetivo de trabajar algún programa)**

- Insertar dichas variables.

## 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, con especial atención a la documentación interna**

- Incluir la orden de garantizar una comunicación inclusiva en el reglamento interno.

**5.2. En la actividad de las y los representantes políticos, tanto en la comunicación escrita como en la oral, visibilizar a las mujeres y difundir mensajes en favor de la igualdad**

- Difusión de mensajes a favor de la igualdad.

## 6. DESARROLLAR PRESUPUESTOS A FAVOR DE LA IGUALDAD

**6.1. Seguir dando pasos para incluir la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos municipales**

- Definición del procedimiento a seguir.
- Análisis de la incidencia presupuestaria en mujeres y hombres con asesoramiento externo.
- Integración de la perspectiva de género en los presupuestos participativos.



## **6.2. Crear una herramienta para medir el % del presupuesto de cada área que tiene impacto directo e indirecto en favor de la igualdad de mujeres y hombres en el municipio**

- Crear la herramienta y aplicarla.

## **7. REALIZAR CONTRATOS Y CONVENIOS EN 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.

### **7.2. En las subvenciones que gestiona el Ayuntamiento tener en cuenta la perspectiva de género (como criterio de valoración y requisito)**

- Se deberán tener en cuenta las modificaciones de 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**

- Garantizar la paridad en la medida de lo posible.

### **8.2. Garantizar la composición paritaria en la normativa de los órganos municipales y marcos de participación, en la medida de lo posible**

- Adecuación normativa para garantizar la paridad (60/40).

### **8.3. Garantizar la composición paritaria en los tribunales de concursos y entrega de premios que impulse el Ayuntamiento**

- Creación de normativa para garantizar la paridad (60/40).

## **B) 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 empleadas y empleados municipales se basen en la igualdad**

- Inclusión de contenidos sobre igualdad en los temarios de los procesos selectivos para los empleos municipales.
- Realizar estudios de representación en profesiones en las que se realiza la segregación horizontal y si es necesario desarrollar iniciativas.

### **10. OFRECER FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD**

#### **10.1. Sensibilizar y formar en igualdad a la plantilla municipal y a las y los representantes políticos para que integren la perspectiva de género en sus actuaciones**

- Incluir temas de igualdad en el plan de formación de la plantilla laboral.
- Una vez al año un tema general en la Estructura Permanente para la Igualdad, EPI.

## 11. FACILITAR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN EL AYUNTAMIENTO

### 11.1. Seguir facilitando que las y los trabajadores municipales puedan conciliar el trabajo y la vida personal

- Realizar un estudio de satisfacción de las medidas de conciliación con el Departamento de Recursos Generales.

### 11.2. Sensibilizar a los hombres para que se corresponsabilicen en mayor medida

- Impartir un taller sobre las consecuencias del modelo hegemónico de masculinidad.

## 12. GARANTIZAR UN AMBIENTE CÓMODO Y SEGURO PARA TRABAJAR

### 12.1. Crear un protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro del Ayuntamiento

- Crear el protocolo así como las estructuras necesarias.

### 12.2. Ofrecer dicha formación a las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Atención a la Ciudadanía en la gestión de situaciones violentas

- Ofrecer formación.

## Eje 2 EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Impulsar y garantizar el empoderamiento personal, colectivo, social y político.

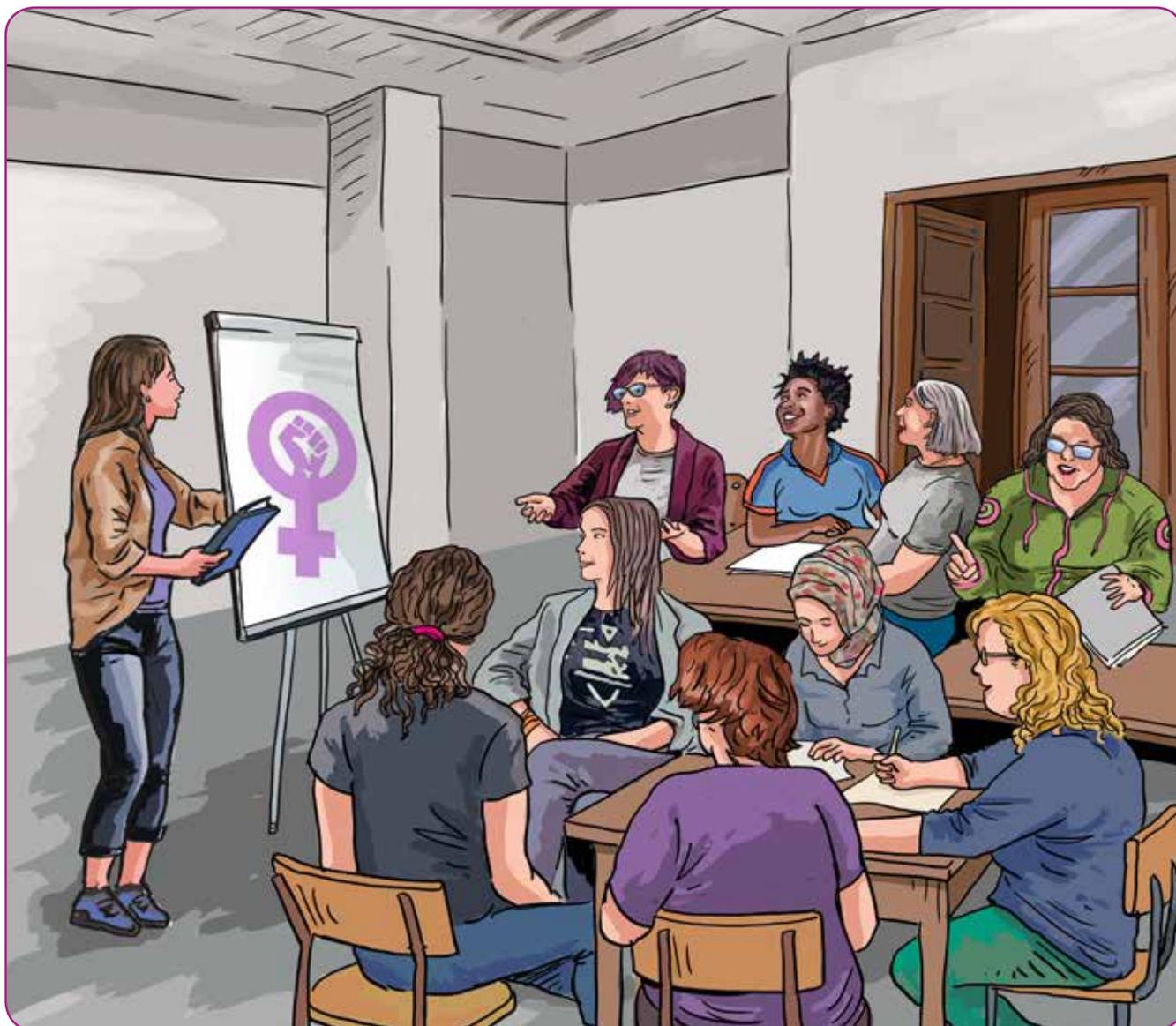
- Tal y como señala ONU Mujeres, el empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social que hay que hacer en el mundo para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Tal y como se decidió en el IV Congreso Internacional de Mujeres, no hay igualdad sin empoderamiento (Declaración de Beijing -1995- artículo 13).
- En el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, el empoderamiento además de un eje de actuación concreto, es un principio que orienta el conjunto de la planificación.
- El fomento del empoderamiento de las mujeres ha sido un eje prioritario en las políticas públicas, como parte de los procesos de democratización de las sociedades.
- Hay que actuar en dos ejes: por un lado protegiendo procesos de empoderamiento individual, colectivo, social y político de mujeres y de movimientos de mujeres y, por otro, haciendo esos procesos visibles y sostenibles.

Estos son los retos, los objetivos y las actividades que se plantean en este eje:

## 13. PROMOVER LA AUTONOMÍA Y EL PODER DE LAS MUJERES

### 13.1. Crear la Escuela de Empoderamiento y producir la programación para impulsar el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

- Crear la Escuela de Empoderamiento y consolidar su programación (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**

- Puesta en marcha de un programa especializado en Behargintza.

## **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**

- Organizar una reunión abierta de presentación de los grupos y el movimiento feminista y analizar la posibilidad de darle seguimiento.

### **14.2. Aumentar la representación y la participación de las mujeres en los sectores con brechas de género**

- Adoptar medidas para reducir la brecha en cada caso.

#### **14.2.1. En el ámbito deportivo**

- Fomentar la participación de las mujeres conjuntamente con el Departamento de Deportes.

### 14.2.2. 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 reconocimiento de las mujeres, visibilizando las aportaciones en diversos ámbitos: "Estudio-Beca para releer la Historia de las Mujeres"

- Presentación del resultado del proyecto y apertura de la nueva convocatoria.

## Eje 3 TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

Para contribuir a un modelo social más sostenible e igualitario de garantía de derechos.

- Las políticas públicas si están orientadas a la justicia de género pueden ser un instrumento eficaz para la ruptura de la división sexual del trabajo y el impulso de la transformación social y económica. Para garantizar un nuevo modelo social: una sociedad que sitúe la igualdad en el centro.
- En el VII Plan, las tareas de cuidado son las que realizamos para responder a las necesidades de cuidado, y no sólo las llamadas tareas domésticas no remuneradas en el ámbito familiar. Pueden ser trabajos de cuidado los pagados o no pagados. Estén pagadas o no, satisfacer las necesidades de cuidado de los seres humanos, en general, se deja en las manos de las mujeres con naturalidad.
- Reconocer que la igualdad es un valor para cambiar la sociedad y la economía. La implantación de este valor se conseguirá a través de un modelo de coeducación inclusivo y haciendo corresponsables de ese proceso a las instituciones, organizaciones y a la sociedad.
- Para fomentar la autonomía económica para las mujeres, el empleo de calidad debe incidir en la feminización de la pobreza.
- Para profundizar en la visibilidad y en el valor de los cuidados hay que promover vías de corresponsabilidad.

Estos son los retos, los objetivos y las actividades que se plantean en este eje:

## 16. RECONOCER LA IGUALDAD COMO VALOR SOCIAL Y SENSIBILIZAR A LA CIUDADANÍA Y A LOS AGENTES SOCIALES

### 16.1. Seguir sensibilizando a la ciudadanía en fechas señaladas (8 de marzo, 31 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre...)

- Conmemorar las fechas del 8 de marzo, 31 de marzo, 28 de junio y 25 de noviembre...

### 16.2. Fomentar que los hombres se acerquen a los temas de igualdad

- Red de hombres por la igualdad, firma de este compromiso. Para convertirse en un activo a nivel municipal.

## 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 un espacio para compartir retos a principios de curso.

### 17.2. Impulsar la colaboración con agentes de la Educación no-formal, para que integren la perspectiva de género en su actividad

- Estudio con las personas usuarias de las lonjas.
- Formación de monitorado de grupos de tiempo libre.

## 18. IMPULSAR LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ECONÓMICA DE LAS MUJERES

### 18.1. Identificar, en colaboración con Behargintza, los ámbitos estratégicos de intervención para el impulso del empleo para las mujeres

- Estudiar la casuística.

## 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 en el día de la persona cuidadora.



## 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.

### Eje 4 VIDAS SIN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Sensibilización, prevención, detección, atención, regeneración y coordinación interinstitucional.

- Para que las mujeres y las niñas vivan sin violencia hay que cambiar los prejuicios, las concepciones y las costumbres que mantienen la inferioridad de las mujeres. Porque la violencia es sistémica.
- El trabajo realizado por las instituciones públicas en materia de prevención y sensibilización y la denuncia de movimientos feministas y movimientos de mujeres hace que el rechazo a la violencia contra las mujeres sea cada vez mayor entre la ciudadanía.
- A efectos del VII Plan de la CAE, las manifestaciones de violencia contra las mujeres son: violencia por parte de la pareja o expareja, violencia sexual contra mujeres y niñas —incluyendo el abuso sexual, agresión sexual y acoso sexual en cualquier ámbito—, comercio de mujeres y niñas, feminicidio, matrimonio de edad temprana, concertado o forzado, así como cualquier otra violencia que vulnere la integridad o libertad de las mujeres y esté previsto en la normativa de referencia en la CAPV.

Estos son los retos, los objetivos y las actividades que se plantean en este eje:

#### 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.

##### 20.2. Actualizar el protocolo de coordinación para la atención de las víctimas de violencia de género

- Elaboración y difusión del documento interno para la coordinación.

#### 21. SEGUIR TRABAJANDO LA SENSIBILIZACIÓN PARA CONSEGUIR UN MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

##### 21.1. Actualizar la guía para la aclaración de los términos a utilizar en los discursos públicos

- Junto al objetivo 20.1. (Adecuación de las declaraciones públicas)

##### 21.2. Seguir trabajando la prevención de la violencia machista entre la juventud

- Talleres de autodefensa con chicas y de masculinidad con chicos en los centros escolares.
- Programa Beldur Barik.

##### 21.3. Seguir realizando talleres de autodefensa dirigidos a mujeres

- Planificación de dos cursos anuales.

## 22. DETECTAR MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA MACHISTA, MEJORAR LA ATENCIÓN QUE RECIBEN E IMPULSAR ACTIVIDADES PARA SU RECUPERACIÓN

### 22.1. Garantizar la formación a agentes que pueden colaborar en la detección de casos de violencia machista

- Ofrecer formación a los Servicios Sociales, Juventud...

### 22.2. Mejorar la atención de las mujeres que han sufrido violencia machista y ayudarles en sus procesos de empoderamiento

- Servicios psicológico y jurídico.
- Formación para la mejora de la atención ofrecida por las trabajadoras sociales.
- Disponer del piso como recurso.
- Ofrecer un taller a mujeres víctimas de violencia de género.
- Continuar promoviendo la "Red Tartekari".

### 22.3. Poner en marcha iniciativas para la recuperación de las mujeres y de sus hijas e hijos que han sufrido violencia machista

- Espacio "Hausnarketa Gunea".
- Iniciativa aniversario de la vecina de Mungia, Andina Pereira de Brito.
- Proyecto "Memoria Eraikiz" en colaboración con Mugarik Gabe.



# CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

**P**ara la elaboración de este Plan, se realizó una evaluación cuantitativa y cualitativa de la realidad del municipio desde el punto de vista del género. Presentamos a continuación el resumen de algunas de estas conclusiones, que reflejan las fortalezas encontradas y las debilidades a mejorar.

## 1. Administración municipal

FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"><li>• La igualdad de oportunidades se ha cuidado y se ha garantizado en las convocatorias de Empleo Público y procesos de selección.</li><li>• La paridad de participantes se halla recogida en las bases de participación del Consejo Social.</li><li>• En el Ayuntamiento se ha dado una inversión de roles en los puestos que tradicionalmente han tenido peso específico en la administración. Como ejemplo podemos nombrar los puestos de responsabilidad del área Económica y de Recursos Humanos. Ámbitos que, en los últimos años han pasado de manos de hombres a ser liderados por mujeres.</li><li>• Personal de diversas áreas del Ayuntamiento han recibido formación en aspectos relacionados con la igualdad. La formación ofrecida por el Servicio para la Igualdad o la ofertada por el IVAP han colaborado en la consecución de este objetivo.</li><li>• Las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento han mostrado su interés en todo el proceso puesto en marcha para la elaboración del IV Plan para la Igualdad. En la encuesta para establecer los objetivos y las medidas del futuro Plan, la participación ha sido alta, contestando al cuestionario el 70% de la plantilla.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valorar las vías de comunicación con la técnica de igualdad.</li><li>• Mayor paridad de mujeres y hombres en las Comisiones Informativas.</li><li>• Continuar con la sensibilización y formación del personal político.</li><li>• Ir superando poco a poco la segregación horizontal que hay en el Ayuntamiento.</li><li>• Trabajar las condiciones laborales de la plantilla desde el punto de vista del género.</li><li>• Dar a conocer mejor los contenidos del IV Plan, tanto interna como externamente.</li><li>• Ofertar una sensibilización y formación continua en Igualdad al personal.</li><li>• Trabajar las normativas municipales desde el punto de vista del género.</li><li>• Elaborar guías para la integración de la perspectiva de género y el uso de la comunicación inclusiva en todos los departamentos.</li><li>• Elaborar el protocolo interno de prevención del acoso laboral.</li><li>• Crear el sistema de indicadores de seguimiento del Plan.</li><li>• Incluir en todas las bases de datos municipales la variable sexo.</li><li>• Dar continuidad al espacio de coordinación interdepartamental para garantizar la transversalidad del Plan.</li><li>• Analizar la conciliación del personal.</li></ul>

## 2. Igualdad

FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trayectoria de puesta en marcha de los tres Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el municipio.</li> <li>• Con el consenso de todos los partidos, y en la mayoría de los casos de manera unánime, el Ayuntamiento ha reiterado en días significativos compromisos políticos a favor de la igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar la creación de una estructura que garantice la continuidad del IV Plan, que sirva de punto de encuentro al Ayuntamiento y a las asociaciones de mujeres y feministas.</li> <li>• Para llegar a determinados colectivos es necesario realizar una oferta formativa en los ámbitos en los que se mueven.</li> <li>• Sería conveniente estudiar la puesta en marcha de nuevas acciones dirigidas principalmente a hombres, para trabajar la conciliación y la corresponsabilidad.</li> <li>• Tratar de atraer a los hombres a trabajar temas de igualdad.</li> </ul>

## 3. Empleo

FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behargintza se ha convertido en una institución de referencia para las personas que utilizan sus servicios.</li> <li>• Mungialdeko Behargintza y el Ayuntamiento de Mungia ponen en marcha el programa de contrataciones anuales asociado al plan de empleo comarcal. Se tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de contratar a las personas desempleadas.</li> <li>• En el marco del programa Udal Gaztedi se efectúan actuaciones de difusión de la cultura emprendedora entre la juventud de los centros formativos de Mungia (DBH, FP y FPB) desde el enfoque de género.</li> <li>• Mungialdeko Behargintza, como agente facilitador, dinamiza y coordina la Mesa de empleo de Mungialdea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La tasa de actividad y ocupación de las mujeres de Mungia es inferior a la de los hombres. Sería conveniente mejorar la coordinación entre los diferentes agentes para analizar esta realidad.</li> <li>• Realizar campañas de sensibilización para visibilizar que los cuidados y las tareas domésticas quedan en manos de las mujeres.</li> <li>• El empleo sigue estando muy segregado y para cambiar esta realidad hay que incidir desde la educación.</li> <li>• Continuar poniendo en marcha programas específicos para el fomento del empleo de todas las mujeres y especialmente de las mujeres en riesgo de exclusión.</li> </ul>

## 4. Política Social

FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Ayuntamiento ha elaborado protocolos de atención en los casos de violencia.</li> <li>• La coordinación con las distintas partes del sistema de atención es muy satisfactoria.</li> <li>• Dedicación de las trabajadoras sociales a mujeres que han sufrido situaciones de violencia, incluso fuera de horario laboral.</li> <li>• Existencia de una vivienda para los casos de urgencia por violencia de género.</li> <li>• Estrecha relación de la técnica de igualdad con las trabajadoras sociales. Se reúnen una vez al mes e intercambian información de los nuevos casos periódicamente.</li> <li>• El "programa Jagoten", destinado a personas dependientes y cuidadoras, es un punto fuerte.</li> <li>• Existencia de un servicio jurídico y psicológico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario actualizar las bases de datos y estadísticas con cierta periodicidad y con enfoque de género para poder analizar cuáles son y qué necesidades tienen las personas usuarias de los servicios sociales</li> <li>• Se ve la necesidad de trabajar más profundamente con las personas migradas.</li> </ul>

## 5. Educación y juventud

FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha trabajado mucho para promover la igualdad en la educación formal.</li> <li>• Se trabaja el proyecto Beldur Barik con el alumnado de los centros escolares.</li> <li>• También se ofrecen talleres de sexualidad en los centros escolares de Mungia.</li> <li>• Gaztegunegone hace su trabajo con perspectiva de género.</li> <li>• Existe un servicio de intervención socio-educativa en lonjas que trabaja contenidos de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En educación formal se ve la necesidad de seguir incidiendo en formar al profesorado de los centros en temas de género y coeducación.</li> <li>• Sería interesante dar pasos para fomentar la participación de los hombres en las AMPAS de los centros escolares.</li> <li>• En la educación no-formal hay mucho que hacer, con educadoras y educadores y monitorado.</li> <li>• Sería conveniente realizar un trabajo especial en la escuela de música para superar los desequilibrios en la elección de instrumentos musicales.</li> <li>• Se ve la necesidad de seguir ampliando los espacios juveniles para trabajar la igualdad con la juventud.</li> </ul>

## 6. Euskara

FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres son más propensas a aprender euskera que los hombres, a hablar en euskera y a participar en actividades relacionadas con el euskera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las iniciativas que se organicen en relación con el euskera deberían ir encaminadas a fomentar la participación de los hombres, ya que las mujeres son las que más participan en ellas.</li> </ul>

## 7. Cultura y fiestas

FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mungia cuenta con un rico tejido asociativo cultural en el que la participación de las mujeres es importante.</li> <li>• Son muchas las mujeres que participan en los cursos que se organizan en el ámbito cultural. Entre las personas usuarias de la biblioteca también hay más mujeres que hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener actualizados los datos de las asociaciones del ámbito cultural para realizar el análisis de género.</li> <li>• Definir criterios de género en la contratación de empresas por parte del Ayuntamiento y especialmente en las que trabajan con niñas y niños y jóvenes.</li> <li>• Poner en marcha iniciativas para fomentar la participación de los hombres en el ámbito cultural.</li> <li>• Seguir trabajando la programación y organización de las fiestas con perspectiva de género.</li> <li>• Poner en marcha iniciativas para fomentar la participación de las mujeres en los grupos musicales de jóvenes de Mungia.</li> <li>• Formar a educadoras y educadores y monitorado de asociaciones en temas de igualdad.</li> <li>• Sería conveniente seguir poniendo en marcha acciones para visibilizar la aportación de las mujeres al ámbito cultural.</li> </ul>

## 8. Deporte

FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"><li>• La participación de las mujeres en los cursos deportivos que se ofrecen en el polideportivo es muy alta.</li><li>• En los últimos años se han adoptado medidas para fomentar el deporte entre las mujeres.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tratar de disponer de datos actualizados sobre la red de asociaciones que trabajan en el ámbito deportivo para poder realizar estudios de género.</li><li>• Tratar de poner en marcha iniciativas para combatir las actitudes machistas en el ámbito deportivo.</li><li>• Impulsar medidas para la participación equilibrada de las mujeres en las direcciones de las asociaciones deportivas.</li><li>• Ofrecer formación para monitoras y monitores de clubes deportivos.</li></ul>

## 9. Urbanismo

FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"><li>• El Ayuntamiento de Mungia en 2009 elaboró el Mapa de la ciudad prohibida mediante un proceso participativo.</li><li>• Las propuestas fueron tomadas en cuenta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La revisión de las ordenanzas urbanísticas debería abordarse con perspectiva de género.</li><li>• Sería interesante hacer un esfuerzo por fomentar la visibilidad simbólica de las mujeres en la ordenación urbana.</li><li>• Sería recomendable incorporar la perspectiva de género en los estudios y proyectos que se realicen desde el ámbito urbanístico.</li></ul>