

Evaluación del II Plan para la Igualdad de Urola Garaia e informe diagnóstico de la situación actual

Marzo de 2021



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO ARLOA
ÁREA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
MANCOMUNIDAD UROLA GARAIA UDAL-ELKARTEA





1. Introducción	3
2. Marco normativo.....	4
3. Metodología y descripción del proceso de trabajo.....	7
3.1. Fundamentos metodológicos.....	7
3.2. Pasos del proceso	8
4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual.....	13
4.1. Descripción del II Plan para Igualdad	13
4.2. Idoneidad del II Plan para la Igualdad	19
4.3. Grado de cumplimiento de las medidas del II. Plan	22
4.4. Principales resultados de la evaluación.....	38
4.4.1. Buen Gobierno	38
4.4.2. Empoderamiento y participación socio-política de las mujeres.....	49
4.4.3. Transformación de las economías y de la organización social.....	54
4.4.4. Vidas sin violencia contra las mujeres	62
4.5. Evolución de la situación	67
5. Conclusiones principales y retos de futuro	
5.1. Conclusiones principales	88
5.2. Retos de futuro.....	92
Anexo 1	



1. Introducción

La Mancomunidad de Urola Garaia tiene ya una trayectoria en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. Prueba de ello es el diseño y desarrollo de dos Planes:

- I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la comarca de Urola Garaia (2011-2014)
- II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la comarca de Urola Garaia (2016-2019)

Una vez finalizado el periodo de vigencia del II Plan para la Igualdad, el Departamento de Igualdad de la Mancomunidad ha valorado que es un buen momento para hacer un parón, para realizar balance del trabajo realizado hasta la fecha y de la situación actual, y con los aprendizajes y las conclusiones obtenidas diseñar el III Plan para la Igualdad.

En este informe se presenta un balance del trabajo realizado por la Mancomunidad de Urola Garaia en materia de igualdad en los últimos años y de las principales claves de la situación actual. En concreto, consta de los siguientes apartados:

- Introducción
- Marco normativo
- Metodología y descripción del proceso de trabajo
- Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual
- Retos de futuro



2. Marco normativo

Tal y como recoge la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE en su declaración inicial, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, promulgó el principio de igualdad de mujeres y hombres. En el artículo 2 de la citada Convención, los miembros de la ONU se comprometieron a “garantizar el cumplimiento efectivo de este principio mediante leyes u otros medios apropiados”.

Por otra parte, desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio fundamental de la Unión Europea. De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía del País Vasco proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2.d del Estatuto señala la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad de personas y colectivos y de eliminar los obstáculos para su consecución, de forma que dicha igualdad se produzca efectiva y eficazmente.

Asimismo, el Parlamento Vasco, con la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer, tal y como se recoge en su exposición de motivos, consideró de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación con las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para favorecer la intervención de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, asumiendo también la labor de reforzar la acción conjunta en esta materia.

En desarrollo de la Ley 2/1988, el Gobierno Vasco ha aprobado siete planes para promover la igualdad de mujeres en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Estos planes recogen las directrices básicas de intervención de las administraciones públicas vascas en materia de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

En concreto, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, aprobado por Emakunde en junio de 2018, recoge las directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad



2. Marco normativo

durante la XI Legislatura. Surge como resultado de la evolución y avances de los años de vigencia de los seis planes anteriores, en el marco que abre la aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres.

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE asume la necesidad de trabajar en la línea de la gobernanza para la igualdad en el camino hacia la igualdad. Estas estrategias suponen un efecto añadido y contribuyen a la consecución de los objetivos de igualdad. El mainstreaming y la gobernanza están en la base del VII Plan. Pero, además, se han recogido otros tres ejes que aglutinan los grandes pilares de intervención en materia de igualdad: el empoderamiento de las mujeres, la transformación de las economías y de la organización social y vidas sin violencia contra las mujeres.

La apuesta, en este momento, es garantizar que este derecho a la igualdad no sólo sea reconocido formalmente en los textos legales, sino que sea efectivamente aplicado en la práctica, que es el objeto de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco. Esta ley plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas pongan en marcha políticas y actuaciones de mayor impacto, de manera que el fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres, estructural y universal, desaparezca de la sociedad. La Ley 4/2005 fue pionera, ya que incluía en la misma ley el desarrollo de políticas de igualdad y contra la violencia.

Actualmente, el Proyecto de Ley de actualización de la Ley 4/2005 está en manos del Parlamento Vasco para su debate y recogida de aportaciones. La entrada en vigor del Proyecto de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia Machista contra las Mujeres supondrá un incremento de las funciones de las administraciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como un abordaje integral de la violencia machista contra las mujeres.

A nivel territorial, cabe destacar el III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2020-2023) aprobado recientemente por la Diputación Foral de Gipuzkoa. Si bien sigue la estructura del Plan diseñado por Emakunde para la CAE, tiene carácter propio y debe ser tenido en cuenta.



2. Marco normativo

En este sentido, la Mancomunidad de Urola Garaia diseñó en 2016 el II Plan y desde entonces ha venido trabajando en su desarrollo. Ahora, a través de la evaluación del Plan, la Mancomunidad ha querido conocer dónde y cómo se ha incidido y, a la vez, cuáles son los elementos clave a tener en cuenta a la hora de hacer una lectura de la realidad actual desde una perspectiva de igualdad, para poder diseñar el III Plan para la Igualdad de los próximos años.



3. Metodología y proceso de trabajo

3.1. Fundamentos metodológicos

Para el diseño metodológico del proceso iniciado en Urola Garaia se han tenido en cuenta las bases de la metodología conocida como IAP (Investigación de Acción Participativa). El objetivo es ampliar los procesos de reflexión colectiva y relación grupal, y mediante estos procesos, además de cambiar las relaciones, construir posicionamientos, proyectos y estrategias.

La metodología IAP permite a las y los participantes en el proceso reconstruir redes sociales, transformándolas a través de la reflexión. La metodología IAP utiliza métodos y técnicas tradicionalmente utilizadas en ciencias sociales, con la particularidad de utilizar técnicas especiales relacionadas con la dinamización y la participación.

En el proceso de evaluación del II Plan para la Igualdad de Urola Garaia hemos planteado los momentos de participación de una manera muy concreta y cuantificada. No se ha creado un espacio abierto de participación ciudadana y se han creado los principales espacios de trabajo con los y las agentes implicadas en la evaluación del Plan (representación política, personal técnico de los ayuntamientos y mujeres que trabajan en diferentes ámbitos). Pero estos espacios, en la medida en que la situación y las condiciones lo han hecho posible, se han basado en la metodología IAP.

No obstante, se ha diseñado un plan de comunicación para dar a conocer a la ciudadanía de la comarca el trabajo que se está llevando a cabo y se ha creado la marca del III Plan para la Igualdad, que además del proceso, pretende ser un referente de cara al futuro, bajo el lema “Berdintasuna saretzen/ Tejiendo igualdad”.





3. Metodología y proceso de trabajo

3.2. Pasos del proceso

El proceso de diseño del nuevo Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Urola Garaia comenzó en octubre de 2020. Cabe destacar que el desarrollo del proceso durante la etapa de pandemia provocada por el COVID-19 ha incidido, por un lado, en los momentos de definición de las reuniones presenciales, afectando a las dinámicas planteadas en estos momentos. Asimismo, ha tenido una especial incidencia en los contenidos trabajados en las entrevistas grupales, ya que el modelo de distribución y organización de las tareas de cuidado está en plena actualidad, y en las sesiones celebradas se ha podido apreciar su reflejo.

A continuación, se recogen los pasos del proceso llevado a cabo en estos meses desde una perspectiva metodológica:

Trabajos previos:

- Constitución del Grupo Operativo para el seguimiento continuo del proceso. Está formado por técnicas y técnicos de igualdad y técnicas y técnicos de Elhuyar Aholkularitza.
- Adecuación y redefinición del proceso de trabajo. Las primeras reuniones del Grupo Operativo nos sirvieron para adaptar el proceso definido en la propuesta a la situación y a las necesidades de la Mancomunidad. Elaboramos el sociograma e identificamos posibles informantes cualitativos del proceso, para conformar en función de ello entrevistas grupales y comisiones de reflexión. Y diseñamos el plan de comunicación.
- Revisión de la documentación. Se han identificado y analizado los documentos que nos pueden aportar información relevante para analizar el trabajo realizado en materia de igualdad: memorias, estudios sectoriales, etc.
- Sesión de presentación con la Comisión de Igualdad por videoconferencia. El objetivo principal de la sesión de trabajo ha sido presentar el proceso, contrastarlo y recoger las aportaciones.



3. Metodología y proceso de trabajo

1. Fase de apertura: desarrollada entre noviembre y marzo. El objetivo principal de esta fase ha sido recabar toda la información posible y del mayor número de fuentes diferentes para evaluar el desarrollo del II Plan.
 - Entrevista en profundidad con técnicas y técnicos de igualdad. Analizar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el II Plan para la Igualdad de Urola Garaia, qué se ha hecho, qué no y por qué. Asimismo, se han identificado las principales fortalezas y dificultades para el desarrollo del Plan y se ha tratado de identificar los retos para implementar la estrategia de mainstreaming de género y promover políticas de igualdad.
 - Se pasó un cuestionario a los y las técnicas municipales y de Uggasa. Con ello, quisimos ver hasta qué punto incorporan la perspectiva de género en su trabajo diario. Un total de 37 personas respondieron al cuestionario, 25 mujeres y 12 hombres.
 - Asimismo, se han realizado entrevistas grupales en las que, además de acercarnos a las mujeres de los diferentes colectivos, nos hemos acercado a otros colectivos y agentes para tratar temas específicos que les conciernen y conocer su punto de vista.

Así, se han realizado un total de 9 entrevistas en las que han participado 36 personas, 31 mujeres (86,11 %) y 5 hombres (13,88 %). Algunas de las entrevistas se realizaron a grupos específicos de mujeres para conocer mejor sus necesidades: mujeres pensionistas, mujeres migradas (la mayoría de ellas se dedican al cuidado), mujeres con diversidad funcional y mujeres del medio rural.

Además, se ha entrevistado a personas que trabajan en ámbitos concretos para conocer de cerca la visión de este ámbito: agentes de educación formal y no formal, técnicas y técnicos miembros de la Comisión de Igualdad, representantes de empresas de la comarca, gerente de Uggasa y técnicas y técnicos de Uggasa.



3. Metodología y proceso de trabajo

ENTREVISTAS GRUPALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sobre diversidad funcional	2	0	2
Mujeres pensionistas	3	0	3
Mujeres migradas	7	0	7
Mujeres del medio rural	4	0	4
Agentes de educación formal	6	1	7
Agentes de educación no formal	2	1	3
Técnicas y técnicos que participan en la Comisión de Igualdad	2	1	3
Gerente y técnicas y técnicos de Uggasa	3	0	3
Representantes de empresas de la comarca	2	2	4
TOTAL	31	5	36

Se han realizado tanto entrevistas grupales con todos los colectivos mencionados como, en algún caso, entrevistas individuales, siguiendo un guión estructurado que nos permita conocer mejor la realidad que viven en cada ámbito.

- Además de las entrevistas, siguiendo los ejes del VII Plan de Emakunde, se han creado Comisiones sectoriales, una por cada eje (en el caso de la violencia se han realizado dos, técnica y ciudadana). El objetivo de estas sesiones ha sido profundizar en las reflexiones en torno a estos cuatro ejes del Plan para evaluar el trabajo realizado hasta la fecha y seguir profundizando en el diagnóstico de la situación.

Como se ha dicho, hemos formado cinco grupos:

COMISIONES SECTORIALES	Mujeres	Hombres	Total
1. Buen gobierno	6	3	9
2. Empoderamiento de las mujeres	7	0	7
3. Transformación social	10	5	15
4. Violencia machista (Comisión técnica)	4	4	8
5. Violencia machista (Comisión Ciudadana)	3	0	3
TOTAL	30	12	42



3. Metodología y proceso de trabajo

Además de en las entrevistas, la participación de las mujeres en las comisiones sectoriales ha sido significativamente superior a la de los hombres, con un 66,67 % de mujeres.

- En la Comisión de Buen Gobierno no participaron las y los Interventores de los Ayuntamientos de Zumarraga, Urretxu y Legazpi. El personal del Departamento de Contratación y las Secretarías participó en 2017 en las sesiones de formación para el desarrollo de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos comunes (creación de información, contratación, subvenciones, convenios y presupuestos públicos) y ya tenían realizado el estudio. Por lo tanto, hemos traído a este informe las conclusiones y los aprendizajes de estas sesiones de reflexión y formación sin que se repita la reflexión con las mismas personas.
- Una vez realizadas las comisiones sectoriales y todas las entrevistas, se vuelve a reunir el Grupo Operativo para reflexionar sobre la diversidad de la información recibida y poder definir de forma ordenada los retos de futuro.
- Para completar el informe de evaluación, ha sido devuelto a las personas que han participado en las Comisiones Sectoriales para contrastar si los retos están debidamente identificados, y se ha realizado una Comisión Sectorial de Buen Gobierno con representantes políticos y políticas para compartir y completar con ellos y ellas las reflexiones recibidas.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

En este apartado, comenzamos con la descripción del II Plan para la Igualdad vigente y analizamos su idoneidad, estudiando a continuación el grado de cumplimiento de las medidas definidas en el mismo. Y por último, teniendo en cuenta la información cualitativa recogida en las entrevistas grupales, se ha hecho un balance del trabajo realizado hasta la fecha en materia de igualdad y de la situación actual.

4.1. Descripción del II Plan para la Igualdad

Teniendo en cuenta el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde, el II Plan para la Igualdad de Urola Garaia se estructura en 4 líneas de trabajo:

- **Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres:** se trata de integrar el objetivo y el enfoque de igualdad en todos los ámbitos, gestionando de manera adecuada el gobierno.
- **Empoderamiento para la participación sociopolítica de las mujeres:** se trata de incidir en los valores culturales y sociales para lograr un mayor equilibrio en las relaciones personales y sociales de mujeres y hombres. Tomar conciencia de la situación de las mujeres para el empoderamiento de las mismas y conseguir herramientas para afrontarla activamente.
- **Organización social corresponsable:** más allá de la conciliación, se entiende que la corresponsabilidad debe establecerse como principio de las políticas de igualdad, es decir, que tanto la mujer como el hombre deben asumir responsabilidades en los ámbitos público y privado, especialmente incrementando la participación de los hombres en el ámbito privado. Para ello es necesario promover uniones corresponsables y nuevos usos del tiempo.
- **Vidas sin violencia machista:** se considera una realidad a erradicar. Su origen es la situación estructural de desigualdad que sufren las mujeres. Esta violencia tiene múltiples caras, desde la discriminación y el desprecio hasta la agresión física y/o psicológica y el asesinato. Se da en ámbitos muy diversos (familia, trabajo, calle...).



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Los objetivos asociados a cada uno de estos ejes están organizados por programas. En concreto, el Plan establece 8 programas. A continuación se recogen los objetivos estratégicos y específicos relacionados con cada uno de estos programas:

Programa 1: Querer y poder transversalizar la perspectiva de género

1.1. Objetivo estratégico:
Consolidar el compromiso político y técnico local y comarcal hacia las políticas de igualdad (Para la implementación de la transversalización con perspectiva de género se requiere el DESEO de hacerlo).

Objetivos específicos:
1.1.1. Consolidar el anclaje político de las políticas de igualdad a nivel comarcal.
1.1.2. Incrementar el grado de corresponsabilidad entre las áreas técnicas locales y el Área de Igualdad en la implementación de políticas de igualdad.

1.2. Objetivo estratégico:
Reforzar la coordinación política y técnica de las políticas de igualdad comarcales mediante el diseño de una arquitectura de género más integrada en el funcionamiento interno de los ayuntamientos (se requiere la POSIBILIDAD de implementar lo acordado).

Objetivos específicos:
1.2.1. Redefinir la composición y las funciones de los órganos clave de decisión y coordinación de las políticas de igualdad de la comarca.
1.2.2. Incrementar la capacidad local y comarcal para incidir en las políticas públicas de igualdad a través de la participación en grupos técnicos de trabajo comarcales e interinstitucionales.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Programa 2: Conocer y medir la transversalidad de género

2.1. Objetivo estratégico:

Serie de políticas de aprendizaje institucional en torno a la razón y el modo de implementar políticas de igualdad de fuerte carácter transversal dentro de la Mancomunidad y de los ayuntamientos (SABER transversalizar la perspectiva de género).

Objetivos específicos:

2.1.1. Consolidar el acceso del personal técnico y político a los medios de formación orientados a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.
2.1.2. Incrementar el grado de transversalización de la perspectiva de género mediante la puesta en marcha de proyectos de acción formativa.

2.2. Objetivo estratégico:

Crear las condiciones necesarias para poder evaluar las políticas de igualdad de la comarca desde el punto de vista de la transparencia y rendición de cuentas (MEDIR el grado de transversalidad de las políticas de igualdad)

Objetivos específicos:

2.2.1. Incrementar la transparencia y rendición de cuentas de las instituciones municipales y comarcales en la ejecución de las políticas de igualdad.
2.2.2. Formalizar un sistema de seguimiento y evaluación del II Plan Comarcal para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Programa 3: Autonomía de las mujeres

Objetivo estratégico:

3.1. Mejorar las condiciones de acceso al empleo por cuenta ajena de las mujeres de la comarca a través de los servicios de empleo de Uggasa.

Objetivos específicos:

3.1.1. Reforzar la atención de los servicios de Orientación Laboral de Uggasa, atendiendo a las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres demandantes de empleo.
3.1.2. Evitar los sesgos de género y promover unas condiciones laborales dignas en el marco del Servicio de Mediación de Uggasa.
3.1.3. Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el programa HAZI de Uggasa.

Objetivo estratégico:

3.2. Fomentar el empleo por cuenta propia entre las mujeres de la comarca a través de los servicios de emprendimiento de Uggasa.

Objetivos específicos:

3.2.1. Ayudar a eliminar las barreras con las que se encuentran las mujeres en el momento de poner en marcha sus proyectos empresariales.
3.2.2. Reforzar el acceso y el control de los recursos de las mujeres que trabajan en el sector primario.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Programa 4: Casa propia: Casa de las Mujeres

Objetivo estratégico:

4.1. Crear condiciones para el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres de la comarca.

Objetivo estratégico:

4.2. Incrementar el grado de incidencia y participación sociopolítica de las mujeres en la comarca.

Objetivos específicos:

4.1. 1. Consolidar el proyecto estratégico de la Escuela Comarcal de Empoderamiento.

4.1.2. Avanzar hacia la creación de la Casa de las Mujeres como espacio de empoderamiento.

Objetivos específicos:

4.2.1. Reforzar el impacto externo de la Escuela de Empoderamiento en la comarca, relacionando su programación con los proyectos o procesos de trabajo estructurados desde los municipios y las políticas de igualdad a nivel comarcal.

4.2.2. Incrementar el grado de liderazgo y participación sociopolítica de las mujeres en la comarca.

Programa 5: Cuidado en el ámbito familiar

Objetivo estratégico:

5.1. Mejorar la integración de las necesidades de las personas cuidadoras y dependientes en todos los programas relevantes de la Mancomunidad y de sus ayuntamientos.

Objetivo estratégico:

5.2. Lograr una forma más digna y equitativa de ejercer el cuidado doméstico, desde del empoderamiento de las personas cuidadoras y de la corresponsabilidad familiar.

Objetivos específicos:

5.1.1. Valoración del trabajo no remunerado que realizan las personas cuidadoras en el ámbito familiar, buscando una mayor corresponsabilidad social.

5.1.2. Contribuir a la mejora de la salud física y mental de las personas cuidadoras familiares, creando las condiciones para un mayor empoderamiento.

Objetivos específicos:

5.2.1. Impulsar el análisis de género de los servicios existentes, buscando la identificación y eliminación de los riesgos de doble exclusión.

5.2.2. Potenciar los cauces de diálogo y participación social entre las áreas municipales o comarcales y las personas usuarias de los servicios públicos.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Programa 6: Cuidado en el ámbito laboral

Objetivo estratégico:

6.1. Incrementar la corresponsabilidad del sector público y empresarial en la gestión económica de cuidados más adecuada a las necesidades de los trabajadores.

Objetivos específicos:

6.1.1. Fomentar la corresponsabilidad entre las administraciones locales y el personal técnico o político con personas dependientes a su cargo.
6.1.2. Fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de las personas en el tejido empresarial de la comarca.

Objetivo estratégico:

6.2. Mejorar la autonomía económica y las condiciones laborales de las cuidadoras profesionales.

Objetivos específicos:

6.2.1. Incidir en la formación y condiciones de trabajo de las personas contratadas por las empresas concesionarias de servicios de cuidado en la comarca.
6.2.2. Contribuir a crear unas condiciones laborales más dignas para las personas cuidadoras individuales profesionales, prestando especial atención a la situación de las mujeres migrantes.

Programa 7: Prevención: BELDUR BARIK!

Objetivo estratégico:

7.1. Consolidar una intervención directa con la juventud en el marco del programa Beldur Barik! de prevención integral de la violencia machista.

Objetivos específicos:

7.1.1. Consolidar una intervención directa con estudiantes y jóvenes en el marco del programa Beldur Barik! de prevención integral de la violencia machista.
7.1.2. Potenciar el mensaje de tolerancia cero a la violencia contra las mujeres en la población en general.

Objetivo estratégico:

7.2. Consolidar la intervención con familias y educadores y educadoras en el marco del Programa Beldur Barik! de prevención integral de la violencia machista, buscando reforzar el grado de corresponsabilidad entre las instituciones a nivel comarcal.

Objetivos específicos:

7.2.1. Facilitar a educadoras y educadores y familias herramientas para trabajar la prevención de la violencia machista desde edades tempranas.
7.2.2. Mejorar la coordinación comarcal de iniciativas dirigidas a promover la igualdad y prevenir la violencia machista entre la población joven.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Programa 8: Detección y atención: Protocolo de Coordinación Comarcal

Objetivo estratégico:

8.1. Creación de las condiciones estructurales necesarias para la implementación efectiva del Protocolo Comarcal de Actuación y Coordinación Interinstitucional para la Mejora en la Atención a mujeres víctimas de violencia de género y agresiones sexuales.

Objetivos específicos:

8.1.1. Mejorar la estabilidad de las estructuras de coordinación del Protocolo Comarcal.
8.1.2. Reforzar la capacidad operativa de la Mesa Técnica.

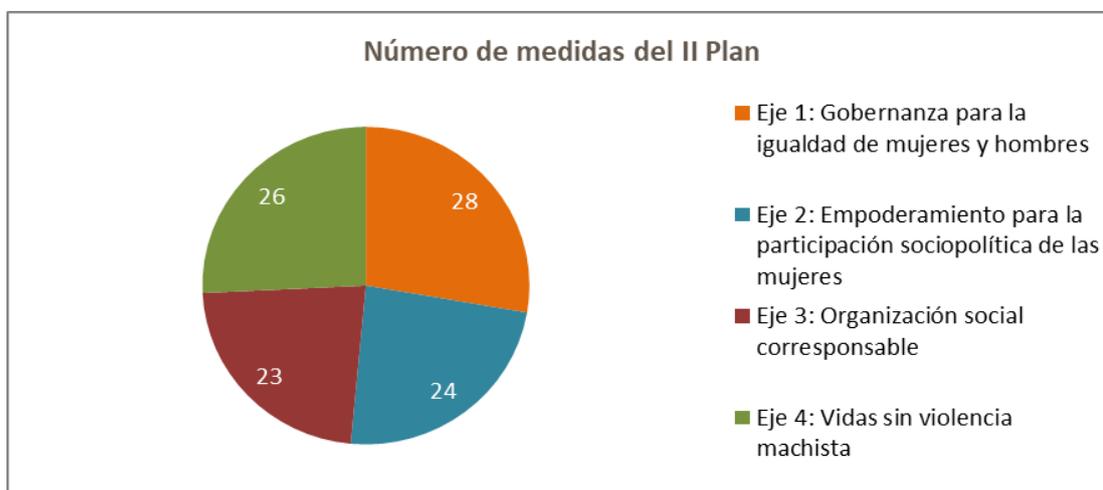
Objetivo estratégico:

8.2. Creación de las condiciones necesarias para reforzar el proceso de trabajo y la coordinación de las personas y entidades que forman parte de la Mesa Técnica del Protocolo Comarcal de Actuación y Coordinación Interinstitucional para la Mejora en la Atención a mujeres víctimas de violencia de género y agresiones sexuales.

Objetivos específicos:

8.2.1. Consolidar dinámicas de acción formativa que fomenten un aprendizaje efectivo en materia de violencia machista dirigido a las instituciones.
8.2.2. Avanzar en la sistematización y supervisión de los casos de violencia machista detectados y atendidos en la comarca.

En los cuatro ejes que contenía el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Urola Garaia se recogían 101 medidas, a continuación, se presenta la distribución de medidas por ejes:





4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

4.2. Valoración de la idoneidad del plan

Se puede decir que se han desarrollado más de la mitad de las acciones definidas en el II Plan para la Igualdad. En cualquier caso, si tomamos el Plan como instrumento, debemos señalar que ha tenido algunas limitaciones que nos ayudarán a comprender mejor su desarrollo y su impacto:

- Debía ser un instrumento de influencia a través de la Mancomunidad, pero la inestabilidad del departamento por un lado, y la falta de medios institucionales por otro, y el hecho de que no se hayan desarrollado espacios de puente entre el departamento y los ayuntamientos ha marcado límites en su desarrollo. Hasta el momento no se ha conseguido trasladar lo que dice el Plan a nivel de mancomunidad a la actuación de cada ayuntamiento y unificar los trabajos, lo que dificulta en parte el desarrollo del Plan.

“De hecho, habría que elaborar anualmente un Plan Operativo en cada localidad para que las actuaciones de cada ayuntamiento estén claras, pero no se consigue. Esto dificulta enormemente el correcto desarrollo del Plan” (Entrevista 1).

Desde los ayuntamientos también reconocen que no han utilizado el II Plan como herramienta de trabajo en el día a día. Además, el personal técnico responsable de igualdad de los ayuntamientos no tiene una dedicación específica para el desarrollo de este tema, y en los ayuntamientos no hay espacios para trabajar específicamente el mismo. Por todo ello, no hay condiciones para trabajar la igualdad de forma adecuada y en principio no se llega de manera efectiva a todas las áreas y todo el personal técnico.

Además, el Departamento de Igualdad ha tenido otras dificultades para incidir en los ayuntamientos, detectando la falta de conexiones efectivas. De hecho, aunque cada ayuntamiento ha nombrado a una persona con responsabilidad técnica en materia de igualdad, y aunque teóricamente están definidas sus funciones, en la práctica no es así. Dado que el Departamento de Igualdad forma parte de la Mancomunidad, no tiene competencias para actuar directamente en los ayuntamientos, y además no es responsabilidad suya hacerlo, por lo que la incidencia directa en los ayuntamientos se complica mucho, ya que las



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

políticas de igualdad no tienen acceso directo ni están estructuradas. Faltan espacios estables de coordinación y colaboración.

Sin embargo, a lo largo de los años el Departamento de Igualdad tiene referencialidad entre algunas técnicas y algunos técnicos.

“Si el resto del personal técnico tiene alguna duda llega aquí, al Departamento de Igualdad. En ese sentido se puede decir que tienen presente el Departamento de Igualdad y que hay cierta referencialidad. Sin embargo, es muy difícil crear otras dinámicas o colaboraciones” (Entrevista 1).

Así pues, parece que si bien en el Plan se explicaba claramente la coordinación entre el Departamento de Igualdad y los ayuntamientos, ésta no se ha puesto en práctica y, por lo tanto, el Plan no ha llegado tan bien como estaba previsto a los ayuntamientos, limitando la capacidad de incidencia en los mismos.

Esto ha supuesto grandes dificultades en la línea de trabajo del buen gobierno en general, y sobre todo para llevar a cabo acciones específicas que implicaban a los ayuntamientos. Por el contrario, las acciones desarrolladas por el Departamento de Igualdad de forma autónoma y con su propio presupuesto han sido más fácilmente canalizables.

Conscientes de estas circunstancias, queremos aprovechar este proceso para ver qué ha fallado de lo diseñado en su momento y reflexionar sobre los pasos a dar a partir de ahora, para mejorar la relación entre el Departamento de Igualdad y los ayuntamientos y, entre otras cosas, profundizar en la implementación de la estrategia de mainstreaming.

- En cuanto a la evaluación continua del Plan, los cambios de personal técnico que se han producido han influido directamente en el trasvase y sistematización de la información. El trabajo realizado por algunas técnicas y algunos técnicos se ha concretado en memorias u otros documentos, y a causa de estos cambios se ha perdido la información de otros años, debido a que no se ha recogido de forma sistematizada. El propio Plan proponía crear unas fichas con cada una de las acciones, pero la información se ha recogido en formato cronograma y memoria.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

- No existe inconveniente por parte de los ayuntamientos para llevar a cabo los acuerdos que se consensuen en la Comisión de Igualdad. Por otro lado, en cuanto al II Plan para la Igualdad, no hay resistencia, pero en la medida en que es transversal exige el compromiso y la tracción de toda la representación política y de todo el personal técnico para su correcto desarrollo. En este sentido, cabe destacar también que las y los representantes de la Comisión de Igualdad tienen una trayectoria en este ámbito y están ubicadas y ubicados:

“Como punto positivo hay que señalar que las y los miembros de la Comisión de Igualdad tienen recorrido y conocimiento, la mayoría llevan años con responsabilidad en materias de igualdad” (Entrevista 1).



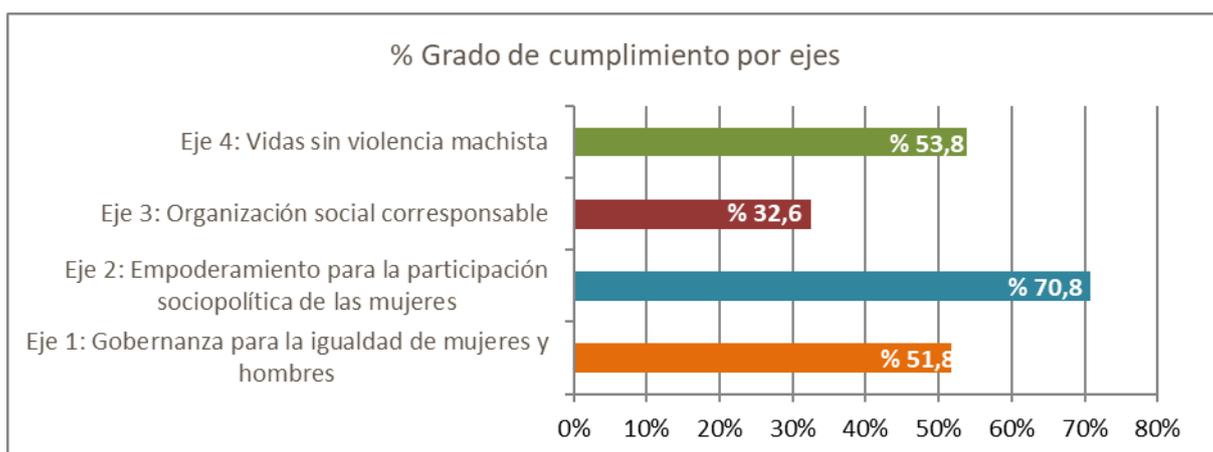
4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

4.3. Grado de cumplimiento de las medidas del II Plan

El grado de cumplimiento de las medidas definidas en el II Plan para la Igualdad queda reflejado en la siguiente tabla:

GRADO DE CUMPLIMIENTO GLOBAL DE LAS MEDIDAS		
	ACCIONES	%
Alto	40	39,6 %
Medio	26	25,7 %
No realizada	35	34,6 %
TOTAL	101	100 %

En cuanto al grado de desarrollo de las medidas, se puede decir que la mayoría de las acciones puestas en marcha (casi el 40 % de las acciones) han tenido un alto grado de cumplimiento. No obstante, debemos tener en cuenta que el 34 % de las acciones no se han realizado.



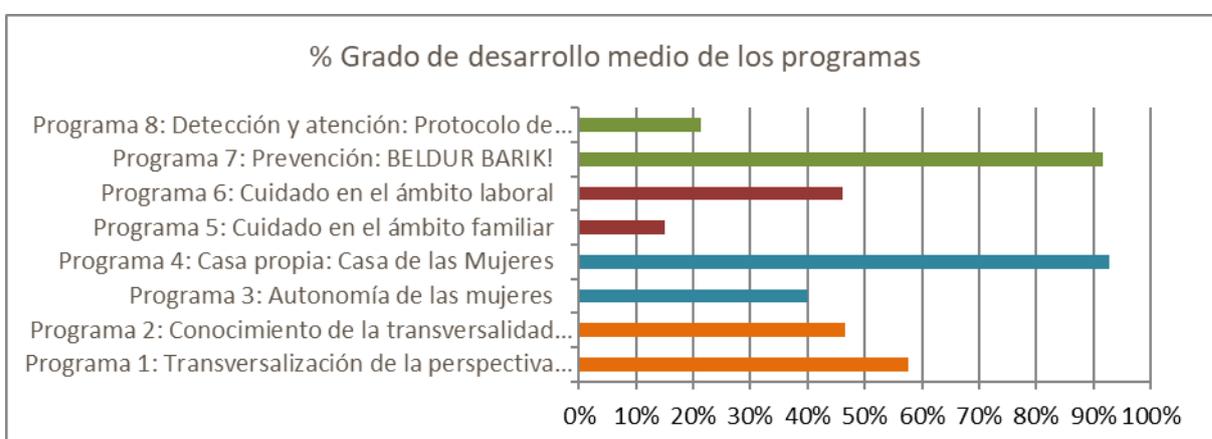


4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Analizando el grado de cumplimiento por ejes, el Empoderamiento para la participación sociopolítica de las mujeres ha sido el que mayor grado de cumplimiento ha tenido, con un 70 %. Se han desarrollado la mitad de las medidas definidas para mejorar la gobernanza, así como la mitad de las medidas definidas para la prevención y atención de la violencia machista. En menor medida se han puesto en marcha medidas dirigidas a promover una organización social basada en la responsabilidad.

En cuanto al grado de desarrollo de los programas previstos en el Plan, los programas con mayor grado de desarrollo han sido, respectivamente, los siguientes:

- Programa 4: Casa propia: Casa de las Mujeres 92,9 %
- Programa 7: Prevención: BELDUR BARIK! 91,7 %
- Programa 1: Transversalización de la perspectiva de género 57,7 %
- Programa 2: Conocimiento de la transversalidad de género 46,7 %
- Programa 6: Cuidado en el ámbito laboral 46,2 %
- Programa 3: Autonomía de las mujeres 40 %
- Programa 8: Detección y atención: Protocolo de Coordinación Comarcal 21,4 %
- Programa 5: Cuidado en el ámbito familiar 15 %





4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Durante los años de desarrollo del II Plan para la Igualdad se ha producido un importante flujo de personal técnico que ha dificultado el seguimiento y evaluación de los planes de intervención anuales. Por lo tanto, el grado de cumplimiento del II Plan para la Igualdad que presentamos a continuación se ha completado con el conocimiento del personal técnico del Departamento de Igualdad y con la información recogida de diversas fuentes de información.

Programa 1: Transversalización de la perspectiva de género

1.1.1. Consolidar el anclaje político de las políticas de igualdad a nivel comarcal.		
	Acción	Grado de cumplimiento
1.1.1.1.	Reforzar el papel de la Comisión Operativa de la Mancomunidad en el impulso, desarrollo, seguimiento y evaluación del II Plan y como órgano formal de toma de decisiones en políticas de igualdad.	Realizada
1.1.1.2.	Abrir un espacio de reflexión desde el punto de vista jurídico y de adecuación a lo dispuesto en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el fin de consolidar la gestión de la política de igualdad en el ámbito comarcal.	No realizada

1.1.2. Incrementar el grado de corresponsabilidad entre las áreas técnicas locales y el Área de Igualdad en la implementación de políticas de igualdad.		
	Acción	Grado de cumplimiento
1.1.2.1.	Visibilizar y recoger de forma progresiva nuevos recursos presupuestarios dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres en todas las áreas y programas funcionales en los que se han definido objetivos y actuaciones concretas, aumentando así la corresponsabilidad en la financiación de las políticas de igualdad.	No realizada
1.1.2.2.	Participar en los grupos de trabajo técnicos comarcales existentes o que se puedan crear, en los que se desarrollan las directrices para la coordinación e implementación de las medidas transversales del II Plan para la Igualdad.	Realizada



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

1.2.1. Redefinir la composición y las funciones de los órganos clave de decisión y coordinación de las políticas de igualdad de la comarca.		
Acción	Grado de cumplimiento	
1.1.2.1.	Dar continuidad a la Comisión de Igualdad Comarcal, integrada por las y los representantes políticos de la Mancomunidad y de los cuatro municipios, así como por responsables técnicos locales en materia de igualdad, coordinada por el Área de Igualdad de la comarca.	Realizada
1.1.2.2.	Establecer al menos una subcomisión técnica de igualdad para la programación y seguimiento del II Plan para la Igualdad Comarcal, compuesta por responsables técnicos locales en materia de igualdad y de Uggasa y coordinada por el Área de Igualdad de la comarca.	Realizada a medias

1.2.2. Incrementar la capacidad local y comarcal para incidir en las políticas públicas de igualdad a través de la participación en grupos técnicos de trabajo comarcales e interinstitucionales.		
Acción	Grado de cumplimiento	
1.2.2.1.	Establecer un grupo de trabajo sobre cláusulas de igualdad en materia de contratación y subvenciones públicas, formado inicialmente por los y las secretarías de los 4 ayuntamientos y de la Mancomunidad.	Realizada a medias
1.2.2.2.	Consolidar el trabajo realizado desde la mesa técnica de coordinación del protocolo de atención en materia de violencia machista.	No realizada
1.2.2.3.	Consolidar el papel y funcionamiento del Grupo Técnico para la prevención de la violencia machista en la población joven.	Realizada a medias
1.2.2.4.	Establecimiento de un espacio de coordinación de políticas de igualdad en la Agencia de Desarrollo Comarcal Uggasa.	No realizada
1.2.2.5.	Participar en los grupos de trabajo técnicos que se organicen en el marco de la Red Berdinsarea/Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia, impulsada por EUDEL.	Realizada
1.2.2.6.	Participar en los grupos de trabajo técnicos que se organicen en el marco de la Red de Técnicas y Técnicos de Igualdad impulsada por la Diputación Foral de Gipuzkoa.	Realizada
1.2.2.7.	Participar en el grupo de coordinación de la Red de Escuelas de Empoderamiento de Gipuzkoa, formada por las Escuelas de Empoderamiento de Arrasate, Azpeitia, Eibar, Hernani y Urola Garaia.	Realizada



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Programa 2: Conocimiento de la transversalidad de género

2.1.1. Consolidar el acceso del personal técnico y político a los medios de formación orientados a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.		
Acción	Grado de cumplimiento	
2.1.1.1.	Implantar planes bianuales de aprendizaje en transversalidad de género para el personal técnico responsable de la ejecución de las medidas recogidas en el II Plan.	No realizada
2.1.1.2.	Fomentar la participación de los cargos electos de la comarca en las iniciativas formativas que se organicen en torno a las políticas de igualdad tanto desde la Mancomunidad como desde otras administraciones e instituciones vascas.	Realizada
2.1.1.3.	Negociar con EUDEL la organización de cursos periódicos dirigidos a cargos electos vascos en la comarca, en el marco de Virginia Woolf Basqueskola.	No realizada
2.1.1.4.	Recopilación e intercambio de información sobre metodologías de trabajo y ofertas formativas en materia de igualdad dirigidas al personal técnico y político de los ayuntamientos y de la Mancomunidad, a través de los espacios online de Igualdad existentes.	Realizada a medias

2.1.2. Incrementar el grado de transversalización de la perspectiva de género mediante la puesta en marcha de proyectos de acción formativa.		
Acción	Grado de cumplimiento	
2.1.1.1.	Organizar una experiencia piloto para definir un modelo de desarrollo de políticas de igualdad local desde las mancomunidades y organizar un encuentro con otras mancomunidades de la CAE para compartir buenas prácticas y socializar los resultados del proyecto piloto.	No realizada
2.1.1.2.	Diseño y desarrollo de un proyecto de acción formativa para la incorporación de cláusulas de igualdad en las contrataciones, subvenciones y convenios que elaboren los ayuntamientos de la comarca y la Mancomunidad, en línea con el trabajo ya realizado desde estas entidades.	Realizada
2.1.1.3.	Fomentar la presencia de mujeres en los jurados de los concursos y premios organizados por los ayuntamientos de la comarca, con el fin de avanzar hacia una representación igualitaria de mujeres y hombres en los mismos.	Realizada a medias
2.1.1.4.	Asesoramiento en procesos de trabajo en áreas locales que lo requieran y que no estén directamente implicadas en el desarrollo de las medidas recogidas en este II Plan.	Realizada



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

2.2.1. Incrementar la transparencia y rendición de cuentas de las instituciones municipales y comarcales en la ejecución de las políticas de igualdad.

Acción		Grado de cumplimiento
2.2.1.1.	Definir y desarrollar una estrategia de comunicación que refuerce la visibilidad interna (tanto a nivel de Mancomunidad como a nivel municipal) y externa de las políticas de igualdad de la comarca, aportando mayor transparencia desde las instituciones y un mayor grado de concienciación de la población.	Realizada a medias
2.2.1.2.	Establecer pautas para la incorporación de la variable sexo en los sistemas municipales y comarcales de recogida y tratamiento de la información, de forma que se pueda realizar un análisis de género en el momento de la ejecución de las medidas incluidas en este Plan para la Igualdad.	Realizada
2.2.1.3.	Impulsar la inclusión de una cláusula de emisión de datos desagregados por sexos entre las cláusulas de contratación externa de servicios comarcales y municipales relevantes en el momento de la elaboración de los informes y memorias anuales.	Realizada

2.2.2. Formalizar un sistema de seguimiento y evaluación del II Plan Comarcal para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Acción		Grado de cumplimiento
2.2.2.1.	Liderar desde la mesa técnica de coordinación y seguimiento del Plan para la Igualdad la elaboración de programas operativos anuales, previa ratificación por los órganos políticos competentes a nivel comarcal.	No realizada
2.2.2.2.	Elaborar las fichas de seguimiento incluidas en los programas operativos anuales, incrementando progresivamente el grado de corresponsabilidad de las áreas municipales y comarcales para su correcto uso y cumplimiento.	No realizada
2.2.2.3.	Elaboración del informe de evaluación intermedia del II Plan Comarcal para la Igualdad de Mujeres y Hombres, haciendo especial hincapié en los procesos indicadores definidos en las fichas de seguimiento.	No realizada
2.2.2.4.	Elaborar el informe de evaluación final del II Plan Comarcal para la Igualdad de Mujeres y Hombres, valorando el grado de implantación y los principales resultados obtenidos.	Realizada a medias



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Programa 3: Autonomía de las mujeres

3.1.1. Reforzar la atención de los servicios de Orientación Laboral de Uggasa, atendiendo a las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres demandantes de empleo.

Acción		Grado de cumplimiento
3.1.1.1.	Realizar un análisis de la incidencia de los servicios de Orientación Laboral de Uggasa sobre mujeres y hombres, estableciendo mecanismos formales y herramientas de sistematización de la información.	Realizada
3.1.1.2.	Definir y consensuar acciones concretas derivadas del análisis realizado para que desde los Servicios de Orientación Laboral de Uggasa respondan mejor a las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres de la comarca, prestando especial atención a los colectivos más desfavorecidos.	Realizada

3.1.2. Evitar los sesgos de género y promover unas condiciones laborales dignas en el marco del Servicio de Mediación de Uggasa.

Acción		Grado de cumplimiento
3.1.2.1.	Revisar los procedimientos y criterios de selección de candidaturas que se siguen en el marco del programa de Mediación de Uggasa, con el fin de identificar posibles sesgos de género.	No realizada
3.1.2.2.	Definir y consensuar criterios y mecanismos formales en los procedimientos de selección de candidaturas para eliminar los posibles sesgos de género y garantizar el acceso de las mujeres al empleo en condiciones de equidad.	Realizada a medias

3.1.3. Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el programa HAZI de Uggasa.

Acción		Grado de cumplimiento
3.1.3.1.	Recoger los objetivos de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los programas HAZILAN y TXERTATU de apoyo a jóvenes en situación de desempleo impulsados por Uggasa.	Realizada a medias
3.1.3.2.	Realizar un seguimiento específico de la implementación de los objetivos de promoción de la igualdad de mujeres y hombres recogidos en los programas HAZILAN y TXERTATU de apoyo a jóvenes en situación de desempleo impulsados por Uggasa.	Realizada a medias



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

3.2.1. Ayudar a eliminar las barreras con las que se encuentran las mujeres en el momento de poner en marcha sus proyectos empresariales.	
Acción	Grado de cumplimiento
3.2.1.1. Establecer mecanismos formales y herramientas de sistematización de la información para el análisis del diferente impacto de los servicios ofertados en el marco del Programa de Emprendimiento de Uggasa sobre mujeres y hombres.	No realizada
3.2.1.2. Acordar y definir acciones que ayuden a orientar la intervención en este ámbito para dar respuesta a necesidades prácticas e intereses estratégicos previamente identificados de las mujeres.	No realizada

3.2.2. Reforzar el acceso y el control de los recursos de las mujeres que trabajan en el sector primario.	
Acción	Grado de cumplimiento
3.2.2.1. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el estudio "Diagnóstico del medio rural", liderado por los cuatro ayuntamientos de Urola Garaia.	No realizada
3.2.2.2. Definir e implementar, en función del trabajo previo realizado, medidas dirigidas a las mujeres del sector primario para dar respuesta a las situaciones de desigualdad y exclusión de género identificadas en los estudios realizados.	Realizada a medias

Programa 4: Casa propia: Casa de las Mujeres

4.1. 1. Consolidar el proyecto estratégico de la Escuela Comarcal de Empoderamiento.	
Acción	Grado de cumplimiento
4.1.1.1. Continuar con el diseño e implementación de la oferta formativa anual de la Escuela de Empoderamiento, con el fin de favorecer la promoción de procesos de aprendizaje y empoderamiento individuales y colectivos, así como satisfacer las necesidades e intereses de mujeres de diversa índole.	Realizada
4.1.1.2. Dar continuidad y solidez al trabajo realizado a través de grupos permanentes de empoderamiento para las mujeres de la Comarca.	Realizada
4.1.1.3. Consolidar la organización de encuentros periódicos para el fomento de la participación conjunta de mujeres de diferentes colectivos, con el fin de reforzar el intercambio y las oportunidades de empoderamiento colectivo de las mujeres.	Realizada
4.1.1.4. Consolidar la difusión de las actividades que organiza la escuela para que la mayoría de las mujeres las conozcan y así favorecer su acceso y participación en las mismas.	Realizada
4.1.1.5. Creación de una Comisión de Coordinación, con la participación tanto de las mujeres de la Escuela como de las asociaciones y entidades, con un vínculo directo con la Escuela y al Área de Igualdad de la Mancomunidad.	Realizada a medias



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

4.1.2. Avanzar hacia la creación de la Casa de las Mujeres como espacio de empoderamiento.		
Acción	Grado de cumplimiento	
4.1.2.1.	Presentación de un proyecto de cofinanciación de la futura Casa de las Mujeres al Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa.	Realizada
4.1.2.2.	Contratación de una secretaria técnica para el diseño y acompañamiento del proceso de elaboración de un plan de trabajo de transición, con una duración mínima de tres años, fruto de acuerdos políticos y técnicos y ciudadanos alcanzados en materia de programación y servicios, modelo y gestión del hogar, ubicación, medios y sostenibilidad económica, plan de comunicación y cronograma.	Realizada
4.1.2.3.	Disponer de un local adecuado para el modelo de casa que se acuerde en Zumarraga-Urretxu, y la descentralización de la Casa consiguiendo un espacio propio también en Legazpi.	Realizada
4.1.2.4.	Contratación de personal para el correcto funcionamiento y gestión de la casa.	Realizada

4.2.1. Reforzar el impacto externo de la Escuela de Empoderamiento en la comarca, relacionando su programación con los proyectos o procesos de trabajo estructurados desde los municipios y las políticas de igualdad a nivel comarcal.		
Acción	Grado de cumplimiento	
4.1.2.1.	Continuar impulsando desde la Escuela de Empoderamiento líneas participativas de acción formativa que fomenten la participación de las mujeres de la comarca en las políticas de igualdad.	Realizada
4.1.2.2.	Reforzar las vías de interlocución entre las asociaciones y colectivos de mujeres de la comarca con estrategia reivindicativa feminista, las mujeres de la Escuela de Empoderamiento y el Área de Igualdad de la Mancomunidad, prestando especial atención a la articulación de procesos de información, contraste y recogida de propuestas con las primeras mencionadas, con el fin de elaborar programaciones anuales en el marco del II Plan.	Realizada
4.1.2.3.	Seguir impulsando el contacto de las mujeres extranjeras que participan en la Escuela de Acogida de Urretxu y Zumarraga con la Escuela de Empoderamiento, con el fin de promover su incorporación a actividades formativas, grupos de trabajo o comisiones.	Realizada a medias



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

4.2.2. Incrementar el grado de liderazgo y participación sociopolítica de las mujeres en la comarca.		
Acción		Grado de cumplimiento
4.2.2.1.	Impulsar la participación de mujeres electas en espacios de intercambio y/o redes de apoyo promovidos por Emakunde y EUDEL para detectar y neutralizar las barreras que dificultan el acceso y el ejercicio de cargos públicos a muchas mujeres.	Realizada
4.2.2.2.	Apoyar y asesorar a las asociaciones y colectivos de mujeres que trabajan por la igualdad y desde perspectivas feministas para que puedan convertirse en un referente para las mujeres de la Comarca.	Realizada

Programa 5: Cuidado en el ámbito familiar

5.1.1. Valoración del trabajo no remunerado de las personas cuidadoras en el ámbito familiar, buscando una mayor corresponsabilidad social.		
Acción		Grado de cumplimiento
5.1.1.1.	Consolidar la organización de una amplia oferta de actividades relacionadas con los cuidados en el marco de la Escuela Comarcal de Empoderamiento para las Mujeres.	Realizada a medias
5.1.1.2.	Incorporar temas de cuidado y corresponsabilidad o reforzar los esfuerzos para abordarlos en la programación de actividades municipales y comarcales dirigidas a la juventud y a la población en general, buscando la solidaridad intergeneracional.	Realizada a medias
5.1.1.3.	Articular iniciativas de participación social para la mejora de la autonomía personal y el fomento de la corresponsabilidad a nivel comunitario y vecinal, en colaboración con el Programa Euskadi Lagunkoiak promovido por los ayuntamientos de la comarca.	No realizada
5.1.1.4.	Reforzar los contenidos de corresponsabilidad en las actividades dirigidas a las familias de las personas usuarias de los Centros de Día y del Servicio de Ayuda a Domicilio, con el fin de promover una distribución más equitativa del trabajo de cuidado entre géneros y entre generaciones.	No realizada

5.1.2. Contribuir a la mejora de la salud física y mental de las personas cuidadoras familiares, creando las condiciones para un mayor empoderamiento.		
Acción		Grado de cumplimiento
5.1.2.1.	Seguir impulsando el uso de programas de respiro familiar, de atención psicológica, de formación y de apoyo mutuo (por ejemplo, el grupo de cuidadoras de la Escuela de Empoderamiento), tanto a corto como a largo plazo, entre mujeres cuidadoras de la comarca.	Realizada a medias
5.1.2.2.	Impulsar la derivación de las personas usuarias de los Servicios Sociales, cuando tengan personas dependientes a su cargo, a programas de apoyo a las personas cuidadoras y al grupo de cuidadoras de la Escuela Comarcal de Empoderamiento, estableciendo pautas comunes para ello.	No realizada



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

5.2.1. Impulsar el análisis de género de los servicios existentes, buscando la identificación y eliminación de los riesgos de doble exclusión.		
Acción		Grado de cumplimiento
5.2.1.1.	Definición de la plantilla de recogida de datos y análisis bienal de género sobre el uso de prestaciones económicas, servicios y programas dirigidos a la promoción de la autonomía personal y de los dirigidos a las personas cuidadoras, para conocer su evolución a nivel comarcal y detectar posibles sesgos de género.	No realizada
5.2.1.2.	Organizar cada dos años un seminario de trabajo con personal técnico y político de la comarca para dar a conocer el análisis de género realizado y definir posibles medidas para corregir los sesgos de género detectados.	No realizada
5.2.1.3.	Fomentar que los medios de apoyo psicológico y los grupos de autoayuda dinamizados desde los programas de apoyo a personas cuidadoras y personas cuidadas garanticen una adecuada incorporación de la perspectiva de género en sus contenidos (por ejemplo, incluir contenidos para mejorar la negociación de los cuidados en el entorno familiar, valorar e impulsar la referencialidad de los cuidadores masculinos frente a otros varones y la sociedad en general, etc.)	No realizada

5.2.2. Potenciar los cauces de diálogo y participación social entre las áreas municipales o comarcales y las personas usuarias de los servicios públicos.		
Acción		Grado de cumplimiento
5.2.2.1.	Dinamización de una sesión anual de intercambio de información entre los Servicios Sociales de Base y las cuidadoras familiares que participan en el grupo de empoderamiento de la Escuela Comarcal de Empoderamiento y en otras actividades, con el fin de profundizar en el análisis de género de las necesidades y de los servicios públicos ofertados.	No realizada



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Programa 6: Cuidado en el ámbito laboral

6.1.1. Fomentar la corresponsabilidad entre las administraciones locales y el personal técnico o político con personas dependientes a su cargo.		
Acción	Grado de cumplimiento	
6.1.1.1	Estudiar el uso de medidas de conciliación que permitan a los y las empleadas municipales, a los y las empleadas de la mancomunidad y a los y las trabajadoras de Uggasa compaginar el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado de cuidado.	Realizada
6.1.1.2.	Definir las medidas correctoras oportunas en función del análisis realizado, que permitan aumentar el número de personas que recurren a medidas de conciliación, prestando especial atención a la labor de promover un reparto más equitativo del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres.	Realizada a medias
6.1.1.3.	Puesta en marcha de medidas que les permitan ejercer responsabilidades de cuidado hacia las personas dependientes a su cargo.	No realizada

6.1.2. Fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de las personas en el tejido empresarial de la comarca.		
Acción	Grado de cumplimiento	
6.1.2.1.	Diseño de una herramienta de corresponsabilidad social con perspectiva de género dentro del proyecto piloto "Herramienta de corresponsabilidad social para las empresas de las comarcas de Urola Garaia y Buruntzaldea".	Realizada
6.1.2.2.	Realizar un seguimiento específico de la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto "Herramienta de corresponsabilidad social para las empresas de las comarcas de Urola Garaia y Buruntzaldea".	No realizada
6.1.2.3.	Organizar un intercambio de buenas prácticas entre las empresas que han adoptado medidas para aumentar el grado de corresponsabilidad con sus trabajadores y trabajadoras en la conciliación de la vida laboral y familiar.	No realizada
6.1.2.4.	Extender el marco de aplicación de la metodología seguida en el proyecto de corresponsabilidad social a diversas empresas de la comarca de Urola Garaia.	Realizada

6.2.1. Incidir en la formación y condiciones de trabajo de las personas contratadas por las empresas concesionarias de servicios de cuidado en la comarca.		
Acción	Grado de cumplimiento	
6.1.2.1.	Impulsar una cláusula en los contratos públicos de servicios de atención a la dependencia para la incorporación de módulos con perspectiva de género en la formación ofertada al personal.	Realizada
6.1.2.2.	Intermediación con asociaciones, sindicatos, empresas o fundaciones privadas que ofrezcan formación a las mujeres cuidadoras profesionales para que incorporen la perspectiva de género en el diseño de su oferta.	Realizada a medias



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

6.2.2. Contribuir a crear unas condiciones laborales más dignas para las personas cuidadoras individuales profesionales, prestando especial atención a la situación de las mujeres migrantes.	
Acción	Grado de cumplimiento
6.2.2.1. Analizar cuál es el marco de condiciones laborales dignas aplicable a los sectores feminizados más precarizados (especialmente el relacionado con el cuidado y el trabajo doméstico) que se da a conocer tanto a los y las empleadoras como a los y las empleadas en las agencias de desarrollo cercanas.	Realizada a medias
6.2.2.2. Impulsar un proceso de trabajo a través de Garapen, a partir del cual se recojan criterios de orientación y se acuerde un procedimiento común de servicios de mediación en torno a la contratación en los sectores feminizados más precarizados (especialmente el relacionado con el cuidado y el trabajo doméstico).	No realizada
6.2.2.3. Apoyar o impulsar campañas de divulgación de los derechos de las personas cuidadoras profesionales, prestando especial atención a la situación de las mujeres migrantes.	Realizada a medias
6.2.2.4. Facilitar encuentros entre mujeres cuidadoras profesionales y no profesionales para compartir vivencias, análisis de género del trabajo de cuidado y estrategias para superar las dificultades encontradas.	No realizada

Programa 7: Prevención: BELDUR BARIK!

7.1.1. Consolidar una intervención directa con estudiantes y jóvenes en el marco del programa Beldur Barik! de prevención integral de la violencia machista.	
Acción	Grado de cumplimiento
7.1.1.1. Dar continuidad a las sesiones de aula dirigidas al alumnado de los centros educativos en el marco del Servicio de Prevención Integral de la Violencia Machista.	Realizada
7.1.1.2. Consolidar un espacio de empoderamiento dirigido a las jóvenes de Urola Garaia, ofreciendo sesiones de capacitación mensuales, con el objetivo de fomentar la participación social, aumentar el conocimiento sobre el feminismo y fortalecer los vínculos y redes entre estas chicas y otras jóvenes de la comarca.	Realizada a medias
7.1.1.3. Seguir identificando de forma activa a las adolescentes y jóvenes interesadas en participar en concursos anuales y en encuentros Beldur Barik, apoyándoles a través de sesiones de reflexión sobre las diferentes formas de expresión de la violencia machista en su realidad cotidiana.	Realizada
7.1.1.4. Consolidación del Servicio de Educación Afectivo-Sexual Biluzik Mundura de la Mancomunidad, garantizando la complementariedad de las intervenciones tanto individuales como colectivas.	Realizada a medias



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

7.1.2. Potenciar el mensaje de tolerancia cero a la violencia contra las mujeres en la población en general.

	Acción	Grado de cumplimiento
7.1.2.1.	Ofrecer a la población en general actividades de concienciación en el marco de las campañas anuales que se organizan para el 25 de noviembre.	Realizada
7.1.2.2.	Dar continuidad al trabajo desarrollado en el marco de Beldur Barik Gunea y en la prevención de la violencia sexista en las fiestas en todos los municipios de la comarca.	Realizada

7.2.1. Facilitar a educadoras y educadores y familias herramientas para trabajar la prevención de la violencia machista desde edades tempranas.

	Acción	Grado de cumplimiento
7.2.1.1.	Avanzar en el diseño conjunto de la intervención realizada en el ámbito de la educación no formal, con el fin de consolidar actuaciones dirigidas a superar la violencia machista entre adolescentes y jóvenes de la Comarca.	Realizada
7.2.1.2.	Continuar reforzando los espacios de reflexión y formación en materia de coeducación y prevención de la violencia machista dirigidos al profesorado de los centros escolares de la Comarca.	Realizada
7.2.1.3.	Reforzar el trabajo dirigido a las familias, centrándose especialmente en la oferta de sesiones de formación y capacitación en materia de coeducación y prevención de la violencia machista.	Realizada
7.2.1.4.	Asesorar a los centros educativos de la comarca en sus procesos de elaboración de planes de coeducación para incrementar su grado de corresponsabilidad en el diseño y aplicación de estrategias de concienciación en materia de violencia machista dirigidas tanto al profesorado como a las familias del alumnado.	Realizada

7.2.2. Mejorar la coordinación comarcal de iniciativas dirigidas a promover la igualdad y prevenir la violencia machista entre la población joven.

	Acción	Grado de cumplimiento
7.2.2.1.	Establecimiento de espacios de coordinación entre agentes relevantes en el diseño e implementación de acciones dirigidas a la infancia, adolescencia y juventud (centros educativos, familias, educadores y educadoras de calle, etc.)	Realizada
7.2.2.2.	Mejorar la coordinación entre el Área de Igualdad de la Mancomunidad, los Servicios Sociales de Base y las Áreas de Juventud Local, a través del equipo técnico para la prevención de la violencia machista entre adolescentes y jóvenes, con el fin de impulsar la prevención de la violencia machista en los programas locales dirigidos a la gente joven, así como el programa Beldur Barik y la organización del Encuentro Comarcal.	Realizada



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Programa 8: Detección y atención: Protocolo de Coordinación Comarcal

8.1.1. Mejorar la estabilidad de las estructuras de coordinación del Protocolo Comarcal.		
Acción	Grado de cumplimiento	
8.1.1.1.	Recoger en el Protocolo los procedimientos y condiciones para garantizar una mayor estabilidad de las personas que representan a las entidades en el seno de la Mesa Técnica.	No realizada
8.1.1.2.	Establecer procedimientos para garantizar que las nuevas incorporaciones a la Mesa Técnica del Protocolo reciban la información necesaria para facilitar su incorporación a la dinámica y avanzar adecuadamente en las funciones acordadas.	No realizada

8.1.2. Reforzar la capacidad operativa de la Mesa Técnica.		
Acción	Grado de cumplimiento	
8.1.2.1.	Realizar una evaluación integral cuatrienal del Protocolo Comarcal de actuación y coordinación e incorporar medidas para su mejora.	No realizada
8.1.2.2.	Establecer procedimientos para el seguimiento continuo y sistematización del trabajo realizado desde la Mesa Técnica del Protocolo.	No realizada
8.1.2.3.	Revisar el marco teórico del Protocolo Comarcal y la terminología utilizada en el mismo para garantizar la coherencia con las herramientas de recogida de datos y seguimiento de casos.	No realizada
8.1.2.4.	Establecer procedimientos de articulación de la coherencia y coordinación entre los programas comarcales de prevención de la violencia machista y las actuaciones de atención a las víctimas desarrolladas por las instituciones participantes en la Mesa Técnica del Protocolo comarcal.	No realizada
8.1.2.5.	Reforzar los cauces de interlocución que permitan trasladar las pautas de trabajo acordadas en la Mesa Técnica a las jefaturas y concejalías responsables de su correcta aplicación en cada una de las entidades firmantes, así como impulsar su liderazgo en el desarrollo del Protocolo I.	No realizada

8.2.1. Consolidar dinámicas de acción formativa que fomenten un aprendizaje efectivo en materia de violencia machista dirigido a las instituciones.		
Acción	Grado de cumplimiento	
8.1.2.1.	Recoger las necesidades de formación y capacitación de las personas que conforman la Mesa Técnica del Protocolo, con el fin de mejorar la detección y atención a las víctimas de la violencia machista.	Realizada
8.1.2.2.	Facilitar la formación específica necesaria para las personas que componen la Mesa Técnica, así como promover la participación en las acciones de capacitación que se organicen desde otras instituciones, especialmente desde la Diputación Foral de Gipuzkoa y Emakunde.	Realizada a medias
8.1.2.3.	Asesoramiento por parte de las entidades firmantes en la organización de acciones de capacitación dirigidas a su personal interno, de acuerdo con las acciones acordadas desde la Mesa Técnica de coordinación del Protocolo Comarcal.	Realizada a medias



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

8.2.2. Avanzar en la sistematización y supervisión de los casos de violencia machista detectados y atendidos en la comarca.		
	Acción	Grado de cumplimiento
8.1.2.1.	Continuar con el diseño y adaptación de la base de datos comarcal para la sistematización de casos de violencia machista registrados en la comarca, en coordinación con otras entidades que gestionen otras bases de datos a nivel supracomarcal.	Realizada a medias
8.1.2.2.	Garantizar que todos los casos detectados y atendidos por todas las entidades firmantes se recojan en la base de datos comarcal.	No realizada
8.1.2.3.	Elaborar informes anuales de sistematización de casos de violencia machista a partir de la información recogida en la base de datos comarcal.	No realizada
8.1.2.4.	Establecer dinámicas de intercambio de información para supervisar casos de especial complejidad, tanto a nivel individual como colectivo, para seguir mejorando las dinámicas de coordinación necesarias entre las entidades firmantes, garantizando en todo momento la confidencialidad de las víctimas.	Realizada a medias



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

4.4. Principales resultados de la evaluación

En este apartado se recogen los principales resultados obtenidos tanto de las reflexiones realizadas con las Comisiones Sectoriales como de las entrevistas en profundidad. Estos resultados se han clasificado en función de los ejes de trabajo definidos en el VII Plan de Emakunde, puesto que será este el principal instrumento de referencia en el momento de idear el III Plan para la Igualdad que se diseñará tras esta evaluación.

4.4.1. Buen gobierno

Compromiso político con la igualdad.

En Urola Garaia en 2007 se decidió que el Departamento de Igualdad fuera un servicio mancomunado, para lo cual se diseñó el I Plan para la Igualdad, con el objetivo de que los cuatro ayuntamientos iniciaran de forma coordinada y conjunta el camino hacia la igualdad como mancomunidad. Así, Uggasa gestiona el departamento de gestión de personas. En cuanto a los recursos económicos, el presupuesto destinado a la programación que desarrolla el Departamento de Igualdad se ha incrementado casi un 60 % entre 2014 y 2020. De este modo, se pone de manifiesto el compromiso de la Mancomunidad de Urola Garaia con la igualdad y su disposición a aportar recursos para ello.

El incremento del presupuesto global ha sido mayor porque a partir del año 2018 incluye también el gasto de personal y el gasto correspondiente a la Casa de las Mujeres; teniendo en cuenta el total de gastos, el presupuesto se ha incrementado un 156 %. Sin embargo, este dato no es comparable porque previamente el gasto de personal no se contabilizaba dentro del presupuesto de igualdad.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

AÑO	PRESUPUESTO
2014	103.450 € (programación)
2015	108.284 € (programación)
2016	111.300 € (programación)
2017	122.526 € (programación)
2018	237.324 € (total) 132.324 € (programación)
2019	265.150,68 € (total) 160.066,60 € (programación)
2020*	265.150,68 (total) 165.145,68 (programación)

*Los presupuestos de 2019 han sido prorrogados.

En cuanto a los recursos personales, además de las dos personas técnicas de igualdad de la Mancomunidad, cada Ayuntamiento dispone de una persona técnica responsable de igualdad y de recursos propios para llevar a cabo diversas acciones. En cualquier caso, el personal técnico con esta responsabilidad no tiene dedicación específica para el desempeño de esta función, ni formación y/o conocimientos específicos. Se han realizado acciones puntuales desde los ayuntamientos sobre todo en relación a fechas puntuales, pero no se realizan trabajos específicos en materia de igualdad.

Cuando se decidió la forma de desarrollar el II Plan, se determinó claramente cómo se debía llevar a cabo la coordinación entre los ayuntamientos y la mancomunidad, pero en la práctica no ha funcionado correctamente. En realidad había que elaborar anualmente planes de gestión propios para que cada ayuntamiento los integrara en su actuación, pero este paso no se ha dado, no se ha sistematizado esta coordinación, lo que ha obstaculizado el alcance del Plan.

Por todo ello, al Departamento de Igualdad le ha resultado difícil en muchos casos llegar a los ayuntamientos e incidir en ellos. Esto perjudica la eficacia de los Planes de Igualdad.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Formación para la igualdad

En 2017 se realizó un trabajo en torno al mainstreaming, junto con personal técnico municipal y la representación política. Desde el primer momento se planteó este proceso como un paso para reforzar las políticas de igualdad de Urola Garaia, se pretendía dar respuesta a las necesidades detectadas, con el objetivo de superar las dificultades identificadas hasta entonces a nivel de implementación de la estrategia de mainstreaming. En el marco de este proceso, el personal técnico recibió formación en diferentes temas: los y las secretarías, los y las interventoras y los y las responsables de contratación de 16 horas y personal técnico del resto de departamentos de 9 horas. Además, las y los profesionales que trabajan el tema de la violencia machista también recibieron formación específica.

En cualquier caso, en el cuestionario realizado al personal técnico se les preguntó también por la formación, además de la realizada desde el Departamento de Igualdad, para conocer mejor su percepción sobre este tema y la realidad de los ayuntamientos, y la percepción recibida fue diferente, es decir, fueron muchas las técnicas y técnicos que respondieron que no han trabajado el tema o que han hecho algo pero no lo han trabajado especialmente.

16. Formación del personal en igualdad: se ha recibido la formación necesaria para incorporar la perspectiva de igualdad en la actividad del departamento										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		TOTAL	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Siempre lo hacemos	1	50	1	10	1	14,29	1	7,69	4	12,50
Hemos hecho algo al respecto	0	0	4	40	6	85,71	6	46,15	16	50
No lo hemos trabajado	1	50	4	40	0	0	6	46,15	11	34,38
(nada)	0	0	1	10	0	0	0	0	1	3,13
TOTAL	2	100	10	100	7	100	13	100	32	100



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Por lo que han mencionado, algunos técnicos y técnicas de los ayuntamientos no han recibido formación específica en materia de igualdad, o al menos no mucha, ya que tan sólo cuatro personas han manifestado haber trabajado el tema, una en cada entidad. Por lo tanto, se puede afirmar que, en general, el personal técnico valora que en este tema andan bastante escasos.

Insisten en la falta de conocimiento para seguir avanzando en diferentes aspectos en las sesiones. También destacan que, más que una formación en algunos temas, necesitarían asesoramiento: para ir contrastando criterios a medida que se va haciendo un trabajo y garantizar que se está incorporando correctamente la perspectiva de género.

Así pues, sería necesario analizar cuáles son las necesidades existentes en los ayuntamientos y diseñar un plan de formación y/o asesoramiento en función de ello.

En cualquier caso, esta cuestión también es objeto de análisis, ya que una de las mayores dificultades que existe es que no está claro quién debería organizar las sesiones que respondan a las necesidades formativas que puedan tener los y las técnicas de los ayuntamientos en relación con la igualdad, el Departamento de Igualdad o cada ayuntamiento.

Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo

El trabajo en torno al mainstreaming mencionado anteriormente contribuyó de manera importante a la adquisición de conocimientos básicos y a la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario. En este marco se acordaron diversas pautas, se dieron algunas claves y se definieron líneas de trabajo para el futuro. Este proceso fue, por tanto, un buen punto de partida para reflexionar y emprender el camino hacia la transversalidad de género. En este proceso participaron técnicas y técnicos de Urretxu, Zumarraga y Legazpi.

De aquel trabajo se extrajeron aprendizajes como que los procesos y dinámicas de trabajo concretas que se establecen para la implantación y consolidación de la estrategia de mainstreaming deben responder a la lógica de crear aprendizajes continuos. Los espacios de trabajo deben servir para compartir experiencias concretas, compartiendo aprendizajes que sirvan también para el resto de los grupos de trabajo.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Los técnicos y las técnicas de Secretaría, Intervención y Contratación valoran positivamente la creación de dinámicas de trabajo de colaboración y espacios de acción de reflexión colectiva.

El reto es crear procesos de formación en cada ayuntamiento, pero al mismo tiempo dar respuesta a una estructura mancomunada que requiere de enfoques y herramientas comunes para compartir lo aprendido por unos y unas con los y las demás y avanzar todos y todas juntas. En definitiva, trabajar así respondería a que el Departamento de Igualdad sea la estructura de la Mancomunidad.

Por otro lado, una de las conclusiones o demandas ha sido que el Departamento de Igualdad lidere estos ámbitos colectivos de trabajo que deben crearse, para generar sinergias y poner sobre la mesa inquietudes y resistencias a la hora de diseñar un modelo de trabajo que implique más al personal municipal.

Finalmente, se valoró como medida imprescindible completar la formación del personal técnico realizando sesiones de reflexión con la representación política de los ayuntamientos. El objetivo de estas sesiones fue buscar la corresponsabilidad entre ambos ámbitos, pensando que esto podría generar sinergias de trabajo.

En cualquier caso, este trabajo no llegó a todo el personal técnico por igual, por lo que no tuvo el mismo impacto en todas ellas y todos ellos. Algunas técnicas y técnicos tienen interiorizada la perspectiva de igualdad tras años de trabajo, están sensibilizadas y sensibilizados con el tema y es algo que hacen espontáneamente. En cualquier caso, a partir del cuestionario que se ha pasado tanto al personal técnico de los ayuntamientos como de la Mancomunidad, se ha podido observar que algunos temas están más interiorizados que otros (aquellos que requieren menos trabajo). Así pues, la mayoría del personal técnico cuida la comunicación no sexista e igualitaria, pero la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, la planificación o la recogida de datos desagregados por sexo no está tan avanzada ni sistematizada.

Además, se observa que ya se han iniciado las tareas básicas, ya que son muchos los departamentos municipales que recogen datos desagregados por sexo (este es el primer paso para realizar análisis con perspectiva de género), pero no lo son tanto los que posteriormente realizan análisis de estos datos con perspectiva de género.

En este sentido, también hay que señalar que de un ayuntamiento a otro la situación varía y que en algunos las tareas están más avanzadas o han tenido mayor calado. Según se comentaba en la Comisión Sectorial, ha sido una decisión consciente, una visión que se ha ido incorporando a lo largo de los años y con apoyo mutuo. Asimismo,



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

señalaron que les vendría bien una asistencia especializada porque en algunos casos tienen dudas y no saben hasta qué punto pueden acudir al Departamento de Igualdad solicitando ayuda o asesoramiento.

Algunos ejemplos ilustrativos de las dificultades de aplicación en función de la naturaleza del tema son los siguientes: la comunicación no sexista en los soportes de comunicación es mayoritaria por parte del personal técnico, mientras que la explotación de datos desde la perspectiva de género se realiza en muchos menos casos.

6. Uso no sexista del lenguaje, las comunicaciones y las imágenes en las comunicaciones internas y externas										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		TOTAL	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	5	50,00	5	71,43	7	53,85	18	56,25
Hemos hecho algo al respecto	1	50,00	1	10,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
No lo hemos trabajado	0	0,00	3	30,00	0	0,00	4	30,77	7	21,88
(nada)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

9. Realizar la explotación de los datos desagregados por sexo con perspectiva de género, es decir, analizando y considerando específicamente las diferentes situaciones, condiciones, etc. que viven las mujeres y los hombres en el ámbito correspondiente.										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		TOTAL	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	0	0,00	1	14,29	1	7,69	3	9,38
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	2	20,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
No lo hemos trabajado	1	50,00	7	70,00	4	57,14	9	69,23	21	65,63
(nada)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	6,25
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

**Para ver toda la información explotada desde el cuestionario ver apartado 1 del Anexo.*

Además, hay que señalar que el Departamento de Igualdad tiene referencialidad tanto en los ayuntamientos como en la Agencia de Desarrollo, y que cuando el personal técnico tiene dudas recurren a ellas y ellos, incorporando progresivamente la perspectiva de género en su trabajo cada vez más. No obstante, el personal técnico indica que duda hasta qué punto pueden acudir al Departamento de Igualdad a aclarar dudas y agradecerían que se trabajara más esta vía o relación, o al menos, que se tuviera claro el papel de las técnicas y los técnicos de igualdad.

En cualquier caso, una parte importante del trabajo que se realiza no se lleva a cabo de forma sistemática y planificada. Es decir, el trabajo que se realiza se hace porque las y los técnicos están atentos y tienen el tema presente, no tanto porque esté interiorizado en las formas y procedimientos de trabajo. Así, si las y los técnicos identifican una brecha trabajan para corregirla, pero de forma informal, no se realiza un seguimiento específico de los datos.

Sin embargo, existen varias áreas específicas que han trabajado la igualdad en los últimos años, por lo que algunos departamentos han comenzado a recorrer este camino.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

En cualquier caso, las políticas específicas de igualdad se dirigen fundamentalmente desde el Departamento de Igualdad y no tanto desde los ayuntamientos. Los ayuntamientos llevan a cabo acciones puntuales a favor de la igualdad, el 8 de marzo y el 25 de noviembre, entre otros.

Coordinación y colaboración

La estructura principal en materia de igualdad es la Comisión de Igualdad. En la Comisión de Igualdad participan las técnicas y los técnicos responsables de igualdad de los ayuntamientos, la representación política responsable de igualdad y el Departamento de Igualdad. Esta es, por tanto, la estructura principal para la coordinación de las políticas de igualdad.

El Departamento de Igualdad presenta en este espacio los planes y programas de intervención que se nutren en él y la representación política que participa en el mismo se encarga de trasladar los elaborados y consensuados a los ayuntamientos.

Sin embargo, el problema llega cuando se realiza el trasvase a los ayuntamientos. Y es que, aunque se informa al resto del personal técnico de los acuerdos adoptados, suele ser de manera muy informativa.

Los miembros de la Comisión de Igualdad informan en sus respectivos ayuntamientos al personal técnico y político correspondiente de lo acordado en la comisión. Después cuesta más ponerlo en marcha dentro del ayuntamiento. Es decir, muchas veces este trabajo se queda solo a nivel informativo. No hay espacios para la reflexión ni espacios para el seguimiento de estos temas. Reunirse una o dos veces al año permitiría consensuar un plan de gestión anual y realizar un seguimiento del mismo.

Al igual que no existe un espacio de coordinación técnica en los ayuntamientos, tampoco existe un espacio estable de coordinación entre las y los responsables de igualdad de los ayuntamientos y el departamento de igualdad de la Mancomunidad que permita el seguimiento tanto del Plan como de otros programas e intervenciones. Existe relación y coordinación entre responsables de igualdad y técnicas y técnicos de igualdad, pero se da de forma muy puntual, en torno a necesidades o iniciativas específicas, lo que dificulta mucho trabajar de forma coordinada.

Tanto las y los responsables de los ayuntamientos como el personal técnico del Departamento de Igualdad consideran que la sistematización de las reuniones o de los momentos de coordinación, entre otros, facilitaría mucho el diseño de planes de gestión adaptados a los ayuntamientos y el seguimiento de su grado de cumplimiento



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

y del impacto que están teniendo; en definitiva, obligaría tanto a los ayuntamientos como a la mancomunidad a adquirir un compromiso.

En este sentido, cabe señalar que en el proceso de integración del principio de igualdad tanto en la Mancomunidad como en los ayuntamientos se lograron una serie de consensos entre el personal técnico. De hecho, los departamentos de Secretaría, Intervención y Contratación acordaron realizar dos sesiones de trabajo anuales para atender las necesidades y abordar de forma colectiva los procedimientos administrativos comunes. Asimismo, el personal técnico de los departamentos municipales acordó la realización de una sesión de trabajo anual en cada uno de los ayuntamientos para la puesta en común de los puntos de vista y clarificar los pasos a seguir, definir los pasos a dar a lo largo del año e incorporar las medidas a adoptar por cada departamento. Además se alcanzó el compromiso de participación de la persona técnica correspondiente en las estructuras mancomunadas previstas en el Plan II.

Las conclusiones que acabamos de mencionar son las mismas que se obtuvieron en el proceso de mainstreaming que se inició en 2016. De su elaboración se concluyó que era muy importante, primero, estabilizar el Departamento de Igualdad y después recuperar y estabilizar los espacios creados para realizar diversas tareas o tratar temas con los departamentos municipales. De hecho, no será responsabilidad del Departamento de Igualdad de la Mancomunidad implementar políticas específicas en cada ayuntamiento, pero sería de gran ayuda reunirse con una frecuencia periódica para poder ir trabajando los diferentes temas de forma coordinada.

Más allá de la Mancomunidad, las técnicas y los técnicos de Igualdad participan en diferentes foros, concretamente en tres:

- Espacio de trabajo del personal técnico de Gipuzkoa
- Red de Escuelas de Empoderamiento de Gipuzkoa
- Red Berdinsarea de Emakunde

La participación en estos espacios contribuye a formar una red con el personal técnico del entorno y al aprendizaje mutuo. Las y los técnicos valoran como una experiencia enriquecedora seguir participando en estos espacios.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Participación e impacto

Representación equilibrada

En cuanto a la participación, no vamos a analizar en detalle cada ayuntamiento, porque no corresponde directamente a las estructuras de la Mancomunidad, pero sí vamos a mencionar que en tres de los cuatro ayuntamientos el alcalde es hombre y en uno de ellos mujer (25 %).

En cuanto a la Mancomunidad, cuenta con Presidenta o Presidente, Asamblea General y Comisión Ejecutiva.

- Entre 2015 y marzo de 2021 la presidenta ha sido una mujer.
- En la Asamblea General participan todas las concejalas y concejales de los Ayuntamientos.
- La Comisión Ejecutiva está compuesta por representación política de los 4 ayuntamientos designados y designadas por la Asamblea General. Esta es su composición desde el cambio de presidenta:

	Nombre y apellidos	Sexo	Cargo
1.	Koldobike Olabide Huelga	Mujer	Presidenta
2.	Josu Aztiria	Hombre	Vicepresidente
3.	Mikel Serrano Aperribay	Hombre	Secretario
4.	Ines Benitez	Mujer	Vocal
5.	Tomas Etxaniz	Hombre	Vocal
6.	Maite Lombide	Mujer	Vocal
7.	Edurne Gonzalez	Mujer	Vocal
8.	Jon Luqui	Hombre	Vocal
9.	Nekane Oruesagasti	Mujer	Vocal
10.	Rosa Maiza	Mujer	Vocal
11.	Nerea Errasti	Mujer	Vocal

7 de los 11 representantes son mujeres (63,63 %). Existe, por tanto, una distribución no habitual en los órganos de gobierno en la Comisión Ejecutiva de la Mancomunidad de Urola Garaia, donde el número de mujeres es superior al de hombres.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

La situación ha cambiado sustancialmente desde la anterior legislatura. De hecho, si bien en la pasada legislatura la presidenta era una mujer, el 27,27% de sus miembros eran mujeres y el 72,73% hombres. Por lo tanto y en términos numéricos, se puede decir que en la representación se ha roto con ese desequilibrio. Habría que hacer un análisis más exhaustivo de la distribución de poderes para ver si, no sólo cuantitativamente, sino también cualitativamente, se ha incrementado la participación e incidencia de las mujeres.

Relación y coordinación entre el movimiento feminista y las instituciones

Si bien en cada caso la relación y su intensidad son variables, en el caso de algún municipio el movimiento feminista ha intentado mantener una mínima coordinación y contactar con el ayuntamiento en relación a fechas y/o hechos puntuales, pero aseguran que es complicado. Y es que, no tienen un referente claro para la interlocución, no saben a quién deben dirigirse, y muchas veces han tenido que recurrir a relaciones informales. Además, no está muy claro para qué tienen que acudir al Ayuntamiento y para qué al Área de Igualdad de la Mancomunidad, y en algunos casos han tenido la sensación de que han estado andando para atrás y para adelante.

En este sentido, las mujeres del movimiento feminista han subrayado la necesidad de seguir definiendo de la mejor manera posible estas vías, para que pueda existir una relación con el ayuntamiento y/o mancomunidad. Señalan que ya se ha iniciado un camino en fechas tan significativas como el 25 de noviembre y el 8 de marzo, hacia la clarificación de los criterios para la organización de las iniciativas.

Además, las mujeres del movimiento feminista han manifestado que no existe el reconocimiento necesario para la colaboración. En general, señalan que no se valora la contribución del feminismo. Un ejemplo de ello no tenerlas en cuenta para algunos procesos que se promueven desde los ayuntamientos, o en algunos casos la desvalorización o eliminación del trabajo realizado por ellas (mensajes contra agresiones sexuales o material en la calle...).

En este apartado cabe destacar que la situación y la actitud de cada ayuntamiento y del movimiento feminista de cada municipio son diferentes, lo que debería ser tenido en cuenta a la hora de definir los siguientes pasos. En Legazpi, por ejemplo, a pesar de haber altibajos, existe una relación entre el movimiento feminista y el Ayuntamiento y han tratado de coordinarse entre sí ante diferentes situaciones, aunque todavía queda mucho camino por recorrer para una mejor coordinación. En Urretxu y Zumarraga, por el contrario, la colaboración entre el movimiento feminista y los ayuntamientos está



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

suspendida desde hace tiempo. En el caso de Ezkio el movimiento feminista no está activo, hay personas feministas en el pueblo, pero no hay grupos organizados.

4.4.2. Empoderamiento y participación socio-política de las mujeres

Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

Escuela de Empoderamiento

La Escuela de Empoderamiento de Urola Garaia cuenta ya con una trayectoria de años y la participación es significativa. Además, en los últimos meses cada vez se escucha en boca de más mujeres la Casa de las Mujeres y los servicios que se ofrecen en ella, por lo que parece que el tiempo le ha ayudado a ganar posicionamiento y referencialidad. Cabe destacar, además, que el hecho de no tener que pagar los cursos es imprescindible para que todas las mujeres tengan las mismas oportunidades.

La programación de la Escuela de Empoderamiento está compuesta por cursos específicos y grupos estables. Hay 3 grupos estables: SUA (grupo de mujeres migradas), Envejecer bonito (grupo de mujeres mayores) y Alfabetización (grupo para aprender a leer y escribir en castellano). En ellos han participado 38 mujeres a lo largo del año. Para efectuar la valoración de los cursos se realiza una asamblea y en base a ella se diseña la siguiente programación.

Participan muchas mujeres en torno a la Escuela de Empoderamiento. En cualquier caso, teniendo en cuenta lo que han manifestado en las entrevistas, la impresión es que hay colectivos, como las mujeres mayores, las mujeres migradas o las personas jóvenes, a los que no llega la información de la programación.

Las mujeres migradas subrayan que muchas veces la información está en euskera y no la entienden ni se sienten interpeladas. Además, señalan que los horarios también son un obstáculo, ya que a menudo, aun conociendo la existencia de los cursos, difícilmente pueden participar, ya sea por el idioma o por los horarios.

Las mujeres residentes en el medio rural y especialmente en Ezkio subrayan que les llega la información, pero que el hecho de que todos los cursos estén centrados en la Casa de las Mujeres no ayuda a participar. Ponen como ejemplo que recientemente se ha ofrecido un curso de Batukada en el propio Ezkio y se han apuntado cerca de 10



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

mujeres del pueblo. Así pues, consideran que si la oferta se trasladara a los pueblos, se animarían más mujeres a participar en las iniciativas.

El propio Departamento de Igualdad es consciente de los límites de la difusión, ya que saben que tienen un alcance limitado a través de las redes sociales, pero no disponen de medios suficientes para hacer llegar la información a los buzones de todos los hogares de la comarca. Por lo tanto, lo que acabamos de mencionar es uno de los retos, cómo llegar a más mujeres.

De las entrevistas realizadas se deduce que, en general, la oferta de la Escuela de Empoderamiento no llega a muchas mujeres de la comarca, a las del medio rural, las que tienen diversidad funcional, etc. La diversificación de la oferta tanto en contenidos como en emplazamientos se identifica como prioridad. Un tema que se ha mencionado en más de una ocasión ha sido que antes se ofrecía el servicio de cuidado en los cursos de la Escuela de Empoderamiento y ahora no. Aunque se desconoce el motivo de la supresión, se plantea que ello puede suponer una limitación para las mujeres con responsabilidades de cuidado y que es un tema a tratar.

Casa de las Mujeres

La Casa de las Mujeres de Urola Garaia tiene breve recorrido. A pesar de las ilusiones que despertó, la ciudadanía ve el proyecto como un espacio muy institucional. Las mujeres del pueblo y el movimiento feminista no han tenido tiempo suficiente para hacerla suya.

Las personas mayores entrevistadas señalan que la Casa de las Mujeres es percibida por algunas mujeres de la comarca como un espacio de talleres terapéuticos, por lo que consideran que sería necesario otro tipo de ofertas para atraer a las mujeres y posibilitar el empoderamiento de todas ellas. También insisten en la necesidad de diversificar la oferta.

En definitiva, la Casa de las Mujeres ha conseguido una imagen concreta de cara al exterior, y esto es difícil de cambiar, pero es ahí donde hay que realizar el esfuerzo de cambiar esa proyección hacia el exterior. En la entrevista con las mujeres migradas también se observó que no conocían el Departamento de Igualdad y que no sabían cuál era el trabajo que se realizaba desde él.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

En cualquier caso, son varias las asociaciones y grupos feministas que poco a poco han empezado a acercar su actividad a la Casa de las Mujeres, pero lo siguen haciendo de forma puntual, con el objetivo de realizar algunas reuniones, etc., no de forma habitual, o como espacio informal de encuentro. La Coordinadora Feminista es por el momento la agente que tiene una relación más estrecha con Casa de las Mujeres.

La forma de dar más vida a la Casa de las Mujeres y que ésta sea un espacio interesante y seguro para todas las mujeres que se acerquen a ella es seguir llenándola de contenido. Organizar cosas y que los recursos estén disponibles es fundamental para atraer a las mujeres. A pesar de que se realiza el esfuerzo, habría que poner más énfasis en ello, en cuanto a horarios, cursos, o tipo de servicios, etc., lo que permitiría llegar a mujeres con diferentes perfiles.

Las mujeres entrevistadas consideran que desde la Casa de las Mujeres se debería reforzar la relación con grupos como Iratzarri (Asociación de Mujeres de Legazpi) y Mairi (Asociación de Mujeres de Zumarraga-Urretxu). Estos espacios siguen siendo un asidero para muchas mujeres.

De la conversación mantenida con las mujeres migradas concluimos que aunque participan en el grupo Sua, no les llegan del todo el trabajo que se realiza en la Casa de las Mujeres o las oportunidades que se ofrecen. Aunque conocen a su grupo, conocen el resto de cursos y/o servicios de forma puntual y no es un espacio de referencia para ellas. Este es un síntoma de que el mensaje no llega a los diferentes colectivos y que más allá de las integrantes del movimiento feminista, cuesta explicar con claridad la referencialidad y el rol de la Casa de las Mujeres.

En cuanto a los municipios, la Casa de las Mujeres está situada en Urretxu, lo que dificulta la accesibilidad para las mujeres de la comarca que no residen en Urretxu y Zumarraga. En el caso de Legazpi, por ejemplo, se comenta que hay mucha gente que no conoce la Casa de las Mujeres, porque no está en el propio pueblo y que tienen dificultades para participar en las iniciativas que se organizan en la misma, ya que la movilidad de pueblo a pueblo no es fácil para todas las mujeres. Por ello, a pesar de que el núcleo principal de la Casa de las Mujeres se encuentra en Urretxu, consideran imprescindible la existencia de al menos un local en Legazpi, donde se puedan poner en marcha diversas dinámicas y contar también con un espacio de encuentro. En el caso de Ezkio se manifiesta lo mismo, y aunque no se exige la existencia de un local estable, piden que a de vez en cuando se lleven a cabo cursos o iniciativas en el propio municipio, como fórmula para llegar a un mayor número de ciudadanas.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

En situación de pandemia, las mujeres nos señalan que la necesidad de salir de casa es más evidente. Este es un aspecto que también han destacado desde el Departamento de Igualdad, porque la gente estaba deseosa de volver en cuanto se pusieran en marcha nuevamente las sesiones presenciales, prefiriendo éstas frente al formato online.

La Casa de las Mujeres responde en estos momentos a necesidades concretas: espacio para la formación, posibilidad de encuentro, posibilidad de empoderamiento feminista de forma plural.

Además, se realizó una sugerencia en torno el horario, ya que el hecho de que se abriera por las tardes y/o los fines de semana (es decir, en horario en el que la mayoría de la gente no está trabajando) sería una opción positiva, ya que podría acercarse más gente.

No obstante, también se han identificado deficiencias en el servicio que presta. De hecho, la ubicación de las dos técnicas de la mancomunidad en la Casa de las Mujeres hace que, además de cumplir su función, asuman la dinamización de la Casa, lo que conlleva una serie de limitaciones. Por un lado, delimita la oferta de cursos y anula los fines de semana y, por otro, delimita las funciones de programación, comunicación, recepción, difusión y seguimiento que requiere la dinámica de la Casa. Esto demuestra que la Casa de las Mujeres necesita recursos para liberar su potencial.

Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

En cuanto al empoderamiento social y político de las mujeres, cabe destacar que en Urola Garaia existe un movimiento feminista activo y que son muchas las mujeres organizadas en grupos. Las asociaciones de mujeres y grupos feministas existentes actualmente en Urola Garaia son:

- Mairi (Grupo de mujeres de Urretxu y Zumarraga)
- Coordinadora Feminista de Urola Garaia
- Matraka. Grupo feminista de Legazpi.
- Iratzarri. Grupo de mujeres de Legazpi.
- Cuidarte. Grupo de personas migradas dedicadas a las labores profesionales de cuidado (aunque es un grupo mixto, participan muchas mujeres en él).
- Mujeres pensionistas



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

La existencia de tantos grupos y asociaciones da una base sólida a la línea que desarrolla el empoderamiento de las mujeres; la presencia de todos estos grupos es fruto del trabajo de años y de la constante incorporación de las mujeres.

Además de los diferentes grupos, también hay mujeres que participan de forma puntual en las actividades y dinámicas que organiza el movimiento feminista.

Entre los grupos existen redes y sobre todo se han coordinado en fechas puntuales. Sin embargo, las propias integrantes del movimiento feminista hacen referencia a que sus redes son informales y que quizás deberían afinarse un poco más, tanto en la comarca como con otros grupos feministas de fuera de ella, si bien la coordinación para las cosas que han necesitado hasta ahora ha funcionado bien. La coordinación no es tan estrecha con los miembros de Mairi o Iratzarri, aunque en varias ocasiones Iratzarri y Matraka han colaborado en Legazpi.

En cualquier caso, las mujeres entrevistadas consideran que es necesario seguir trabajando y construyendo estas redes, especialmente en lo que respecta a la Casa de las Mujeres y a la relación con las instituciones.

4.4.3. Transformación de las economías y de la organización social

Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica.

Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.

En general, de todas las entrevistas que hemos realizado se desprenden la importancia y la necesidad de trabajar la igualdad entre mujeres y hombres. Todas nos han manifestado que es necesario seguir sensibilizando. Es más, especialmente las y los agentes de la comunidad educativa perciben que en los últimos años se han dado pasos atrás. Ven que muchas actitudes machistas están muy estabilizadas y que han cobrado fuerza en lugar de desaparecer.

Más allá de las campañas generales realizadas hasta la fecha, han puesto de relieve la necesidad de campañas de proximidad para incidir desde todos los ámbitos, apoyadas por el trabajo sostenible y el trabajo de campo. De hecho, las generaciones jóvenes han interiorizado que se ha avanzado mucho en igualdad, pero no es más que una quimera o una impresión, basta con ver los indicadores de igualdad.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Desde diferentes agentes de la comarca se ha puesto de manifiesto la necesidad de analizar cómo se manifiesta la desigualdad en la comarca y de trabajar en la erradicación de estas brechas.

Una de estas brechas la encontramos en los itinerarios académicos también en Urola Garaia. De hecho, en la Formación Profesional hay una falta evidente de mujeres, y el origen de esta barrera está en los estereotipos de género que interiorizamos desde la niñez. Las chicas y los chicos eligen itinerarios académicos en función de estereotipos y roles de género, por lo que lejos de disminuir las brechas en materia de empleo, se mantienen. Las y los agentes de Formación Profesional nos indican que en algunos grupos, sobre todo en los ciclos industriales, les resulta raro que haya chicas.

Coeducación

Si bien es un tema que se viene trabajando cada año desde hace mucho tiempo, todos los y las agentes de la educación formal y no formal insisten en que aún hoy en día sigue siendo evidente la necesidad de programas de coeducación. En este sentido desde el Área de Igualdad tienen intención de seguir en contacto con los centros educativos.

Teniendo en cuenta las peculiaridades de la educación, algunos centros educativos de Urola Garaia tienen en marcha planes coeducativos. Es más, viendo cuando empezaron a desarrollarse estos planes se podían esperar otros resultados, pero por lo que han señalado, la situación no ha cambiado mucho en los últimos años. Incluso consideran que los efectos de las redes sociales han perjudicado a los modelos de relación y a los procesos de socialización. Consideran que el contexto de socialización de la juventud está hipersexualizado.

Algunas personas creen que en los últimos años se han desvirtuado las iniciativas que se organizan en torno al 8 de marzo o al 25 de noviembre. En los centros educativos invierten mucho tiempo en organizar estas iniciativas, pero consideran que su impacto en el alumnado es limitado. Desde el Departamento de Educación consideran que habría que hacer mayores inversiones en el trabajo transversal de la coeducación, sin condicionar las fuerzas en torno a fechas concretas, ya que estas iniciativas puntuales han perdido efectividad por la repetición. Sin embargo, se comenta que ven a las chicas más empoderadas y, en cambio, no perciben desarrollo en los chicos. Hay chicos que tienen actitudes defensivas cuando se trata el tema de la igualdad.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

A su vez conocen el discurso de la igualdad, pero a menudo se queda en la superficie. Además, las y los agentes que actúan en el área consideran que hay que cambiar los modos de intervención, en la medida en que la violencia ha adoptado nuevas formas.

El contexto en el que se ha socializado cada niño, niña y joven condiciona totalmente la intervención desde la educación formal, llegando en algunos casos a quedar en nada. En estos casos, la violencia machista está muy interiorizada y los roles de chicas y chicos están totalmente condicionados. Así pues, a pesar de trabajar el tema desde el centro, el alumnado ya tiene interiorizadas una serie de conductas y actitudes en las que es muy difícil incidir.

Trabajando la coeducación de forma transversal, cabría la posibilidad de tomar medidas en el currículo, en la organización de espacios, en el deporte escolar, etc. En muchos ámbitos, tanto las madres y los padres como el profesorado están bastante perdidos, no saben cómo hacer las intervenciones o por dónde encauzarlas; si bien ven clara la necesidad de trabajar el tema, el camino o la forma les genera dudas.

Crean que ante el impacto de las redes sociales hay que crear nuevas formas e intervenciones diferenciadas.

Movilidad y accesibilidad

Las mujeres del medio rural señalan que la necesidad de transporte público es evidente en su entorno y valoran adecuadamente los recursos que están en marcha actualmente. Sin embargo, la realidad de Ezkio exige una revisión de las medidas derivadas del Covid-19 respecto a las salidas y entradas a la escuela.

Para acudir al instituto, las familias del medio rural tienen que organizarse entre sí porque no hay servicio de transporte.

Por otro lado, respecto a la accesibilidad, las mujeres con diversidad funcional señalan que, en general, las infraestructuras locales y el propio modelo urbano no son accesibles, lo que requiere intervenciones estratégicas en materia urbanística.

Equiparar la cultura organizativa y empresarial con la igualdad

Cada vez más las organizaciones se juzgan en función de la relación que tienen con el personal, los clientes, las comunidades y el conjunto de la sociedad. En virtud de ello, es necesario exigir compromisos a las empresas, orientándolas hacia un modelo de responsabilidad social más sostenible, que la Administración valore estas cuestiones a la hora de acceder a las ayudas públicas para que tengan integradas estas nuevas formas de trabajo.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Los y las representantes de las empresas entrevistadas expresan su percepción de que algo se está moviendo en el mundo empresarial. Es decir, algunas empresas están trabajando en planes para la igualdad, y aunque la mayoría dice que no tienen brecha salarial y que aceptan las medidas de conciliación a quien las pide, no ven la realidad que hay detrás de ello. Por lo que hemos recibido de la mano de los sindicatos con mayoría sindical, muchas empresas no hacen Planes de Igualdad con demasiado entusiasmo, tan sólo lo ven como un trámite y, por lo tanto, muchos Planes no consiguen ser realmente transformadores, entre otras cosas porque no implican a las/os trabajadoras/es en el proceso.

Además, cabe destacar que hemos recogido percepciones muy diferentes sobre las medidas de conciliación por parte de las empresas y de los sindicatos. Unas/os mencionan que este tipo de medidas se dan a las personas que lo solicitan y que hay buena voluntad, mientras que por la otra parte afirman son un tema por el que hay que luchar mucho y que las empresas no ponen facilidades. Si bien la situación es cambiante de una empresa a otra, en general es un tema a tratar si se quiere facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la comarca.

Sin embargo, la ronda de entrevistas realizada ha permitido identificar la existencia de buenas prácticas a nivel comarcal que pueden ser aprovechadas para realizar una labor de tracción con el resto de las empresas.

El sector industrial está muy masculinizado, coinciden los datos de las empresas con las matriculaciones de formación profesional. El reto es darle la vuelta.

El gran vacío se observa en el mundo empresarial. Para trabajar estos temas se puede canalizar la colaboración entre el Área de Igualdad y Uggasa.

Los y las líderes de empresas muchas veces no ven en sus manos la posibilidad de actuar en materia de igualdad. Es más, creen que existe brecha salarial y de esta manera es muy difícil avanzar.

Se debe analizar cómo hacer el camino hacia la incorporación de las mujeres al mundo empresarial, realizar un diagnóstico en profundidad sobre este tema e iniciar acciones clave. Muchas de las cosas que se han hecho hasta ahora se limitan a lo superficial, lo que no supone ningún cambio estructural.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Autonomía económica de las mujeres

Algunos datos para dibujar la realidad de la comarca

En cuanto a la renta media, según datos de la DFG de 2018, Legazpi, Urretxu y Zumarraga se encuentran por debajo de la media de Gipuzkoa, entre 20.200 € y 22.200 €, mientras que Ezkio-Itsaso se sitúa por encima de la media de Gipuzkoa con una renta de 27.000 €.

Si existen diferencias en la propia comarca, aún son más evidentes los desequilibrios entre mujeres y hombres. Las mujeres perciben una renta media inferior al 47 % en los cuatro municipios de Urola Garaia.

Respecto a la renta media disponible, las mujeres tenían 11.000 euros menos de media en Urola Garaia.

Según datos de la Seguridad Social, las pensiones percibidas por mujeres y hombres en la CAE presentan una brecha media del 40 %. Es decir, que las mujeres perciben de media un 40 % menos.

Evolución de los indicadores de Uggasa por sexo en el período 2018-2020	2018			2019			2020 *Legazpi+Zumarraga		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Servicio de orientación	265	162	427	145	101	246	288	211	499
Número de puestos gestionados positivamente por el servicio de mediación Uggasa + Lanbide	59	35	94	86	37	123	59	14	73
Servicio de formación Nº de personas participantes	34	17	51	45	7	52	26	15	41
Personas usuarias del aula de empleo	141	72	213	73	45	118	165	97	262
Planes Locales de Empleo									
Nº de personas contratadas en programas de promoción de empleo	7	5	12	7	2	9	10	9	19
Nº de personas contratadas en los programas de ayuda a la contratación	8	3	11	4	5	9	4	3	7

Fuente: Uggasa 2021.

Habría que analizar la tasa de empleo de las personas usuarias de Uggasa por sexo.

En el ámbito del empleo, cabe destacar que el servicio de orientación laboral de Uggasa sólo puede atender a las personas que tienen regularizada la situación, por lo que la realidad de las mujeres sin papeles que se encuentran en una situación más complicada no la conocen. Estas son recibidas en las oficinas de Lanbide, desde donde se realiza el seguimiento.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Crear más y mejores puestos de trabajo

La tasa de paro en Urola Garaia se sitúa por encima de la media de Gipuzkoa, excepto en Ezkio-Itsaso. En 2019, según los datos del Eustat, la tasa de paro se situaba entre el 7,5 % y el 10,3 %, mientras que en Gipuzkoa fue del 7,3 % en 2019.

Tras la crisis provocado por el Covid-19, al analizar los datos de paro de septiembre de 2020, los datos por sexo son los siguientes: Ezkio-Itsaso presenta una tasa de paro del 7,8%, 3,6% de mujeres y 4,2% de hombres, mientras que en Legazpi de la tasa de paro del 10%, el 5,5% es de mujeres y el 4,5% de hombres; del mismo modo, la tasa de paro de las mujeres es mayor que la de los hombres, de este modo, en Urretxu, con un 11,4% de paro, el 6,2% es de mujeres y el 5,2% de hombres, y en Zumarraga, del 13,9% de tasa de paro, el 7,2% es de mujeres y el 6,7% de hombres. Por lo tanto, en Urola Garaia, la brecha de la tasa de paro entre mujeres y hombres continúa.

Según los datos de Uggasa de octubre de 2020, la tasa de paro en la comarca era del 11,8 %. En este caso también por encima de la media de Gipuzkoa (11,2 %). Según estos datos, la tasa de paro masculino se ha incrementado en mayor medida que la femenina. En concreto, respecto a octubre de 2019, la tasa de paro masculina ha aumentado un 54% y la femenina un 20%. Pero no hay que olvidar que la tasa de paro femenina sigue siendo mayor.

Ante esta realidad, las y los agentes del sector consideran que se debe trabajar conjuntamente con las empresas de la comarca para impulsar la incorporación de las mujeres, más allá del sector del cuidado, a otros sectores económicos, para lo cual se plantea la posibilidad de definir criterios y acciones positivas en los procesos de selección y contratación que permitan intervenir en este ámbito.

Reducir la feminización de la pobreza

El porcentaje de población en riesgo de pobreza en Gipuzkoa, según los datos de 2018 de la DFG, es de un 16,4 % de media. 17,3 % entre las mujeres y 15,5 % entre los hombres, con una diferencia de casi dos puntos. En Gipuzkoa la tasa AROPE es del 19 %, en este caso también el porcentaje de mujeres es un punto superior al de los hombres.

En el análisis de la cobertura de la renta de garantía de ingresos podemos observar que la cobertura masculina es de 15,9 por cada 1.000 habitantes y la femenina de 19,5. Las mujeres beneficiarias de la renta de garantía de ingresos eran 250 en 2019. 53 % del total de beneficiarios y beneficiarias.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

El 26 % de los y las beneficiarias de la renta de garantía de ingresos de Urola Garaia son pensionistas.

Para romper con la feminización de la pobreza en la comarca de Urola Garaia, hay que ofrecer otras alternativas a las mujeres que trabajan en los sectores más precarizados. En definitiva, se tiende a orientar a las mujeres con un perfil determinado hacia el sector del cuidado (con las condiciones precarias aquí existentes), pero si no se ofrecen otras alternativas y no se ayuda a abrir más puertas no conseguirán estar en mejores condiciones. En cualquier caso, la realidad es que la Ley de Extranjería empuja a las mujeres migradas a realizar este tipo de trabajos precarios, ya que les dificulta mucho estar en situación regular y tener acceso a otros empleos.

Parte de las y los agentes que trabajan en este ámbito señalan la necesidad de actualizar la oferta formativa de Lanbide, ya que consideran que en la actualidad no es más que un obstáculo para reorientar los objetivos profesionales de las mujeres.

Se debería realizar un estudio sobre la necesidad y demanda de formación en Urola Garaia para poder realizar los ajustes necesarios.

Economía feminista del cuidado

Cuidado en el ámbito familiar

Según los datos de la *Encuesta de Presupuestos de Tiempo* de 2019 del Eustat, las mujeres de la CAE dedican una media de 23 minutos más a la preparación de comidas, a la limpieza y a la organización de la ropa. De media, las madres dedican más tiempo que los padres al cuidado de sus hijas e hijos, a jugar con ellas y ellos y a ayudarles con los deberes. El uso del tiempo no es paritario y Urola Garaia no es una excepción. Sumando a esta realidad lo que ocurre en la economía formal, se puede concluir que la organización social no es sostenible.

Según datos de 2019 de la Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG), entre las personas con valoración de la situación de dependencia en los cuatro municipios que conforman Urola Garaia, las mujeres superan a los hombres en todos los niveles de dependencia (de 0 a III).



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Personas con valoración de la situación de dependencia 0-III en los municipios de Urola Garaia				
	Urretxu	Zumarraga	Ezkio-Itsaso	Legazpi
Hombres	3,82	5,45	5,30	7,81
Mujeres	6,79	8,28	7,59	10,45

Entre la población mayor de 65 años el porcentaje de mujeres en Legazpi, Urretxu y Zumarraga es del 54 %, 56 % y 58 % respectivamente. En Ezkio-Itsaso el número de mujeres y hombres es el mismo en esa franja de edad.

Por tanto, la presencia de mujeres en la población mayor de 65 años es mayor que la de los hombres; además, la situación de dependencia es, en proporción, mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Falta un diagnóstico actualizado de las necesidades de cuidados de la comarca y de las personas que realizan labores de cuidados, para tomar conciencia de la situación y diseñar un plan de intervención acorde con la situación.

Cuidado en el ámbito laboral

En cuanto a los cuidados en el ámbito laboral, Urola Garaia no se libra de la crisis de los cuidados, aquí también muchas familias contratan a una persona (en la mayoría de los casos una mujer migrada) para atender a personas mayores dependientes.

Tienen que realizar un curso de formación profesional y reglada para estas labores de cuidado, y aunque Cruz Roja y Uggasa en colaboración ofrecen la posibilidad de hacerlo, las mujeres se encuentran con dificultades para inscribirse: no hay plazas suficientes, los horarios y la dedicación que requieren no son compatibles con el trabajo, en algunos casos les cuesta enterarse de ellos... Estos aspectos constituyen un gran obstáculo para muchas mujeres migradas que trabajan en este sector, ya que es en muchos casos su único o más fácil acceso al empleo porque en otros ámbitos tienen mayores dificultades.

Muchas mujeres que realizan labores de cuidado de forma profesional trabajan como internas y disponen de unas dos horas libres por las tardes. Algunas de ellas participan en el grupo SUA de la Escuela de Empoderamiento o en el grupo Cuidarte, lo que les da mucha fuerza para avanzar y crear redes con mujeres diferentes. No obstante,



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

entienden que no todas quieren, ya que tienen un tiempo libre limitado y cada una decide en qué invertirlo.

Las mujeres migradas también tienen presencia en el medio rural, sobre todo en labores de cuidados como internas (no solamente) y en estos casos están más aisladas que en el núcleo urbano, ya que no todas tienen facilidades para bajar de los caseríos.

Desde la DFG se apostó hace unos años por la cualificación de las tareas de cuidados, pero faltan recursos para conseguirla.

En el sector de los cuidados, muchas mujeres trabajan sin convenio laboral o con convenios laborales que no les corresponden, lo que hace que tengan condiciones laborales más desfavorables. Las entidades locales tienen capacidad de intervención a través de cláusulas de contratación de los servicios de ayuda domiciliaria y/o limpieza, con la posibilidad de dignificar las condiciones laborales de estas mujeres.

4.4.4. Vidas sin violencia contra las mujeres

Sensibilización y prevención

En cuanto a la sensibilización y la prevención, es especialmente destacable el trabajo que se ha realizado en los últimos años en Urola Garaia con adolescentes y jóvenes en torno a Beldur Barik! Es un tema que se ha trabajado en colaboración con los centros educativos y es algo que ya está interiorizado. Con la excusa de los videos, los centros educativos trabajan cada año el tema con el alumnado, y además, luego se realiza el concurso comarcal y la entrega de premios.

Todas las y los agentes consideran que el programa Beldur Barik ha quedado desfasado. Las y los agentes de educación tanto formal como no formal, hacen un balance agrí dulce de este programa. De hecho, tanto todas las y los agentes de la comunidad educativa como las profesionales y los profesionales que atienden casos de violencia, consideran que ha perdido eficacia. Todas y todos hablan de la necesidad de adaptarse a la realidad actual. Como consecuencia de la excesiva institucionalización del programa, las integrantes del movimiento feminista consideran que es algo que se ha vuelto en su contra. Está muy ligado a las iniciativas del 25 de noviembre en los últimos años, lo que ha apagado la virtualidad del programa.

La Ertzaintza, que ofrece cursos en los centros educativos, ha detectado dificultades en los jóvenes para identificar cuándo provocan malos tratos, además de que las chicas jóvenes no se identifican como víctimas, no ven que se esté produciendo un delito, sino como prueba de amor.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

En los centros educativos trabajan la coeducación a través de programas de coeducación, tanto con el alumnado como con el profesorado y con los padres y madres de forma integral. Dentro de estos programas se trabaja también, aunque de forma transversal, la prevención de la violencia machista.

Tanto madres y padres como profesores consideran que los programas de buenos tratos para la prevención de la violencia machista son muy apropiados para trabajar en educación primaria. Pero hay que actualizar los modos de intervención adaptándolos a la realidad actual.

El profesorado señala falta de capacitación para detectar abusos sexuales.

Además del trabajo que se realiza en los centros educativos, anualmente se realizan acciones y campañas de sensibilización hacia el municipio, especialmente cuando llegan las fiestas.

Las y los profesionales que atienden los casos de violencia, así como las integrantes del movimiento feminista, señalan la necesidad de que tanto las entidades locales como la Mancomunidad informen de los recursos con los que cuentan para ayudar a las mujeres que sufren violencia machista, por la evidente falta de conocimiento al respecto. De hecho, hoy en día hay muchas puertas para pedir ayuda ante un caso de violencia, pero manifiestan la necesidad de unificar criterios.

Tanto miembros del movimiento feminista como de asociaciones de mujeres señalan la necesidad de trabajar programas dirigidos a la sensibilización de las mujeres mayores. Consideran que hay que trasladar el tema a las asociaciones que son su punto de reunión, ya que la violencia sutil está muy interiorizada por estas mujeres porque la han padecido a lo largo de toda su vida. A esa edad es muy difícil salir de ese círculo, y creen que hay que ofrecerles recursos en ese sentido.

Tanto representantes de los grupos de mujeres como del movimiento feminista, consideran que desde la Escuela de Empoderamiento y desde la Casa de las Mujeres se podrían hacer más cosas, que los talleres de autodefensa deberían ofrecerse de forma permanente, en momentos puntuales antes de las fiestas de los pueblos, ofreciendo diferentes formatos, etc. La Casa de las Mujeres debería ser un espacio de referencia en esta cuestión y para ello hay que trabajar el tema.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Detección, atención y reparación del daño

Cada ayuntamiento cuenta con su propio protocolo de respuesta ante casos de violencia machista, basado principalmente en la respuesta institucional. En él se recoge también la coordinación con el movimiento feminista para las movilizaciones.

Los servicios sociales son los encargados de atender este tipo de casos, si bien en la medida en que el Departamento de Igualdad cuenta con un servicio de asistencia psicológica y de asesoramiento jurídico, algunos casos se derivan al mismo. La dimensión y la organización que tienen los ayuntamientos hace que no exista una persona trabajadora social de referencia que atienda los casos de violencia machista, y este tipo de casos son atendidos por todas y todos.

Las y los profesionales señalan que se debería fomentar la detección precoz, por ejemplo, priorizando el papel de las y los profesionales sanitarios de los servicios de base. Sin embargo, señalan que para ello es necesario operativizar los mecanismos, ya que la OSI tiene que gestionar tres protocolos diferentes y hacer un seguimiento del registro de cada uno de ellos. Señalan que la unificación de protocolos aportaría eficacia.

Se insiste en que la denuncia no resuelve la situación por sí misma y que hay que trabajar la sensibilización al respecto, por lo que se insiste en la necesidad de apoyo psicológico, que es necesario a lo largo de todo el proceso que tiene que realizar la mujer, para promover su empoderamiento y recuperar su autonomía.

Además, en los casos en los que la mujer víctima de violencia tiene hijas e hijos, en muchos casos, los niños y las niñas deben ser llevados al “punto de encuentro familiar” para reunirse con el padre denunciado. Y eso en el caso de Urola Garaia supone un castigo añadido para estas mujeres, ya que tienen que desplazarse a Donostia con la pérdida económica y el esfuerzo que ello supone. En este sentido, las y los profesionales plantean la creación de “puntos de encuentro familiares” en las cabeceras comarcales.

Las integrantes del movimiento feminista consideran que no se tiene en cuenta la perspectiva de la reparación de las mujeres en el proceso de atención, aunque son conscientes de que estos procesos son muy difíciles.

Señalan que se pueden llevar a cabo intervenciones de reparación pública y que esto puede venir de la colaboración entre el movimiento feminista, las asociaciones de mujeres y los ayuntamientos.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Respetando la autonomía de las mujeres que han sufrido la violencia machista, el movimiento feminista y las asociaciones de mujeres pueden crear redes para que las mujeres clave se formen y acompañen. Creen que habría que diseñar estrategias para crear redes.

Coordinación interinstitucional

El Protocolo contempla la creación y coordinación de una Mesa Técnica, y así lo hacían. Es más, todas las y los agentes valoraban muy bien este espacio de coordinación e identificaban al Departamento de Igualdad como principal impulsor y coordinador del mismo. Sin embargo, en los últimos tiempos se ha suspendido este espacio de coordinación y consideran imprescindible que el Departamento de Igualdad asuma el liderazgo y vuelva a ponerlo en marcha para reactivar el protocolo y la colaboración.

Aunque la aplicación creada para el registro y seguimiento de casos estaba bien diseñada, en la realidad ha resultado difícil alimentarla y hacer un seguimiento. No ha sido una herramienta eficaz a juicio de las y los agentes implicados, por lo que se debería actualizar la herramienta.

Las y los profesionales que atienden los casos de violencia aseguran que no existe una coordinación estable. Cada profesional tiene sus propios procedimientos y subrayan la necesidad de unificarlos. La Ertzaintza informa verbalmente a los servicios sociales cuando la mujer da su consentimiento para ello, y la Policía Local y Osakidetza comunican los casos por escrito a los servicios sociales.

La Ley de Protección de Datos es una limitación en el seguimiento y derivación de los casos, porque sin el visto bueno de las mujeres que acuden a denunciar a la Ertzaintza no se puede pasar la información a los servicios sociales locales.

Insisten en que la coordinación debería mantenerse a lo largo de todo el recorrido que realizan las mujeres, ya que cuando se realizan derivaciones entre servicios se produce una pérdida de seguimiento del caso, al menos eso es lo que han manifestado las mujeres, que echan en falta el seguimiento y que siempre sea la misma trabajadora de referencia, concedora de los pasos que ha dado a lo largo de todo el proceso.

En los casos en los que hay hijos e hijas resulta difícil encontrar soluciones, ya que actualmente los recursos existentes son limitados, según aseguran las y los profesionales de los servicios sociales.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Sin embargo, cada municipio tiene sus peculiaridades y la gestión de la información es diferente a nivel local.

Además, las mujeres de grupos de mujeres y del movimiento feminista de la comarca señalan que, en algunos casos, las mujeres que han sufrido violencia se han dirigido a ellas para pedirles ayuda y ellas las derivan a los servicios sociales o a los servicios de atención a la Casa de las Mujeres, normalmente a la Casa de las Mujeres. En su opinión, la Casa de las Mujeres puede ser un lugar de protección, es decir, no está tan ligada a los procedimientos institucionales, por lo que las mujeres se sienten más tranquilas al respecto sin estar vinculadas a los procedimientos administrativos. La Casa les permite recorrer el camino sin denuncias.

Las mujeres llegan a la psicóloga de la Casa de las Mujeres por diferentes vías y se echa en falta sistematizar estos circuitos y recorridos. Consideran que debe haber un equilibrio entre las trayectorias de los servicios sociales y los recursos de la Casa de las Mujeres.

Como retos destacan, tanto las y los profesionales como las integrantes de los grupos de mujeres y del movimiento feminista de la comarca, la estabilización de la coordinación y la definición de vías e itinerarios para la atención de casos.

En cuanto a los protocolos de fiestas, han servido para que diferentes agentes se impliquen en el tema, pero si no hay seguimiento no tiene ninguna eficacia, al menos así lo consideran las integrantes del movimiento feminista. En algunas localidades se han limitado a zonas de txosnas, por lo que otras zonas de fiesta han quedado fuera del ámbito de influencia del protocolo. De cara al futuro, se ve la necesidad de implicar también a bares, locales de jóvenes..., así como a los ayuntamientos.

En cuanto a los protocolos de respuesta ante agresiones, el movimiento feminista convoca movilizaciones y afirman que hay coordinación entre ellas. Pero han puesto el acento en el deseo de la mujer agredida, es decir, se han referido a los peligros de empezar a organizar una movilización directamente en la calle sin saber qué es lo que ella quiere que se haga. Subrayan la importancia de tener en cuenta la voluntad de la mujer.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

4.5. Evolución de la situación

En este apartado, nos centraremos en la evolución que ha tenido el II Plan. Es decir, hemos analizado qué ha cambiado y qué no del diagnóstico realizado en 2015 al realizado en 2020.

Para realizar el análisis de la evolución, se han tomado como referencia los programas y objetivos recogidos en el VII. Plan de la CAPV, y se han ordenado en base a ellos la evolución de la situación de la igualdad en Urola Garaia. Las conclusiones derivadas de este análisis, nos ofrecerán un esquema más claro para definir los retos del III Plan.

A continuación se presenta la evolución por ejes y programas.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

66.

El eje del Buen Gobierno se articula en cinco programas y hemos trasladado la evolución de Urola Garaia a los objetivos recogidos en los mismos.

- Compromiso político en el programa de definición de la voluntad política a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Aprobación y desarrollo de normativa específica en materia de Igualdad

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
En Urola Garaia no existe ordenanza de igualdad ni otra normativa propia.	En Urola Garaia no existe ordenanza de Igualdad ni otra normativa propia.	No ha habido evolución en el ámbito de las normativas u ordenanzas de igualdad. No se ha desarrollado normativa u ordenanza de igualdad.

Incrementar el presupuesto para el desarrollo de políticas de Igualdad

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
Presupuesto destinado a iniciativas de igualdad atendiendo exclusivamente a gastos: 103.450 € en 2014 y 108.284 € en 2015.	Presupuesto destinado a iniciativas de igualdad atendiendo exclusivamente a gastos: 160.066,60 € en 2019 y 160.066,60 € en 2020. El presupuesto total es de unos 100.000 € más, ya que también incluye el mantenimiento de la Casa de las Mujeres y el gasto de personal del área de Igualdad.	EL PRESUPUESTO DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD TIENDE AL ALZA. El presupuesto destinado a la programación que lleva a cabo el área de Igualdad ha aumentado casi un 60 % entre 2014 y 2020. El presupuesto global se ha incrementado más porque a partir de 2018 incluye también el gasto de personal y el gasto correspondiente a la Casa de las Mujeres, pero el dato no será comparable.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

67.

Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación		
SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>El I Plan finalizó su periodo de vigencia en 2015 y se evaluó éste y se abordó al diseño del segundo.</p> <p>El Plan contó con un amplio abanico de ámbitos y acciones, así como con estructuras de coordinación en el desarrollo, que hasta entonces no estaban en marcha.</p>	<p>Tras cuatro años de desarrollo del Plan, en 2020 finalizó su vigencia y ahora estamos trabajando en la evaluación del trabajo realizado y en el diseño del nuevo Plan.</p> <p>A lo largo de los años de desarrollo del Plan ha habido incidencias en su seguimiento e implementación por diferentes motivos que han dificultado su evaluación, pero hemos podido aprender de lo ocurrido.</p>	<p>SIGUIENDO EL CAMINO DE LA PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN EN IGUALDAD. Urola Garaia continúa en los últimos años por el camino iniciado anteriormente. Se han producido interrupciones por incidencias del personal técnico que han tenido un impacto directo en el Plan y en su seguimiento. Además, se ha constatado la necesidad de establecer cauces de coordinación entre los ayuntamientos y la Mancomunidad, ya que el II Plan no ha llegado a los ayuntamientos tanto como se pretendía. Se debe sistematizar la información contenida en las memorias anuales.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

Creación y fortalecimiento de órganos y unidades administrativas para la igualdad

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>Había una persona técnica de igualdad en Ugassa y la Comisión de Igualdad estaba en marcha, aunque en estos momentos era un espacio político, el personal técnico no participaba. El departamento de Igualdad de la Mancomunidad está creado desde hace muchos años y cuenta con una trayectoria de varios años.</p>	<p>El departamento de Igualdad es autónomo, se ubica en la Casa de las Mujeres y cuenta con dos personas técnicas especializadas en Igualdad a jornada completa. Los puestos de personal técnico de igualdad se han cubierto a través de Ugassa, si bien el servicio se presta a la Mancomunidad. La comisión de igualdad sigue manteniendo reuniones y es una estructura que está en marcha; en la actualidad participan representantes políticos y técnicos, formando un espacio mixto. En los ayuntamientos no existen departamentos de igualdad ni espacios internos específicos para trabajar la igualdad.</p>	<p>EL ÁREA DE IGUALDAD SE HA MANTENIDO ESTABLE, ganando cierta autonomía respecto a la situación anterior. Los salarios del personal técnico se abonan directamente desde la partida del área de Igualdad y se encuentra ubicado en la Casa de las Mujeres. Cabe destacar, sin embargo, que hasta el año 2018 se han producido grandes cambios en cuanto al personal técnico, lo que ha generado una gran inestabilidad. Es decir, a pesar de que las situaciones iniciales y finales son similares, en medio se han producido diversos cambios que han influido directamente en la continuidad del trabajo y del Plan. Existe una Comisión de Igualdad para el seguimiento de las políticas de igualdad a nivel de Mancomunidad, mientras que en los ayuntamientos no existen otros espacios de coordinación, lo que dificulta el desarrollo de políticas de igualdad.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

69.

- En relación al programa que tiene como objetivo la formación para la igualdad, el dirigido a que el personal municipal tenga conocimientos suficientes para incorporar la perspectiva de género en sus intervenciones.

Formar a todo el personal de las instituciones públicas, también a políticas y políticos

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>(1) Planificación: No existía un plan general de formación.</p> <p>(2) Los cursos que no fueran de igualdad no incorporaban la perspectiva de género en general.</p> <p>(3) No se recibió formación en materia de igualdad y en concreto de incorporación de la perspectiva de género en la propia actividad.</p>	<p>(1) No existe un plan general de formación. Es difícil coordinar esto entre ayuntamientos y Mancomunidad. Puede ser un reto.</p> <p>(2) Los cursos que no son de igualdad generalmente no incorporan la perspectiva de género.</p> <p>(3) No se facilita, por lo general, formación en igualdad al personal técnico y a las y los trabajadores municipales, sino que la solicitan o realizan por sí mismos.</p> <p>-A lo largo del proceso de evaluación varias técnicas y técnicos de los ayuntamientos señalan que necesitarían formación específica para incorporar la perspectiva de género en su actividad.</p> <p>-Durante 2016-2017 se llevó a cabo un proceso en torno al mainstreaming en el que el personal técnico recibió formación básica y se realizó un trabajo específico con las y los secretarios y con las y los interventores.</p> <p>-Hay una base, pero es necesario seguir profundizando.</p>	<p>NO SE HAN PRODUCIDO AVANCES SIGNIFICATIVOS EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN. RESPECTO A LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE REPRESENTANTES POLÍTICOS Y TÉCNICOS, NO HAY PLANIFICACIÓN. No se han definido estrategias o planes de formación para sensibilizar y formar a las y los representantes políticos en igualdad. Tampoco existe un plan específico de formación en igualdad dirigido al personal técnico municipal y/o de la Mancomunidad.</p> <p>No se aborda ni garantiza la perspectiva de género en cursos o formaciones que no son de igualdad. Si bien en los últimos años se ha hecho algo para formar en igualdad al personal técnico de otros departamentos (algunas personas han recibido formación básica), la necesidad de formación sigue siendo evidente. A este respecto, no hay un itinerario de formación definido ni se facilita la formación en igualdad del personal técnico.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

70.

- Respecto a la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo:

Incorporación de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
La variable sexo se recoge en algunos casos en la recopilación de datos y estadísticas. En consecuencia, no es posible realizar estudios específicos.	Se incorpora la variable sexo en algunas recopilaciones de datos y estadísticas, dependiendo del departamento o la persona técnica. Según el cuestionario, hay quien reconoce que lo hacen sistemáticamente, son menos quienes afirman que realizan el análisis desde una perspectiva de género, por lo que hay un camino por recorrer. UGGASA realiza siempre la recogida de datos desagregada por sexo y también un análisis cuantitativo en muchos casos, pero no en todos los aspectos.	SE HA INICIANDO UN CAMINO EN DIFERENTES ÁMBITOS, PERO ESTÁ SIN COMPLETAR Y SIN SISTEMATIZAR. Sería necesario ver cuál es la situación en cada ayuntamiento y/o departamento y realizar un trabajo específico, ya que no están en la misma situación, y en función de ello dar pasos para empezar a incorporar la perspectiva de género.

Incluir contenidos sobre igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
No hemos conseguido información.	Algunos ayuntamientos lo hacen y otros no. No se trabajó específicamente en la formación realizada en 2017 en el marco del proceso de mainstreaming.	Dicen que es un trabajo que realiza el personal técnico, en algunos casos, en su ámbito. No se ha realizado ningún trabajo específico.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

71.

Incorporación la igualdad en la comunicación		
SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
No se especificaban criterios de uso de lenguaje e imágenes no sexistas.	No hay criterios definidos para el uso de lenguaje e imágenes no sexistas. Sin embargo, se intenta garantizar una comunicación no sexista tanto en las comunicaciones internas como externas, tal y como ha reconocido la mayoría del personal técnico.	Evolución positiva: la mayoría del personal técnico opta por utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa . Sin embargo, no hay criterios definidos. Desconocemos, por tanto, el grado de solidez de esta línea de trabajo, es decir, si depende de las personas y si hay cambios en las personas, también se pueden dar retrocesos en este campo.

Incorporación del principio de igualdad en la normativa		
SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
Nunca se ha realizado Evaluación Previa de Impacto de Género (EIG).	Aunque desconocemos la situación de cada ayuntamiento, en el cuestionario algunas técnicas y técnicos mencionan que han hecho algo. La mayoría no.	Se ha avanzado muy poco en este campo , queda mucho camino por recorrer. Dos personas técnicas comentan que lo hacen y hay quien dice que ha hecho algo. La mayoría, un 68 %, no ha trabajado el tema.

Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos		
SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
Nunca se ha realizado un informe o análisis de la EIG de presupuestos.	Nunca se ha realizado un informe o análisis de la EIG de presupuestos.	Respecto a la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, no ha habido una evolución significativa. Hay técnicas y técnicos que dicen que han trabajado el tema, que priorizan en los presupuestos temas que promueven la igualdad, pero la mayoría no lo hace.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

72.

Incorporación de la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
Desconocemos cuál era la situación.	Varios departamentos municipales señalan que han recorrido un camino en la incorporación de la perspectiva de género, sobre todo a través de la inclusión de acciones concretas. UGGASA también menciona que han hecho un camino en este sentido, aunque no lo tienen sistematizado. La mayoría de los departamentos no incorporan la perspectiva de género e insisten en la necesidad de formarse para ello.	La incorporación de la perspectiva de género en la actividad de los diferentes departamentos ha tenido una evolución modesta . A pesar de que algunos departamentos han recorrido un camino, no es algo que han hecho todos. Todavía queda mucho por hacer para interiorizar esta visión en algunos departamentos.

Incluir cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
Desconocemos cuál era la situación.	La inclusión de cláusulas de igualdad depende del grado de sensibilización de cada uno de los departamentos municipales; en el proceso de mainstreaming que se llevó a cabo en los años 2016-2017 se trabajó el tema con las y los secretarios y con las y los interventores, lo que también influyó. La situación varía de un ayuntamiento a otro o de un departamento a otro, hay quien ha reconocido que han recorrido un camino en este sentido y hay quien no.	La inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación pública, en las subvenciones y en los convenios ha tenido una evolución modesta . No está sistematizado, es decir, no hay un procedimiento definido para que esto sea así; y en cada ayuntamiento y en la Mancomunidad la situación es diferente.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

- En cuanto al fortalecimiento de la coordinación y colaboración en todos los departamentos y niveles municipales,

Reforzar la coordinación y colaboración para la igualdad

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>Desconocemos cuál era exactamente la situación en los ayuntamientos. El personal técnico de igualdad participaba en numerosos espacios supra mancomunados, existía mucha colaboración.</p>	<p>(1) Las técnicas y técnicos de igualdad participan en el Espacio de Trabajo de personal técnico de Gipuzkoa, en la Red de Escuelas de Empoderamiento de Gipuzkoa y en la Red Berdinsarea de Emakunde.</p> <p>(2) A nivel comarcal existe una Comisión de Igualdad para la Coordinación. En ella participan representantes políticos y técnicos de los ayuntamientos y el departamento de igualdad de la Mancomunidad.</p> <p>(3) Los espacios de coordinación interdepartamental existentes en los ayuntamientos no se utilizan para tratar temas de igualdad. Hay espacios de información, pero no tanto para el trabajo, y eso es un obstáculo para tratar temas transversales.</p> <p>(4) La coordinación entre el personal técnico responsable de igualdad de los ayuntamientos y el personal técnico de igualdad de la Mancomunidad es puntual en función de cuestiones concretas. Esto dificulta la coordinación del desarrollo del Plan.</p>	<p>(1) Respecto a la participación en redes supramunicipales de igualdad, el departamento de Igualdad sigue participando en diferentes espacios, aunque desde hace algunos años ha habido cambios.</p> <p>(2) La Comisión de Igualdad celebra sus reuniones ordinarias y realiza aportaciones a los trabajos provenientes del departamento de igualdad, pero no se vincula a los ayuntamientos.</p> <p>(3) La coordinación y colaboración entre los distintos departamentos municipales no está estructurada en materia de igualdad.</p> <p>(4) No existe una coordinación estable entre las y los responsables de igualdad y el personal técnico de igualdad, lo que dificulta la coordinación de las políticas de igualdad y el seguimiento del desarrollo del plan. El papel del personal técnico de igualdad no está muy claro en algunos casos, ya que no es su competencia la intervención en los ayuntamientos, lo que supone limitaciones para la coordinación porque surgen dudas sobre la actuación.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

74.

- Para que la voz de la ciudadanía, sobre todo de las mujeres, esté presente en el diseño de las políticas públicas en lo que se refiere fortalecimiento de la participación y la influencia

Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
La presidencia la ocupaba una mujer, pero la composición no era paritaria en el Consejo de Administración, con un total de 11 miembros, 3 mujeres (27,27 %) y 8 hombres (72,73 %). Las mujeres estaban sub-representadas.	En este momento la presidencia la ocupa una mujer (está a punto de cambiar y en su lugar entrará un hombre). En el consejo de administración el 63,3 % son mujeres. Por lo tanto, la representación de las mujeres está garantizada.	Evolución positiva: hay una mayor representación de mujeres en los espacios de decisión de la Mancomunidad. Sin embargo, debemos recordar que en la ejecutiva todavía no son mayoría las mujeres. Además, aunque en algunos foros se ha incrementado cuantitativamente la presencia de mujeres, habría que analizar si cualitativamente la voz y las opiniones de mujeres y hombres tienen el mismo valor.

Incorporación de la perspectiva de género en los espacios de consulta y participación

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
No existían espacios para incidir directamente en las políticas de igualdad de las mujeres y poder aportar.	No existe un espacio para que las mujeres puedan contribuir directamente a las políticas de igualdad, ni siquiera en lo que respecta a la dinámica diaria de la Casa de las Mujeres.	No ha habido evolución. Habría que analizar el tema.



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

El eje del empoderamiento de las mujeres recoge dos programas: por un lado, el apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres y, por otro, el apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres. Hemos trasladado la evolución de Urola Garaia a los objetivos que componen estos programas.

1. Programa: Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>La Escuela de Empoderamiento se puso en marcha en el año 2012 y se ofrecían cursos en Urola Garaia, con tres grupos estables en marcha.</p> <p>Desde 2014 el trabajo en red con otras Escuelas de Gipuzkoa ha consolidado el carácter de las escuelas.</p> <p>Disponían de un local en Zumarraga para la Escuela de Empoderamiento, donde se canalizaban las actividades.</p> <p>La coordinadora feminista de Urretxu-Zumarraga estaba en marcha y se había creado recientemente el grupo de chicas jóvenes On Fire ligado a la dinámica Beldur Barik.</p> <p>También estaban activas las asociaciones Mairi e Iratzarri.</p>	<p>La Escuela de Empoderamiento está en marcha, con más de 100 mujeres participantes al año en cursos puntuales y con tres grupos estables: Envejecer bonito, SUA (mujeres migradas) y grupo Alfabetatze. Son grupos creados específicamente para mejorar las condiciones de las mujeres que viven mayores desigualdades.</p> <p>Se abrió la Casa de las Mujeres en Urretxu y desde entonces se encuentra allí el área de Igualdad. Ha ido ganando referencialidad y poco a poco se van acercando a ella más mujeres y cada vez más mujeres conocen la Escuela de Empoderamiento y la Casa de las Mujeres.</p> <p>En Legazpi se abrirá un local propio, ya que la Casa de las Mujeres no está muy a mano para las mujeres de esta localidad.</p> <p>En Legazpi, aprovechando la ola del 8 de marzo, se reunieron las miembros del grupo OnFire y otras muchas mujeres, juntándose todas en el grupo Matraka que estaba bastante parado. La Coordinadora Feminista de Urretxu-Zumarraga sigue activa y ambos grupos se conocen; en Ezkio no hay ningún grupo feminista organizado. Las asociaciones Mairi e Iratzarri están activas. Matraka ha organizado actividades con Iratzarri y ahora las integrantes de Iratzarri empiezan a acercarse a la Casa de las Mujeres. Cuando se realizan iniciativas en los pueblos se acercan muchas mujeres, el feminismo tiene hoy un gran alcance.</p>	<p>La Casa de las Mujeres ha ayudado al departamento de Igualdad a ganar referencialidad, aunque todavía le cuesta llegar a algunos colectivos. Los canales y las formas de comunicación son algo que hay que trabajar.</p> <p>La Escuela de Empoderamiento está en pleno funcionamiento, es algo que se ha arraigado. Son muchas las mujeres que participan en ella, con diferentes perfiles, y cada vez es más conocida en la comarca. En cualquier caso, uno de los retos es llegar a diferentes públicos. Aunque hay dos personas técnicas de igualdad, su responsabilidad no es dinamizar la Casa de las Mujeres, sino otra labor técnica, y se echa en falta esta figura, en cuanto a horarios, acogida, etc., la existencia de esta figura que desempeña diferentes funciones ayudaría a la dinámica de la Casa de las Mujeres.</p> <p>El feminismo ha cobrado fuerza en la sociedad y cada vez más mujeres salen a la calle en los días reivindicativos. Además de ampliar el contacto con las asociaciones de mujeres de la comarca y diversificar la oferta de la Escuela de Empoderamiento, es necesario acercarse a estos ámbitos, así como a los hogares de jubilados y jubiladas.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

76.

2. Programa: Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>El movimiento feminista y el movimiento de mujeres estaban activos.</p> <p>Las mujeres no tenían un espacio específico de participación institucional, pero a nivel social sí, había un movimiento feminista activo y en otros espacios también había varias mujeres.</p> <p>Aunque la creación del Consejo de Igualdad fue un reto del I Plan, no se llevó a cabo.</p>	<p>Desde 2018 el auge del feminismo y, por tanto, del movimiento feminista ha tenido su reflejo en la comarca, pero las administraciones locales y comarcales no han afrontado el reto.</p> <p>Lejos de reconocer la aportación y el valor del Movimiento Feminista, no se ha puesto ningún medio para estrechar y/o aumentar la relación. No se crean Consejos ni marcos de colaboración permanentes.</p> <p>Si bien en el ámbito socio-económico se incluyeron medidas para incrementar la incidencia de las mujeres, y de que la evolución de los indicadores de uso de los servicios de Uggasa refleja una mayor participación de las mujeres, no parece que ello haya tenido un efecto significativo en el empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>La creación de un Consejo o Consejos de Igualdad puede ser una vía para aumentar la incidencia política y social de las mujeres. Habrá que analizar si es más eficaz que el Consejo tenga carácter comarcal o que se vincule a las dinámicas de los ayuntamientos, al menos si se busca que las políticas de igualdad incidan en los pueblos de la comarca.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

77.

El eje referente a la Transformación de las economías y de la organización social recoge tres programas: por un lado, el reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica, por otro, la Autonomía económica de las mujeres y, por último, la Economía feminista de los cuidados. Hemos trasladado la evolución de Urola Garaia a los objetivos recogidos en estos programas.

3. Programa: Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
	<p>Si bien se definieron intervenciones para incidir en el ámbito económico y empresarial, su desarrollo ha sido muy limitado, por lo que se puede afirmar que no se ha producido una incidencia en la situación general.</p> <p>En los últimos años se ha producido un fuerte impulso del feminismo y aunque ha contribuido a la difusión de algunos debates y reflexiones, las y los agentes económicos y sociales de la comarca han manifestado la necesidad de trabajar el principio de igualdad.</p> <p>Las modificaciones impulsadas en el marco del Real Decreto-ley 6/2019, elaborado por el Gobierno español, comienzan a afectar al mundo empresarial. Las medidas de fomento de la corresponsabilidad impulsadas en los últimos años deberán realizar un recorrido por la CAPV para poder evaluar su impacto. Aunque se ha trabajado mucho en el ámbito de la coeducación, se destaca la necesidad de adaptar los programas a la realidad actual, en opinión de todas las y los agentes educativos.</p>	<p>En términos generales no puede decirse que se haya producido un avance significativo. Aunque el impulso del feminismo ha contextualizado, no se han desarrollado intervenciones concretas.</p> <p>En las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadoras se deberá proceder a la implantación de Planes de Igualdad en los próximos años, requisito que previsiblemente generará nuevas oportunidades. Por ejemplo, pueden servir para traccionar las buenas prácticas empresariales a nivel comarcal.</p> <p>La necesidad de adaptar los programas para seguir promoviendo la educación coeducativa a la realidad actual; además, ahora la situación de pandemia y pospandemia ha cambiado y acelerado las cosas, a lo que también debemos adaptarnos.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

78.

4. Programa: Autonomía económica de las mujeres

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>En cuanto a la tasa de paro de Urola Garaia en el año 2014 la media era del 11,9 %. En la Mancomunidad, la tasa media de paro era del 13,8 % para las mujeres y del 10,1 % para los hombres. La brecha de género es cada vez mayor. En el periodo 2010-2014, en la franja de edad comprendida entre los 25 y los 44 años es todavía mayor, llegando incluso a alcanzar 9,9 puntos porcentuales en el año 2014 (20,9 % de hombres y 30,8 % de mujeres).</p> <p>En Urola Garaia, un total de 577 personas percibieron la RGI en agosto de 2014. Por sexo, las mujeres son las principales beneficiarias.</p>	<p>En 2019 la tasa de paro en Urola-Garaia se situaba por encima de la media de Gipuzkoa entre el 7- 10 %. Según los datos de 2020, debido a la crisis provocada por el Covid-19, se ha situado entre el 9-13 %.</p> <p>En Urola-Garaia el 53 % de las personas beneficiarias de RGI eran mujeres en 2019.</p>	<p>Si bien la tasa de paro mejoró ligeramente en el periodo 2018-19, el año 2020 vuelve a poner patas arriba los indicadores. Esto evidencia la debilidad de la mejora. Las consecuencias derivadas de la situación de pandemia han dejado a las mujeres de la comarca en peores condiciones. Está por ver cuánto tiempo se prolongarán los efectos de esta situación y su incidencia en la calidad de vida de los habitantes de la comarca.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

79.

5. Programa: La economía feminista de los cuidados

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>Las mujeres dedican más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y a las tareas de cuidado de personas en la comarca del Goierri (Eustat 2014).</p> <p>Condiciones salariales: las personas que se dedican a las tareas de cuidado se quejan de las pésimas condiciones laborales. Abusos de las familias empleadoras. Miedo a denunciar y hacer valer los propios derechos. La situación ha empeorado desde el inicio de la crisis. Las mujeres recién llegadas están dispuestas a trabajar por salarios más bajos debido a sus deudas y a sus escasos recursos económicos.</p>	<p>El uso del tiempo sigue siendo desigual (Eustat 2019), además de no mejorar las condiciones laborales de las mujeres que trabajan profesionalmente en el cuidado, no se les reconoce un valor social y económico.</p> <p>Las condiciones de trabajo y de vida de las personas que trabajan profesionalmente en el cuidado no han mejorado en los últimos años. Riesgo de persistencia de la precarización.</p> <p>El organizarse en los grupos Sua y Cuidarte de la Escuela de Empoderamiento es un respiro para las personas que se dedican profesionalmente al cuidado, muchas de ellas lo hacen como internas.</p>	<p>En los últimos años la situación no ha mejorado en términos de condiciones de trabajo ni de reconocimiento del valor social y económico del sector. Aunque el problema de las tareas de cuidado ha estallado en estado de pandemia, no se ha observado ningún paso de cara a la mejora de las condiciones laborales y las condiciones de los usuarios.</p> <p>La Escuela de Empoderamiento ofrece recursos para soportar la situación a las mujeres migradas que trabajan en estos empleos precarizados. Los agentes socio-económicos de la comarca consideran que se debería reforzar la intervención de las administraciones. Se señala la responsabilidad de la Ley de Extranjería en la inmersión de las mujeres migradas en los sectores económicos precarios del ámbito del cuidado. Algunos agentes apuntan que las alternativas pueden proceder de la intervención del sector público-comunitario.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

80.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak ardatzean, hiru programa zehazten dira. Batetik, Sentsibilizazioa eta prebentzioa, bestetik, Detekzioa, arreta eta oneratzeta eta azkenik, Erakundeen arteko koordinazioa. . Urola Garaiko bilakaera programa horietan jasotzen diren helburuetara ekarri dugu.

6. Programa: Sensibilización y prevención		
SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>El Programa Beldur Barik tenía mucha fuerza en estos años y también tenía una gran influencia en la comarca.</p> <p>El programa Beldur Barik contaba con 3 líneas de intervención:</p> <ul style="list-style-type: none">-Prevención de la violencia sexista en la educación infantil y en los centros escolares.-Intervención con educadoras y educadores de calle.-Dinamización de grupos de empoderamiento de chicas jóvenes. <p>En las escuelas se trabajaba el tema en el marco del programa integral de coeducación.</p>	<p>Tanto agentes educativos como representantes de agentes feministas coinciden en la necesidad de actualizar el programa Beldur Barik.</p> <p>Se sigue trabajando programas integrales de coeducación en las escuelas, pero la necesidad de trabajar el tema entre la juventud sigue siendo evidente.</p>	<p>Las agentes del movimiento feminista consideran que desde la Escuela de Empoderamiento y la Casa de las Mujeres se puede hacer más.</p> <p>Agentes feministas y miembros de asociaciones de mujeres destacan la necesidad de crear programas dirigidos a mujeres mayores.</p> <p>Desde las escuelas se trabaja el tema en relación a los programas de coeducación, pero no se ha visto ninguna mejora, tienen varias cosas interiorizadas. Hay que dar una vuelta a estos programas.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

7. Programa: Detección, atención y reparación

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>En la Escuela de Empoderamiento se han ofrecido diversos talleres de atención a las mujeres que se enfrentan a la violencia (formación del grupo “Maitatzen ikasi”), de carácter preventivo, dirigidos a centros escolares (estudiantes, profesorado y familias) y a centros de ocio (gaztelekus, locales de cuadrillas...).</p> <p>Se creó una herramienta de seguimiento de casos de violencia que fue eficaz durante su aplicación.</p>	<p>El Departamento de Igualdad ofrece servicios de apoyo psicológico y asesoramiento jurídico. Se destaca la necesidad de mejorar la atención para la detección precoz, especialmente en el ámbito sanitario.</p> <p>La perspectiva de reparación de las mujeres no se ha tenido en cuenta hasta ahora, ni desde los servicios sociales ni desde el movimiento feminista. Debe existir un equilibrio entre los itinerarios de los servicios sociales y los recursos de la Casa de las Mujeres.</p> <p>Se diseñaron protocolos de fiestas pero consideran que hoy en día han perdido fuerza, consideran que en esos protocolos habría que implicar a otros agentes para que tengan una visión más integral.</p>	<p>El nivel de conocimiento de los recursos no se ha ampliado y puede ser una limitación para denunciar los casos.</p> <p>Las agentes del movimiento feminista consideran que desde la Escuela de Empoderamiento y la Casa de las Mujeres se puede hacer más, tanto en el ámbito de la prevención como desde el punto de vista de la atención y reparación. Pueden ser una oportunidad futura para crear redes y colaborar en los procesos de acompañamiento y reparación. Además, se considera que la Casa de las Mujeres cumple una función como lugar de refugio.</p> <p>Lo más efectivo sería integrar los recursos para la reparación de quienes han sufrido situaciones de violencia en el itinerario en el que se les presta atención.</p>



4. Evaluación del trabajo realizado y de la situación actual

82.

8. Programa: Coordinación interinstitucional

SITUACIÓN 2015	SITUACIÓN 2020	EVOLUCIÓN
<p>Se habían creado estructuras de coordinación. Destacan los recursos institucionales promovidos desde el Área de Igualdad de la Comarca, especialmente desde la aprobación del “Programa Marco contra la violencia hacia las mujeres” de 2008 y 2009. Este programa ha impulsado la creación de diferentes espacios (Mesa técnica comarcal de lucha contra la violencia hacia las mujeres) y ha desarrollado actuaciones como el diagnóstico participativo sobre la situación de la violencia contra las mujeres en la comarca y el protocolo de actuación.</p>	<p>Si bien la definición de protocolos, las Mesas Técnicas de seguimiento y la definición de recursos constituyeron un gran avance, en los últimos años no se ha producido ninguna mejora, lo que se ha traducido en la supresión de este espacio. Algunas agentes han tenido dificultades para cumplimentar la aplicación de registro y seguimiento de casos. Ha habido numerosos cambios en cuanto a las y los agentes que participaron en el diseño del protocolo y eso dificulta la situación.</p>	<p>No se ha avanzado mucho en esta cuestión, se aprecia un estancamiento. En la dinámica de las estructuras de coordinación ha habido un declive en los últimos años y aunque se realiza un seguimiento se ha reducido la sistematización. Por otro lado, no se ha producido ninguna mejora en la coordinación de las derivaciones de los casos y las y los agentes implicados señalan que se trata de un tema urgente.</p>



5. Conclusiones principales y retos de futuro

5.1. Conclusiones principales

Analizando la información recogida en este informe y la evolución de las políticas de igualdad en los últimos 5 años en Urola Garaia, se han identificado varias trabas. Estas trabas se han clasificado a modo de conclusión siguiendo el esquema de cuatro ejes que hemos utilizado hasta la fecha y que se describen a continuación.

En base a ellos, hemos realizado a su vez, un ejercicio para identificar los retos del III Plan de Igualdad.

Buen Gobierno

El II Plan de Igualdad, exigía un compromiso político y técnico a nivel local y regional para garantizar el desarrollo de las políticas de igualdad en la comarca. Es decir, además de ratificar el mandato de los ayuntamientos a la mancomunidad, había que responder con corresponsabilidad, reforzar la coordinación política y técnica de las políticas de igualdad de la comarca y construir una arquitectura de género mínima en los ayuntamientos para el desarrollo de políticas de igualdad.

De hecho, en 2007 los ayuntamientos de la comarca de Urola Garaia apostaron por impulsar, desarrollar, seguir y evaluar las políticas de igualdad desde la mancomunidad de Urola Garaia. Las posibilidades que ofrece este modelo son amplias, pero sus limitaciones han quedado patentes, en la medida en que no se ha respondido de manera corresponsable desde los ayuntamientos.

El II Plan de Igualdad incluía la definición del modelo de desarrollo de las políticas de igualdad en Urola Garaia y la respuesta conjunta a las necesidades de gestión y coordinación. A medida que no se ha llevado a cabo en estos años, esta traba ha limitado la potencialidad del II Plan.

En cualquier caso, cada Ayuntamiento en su justa medida, ha ido incorporando progresivamente la estrategia de transversalidad. Falta abordar adecuadamente este camino y avanzar sistemáticamente de forma coordinada. Para ello, y para articular políticas transversales de igualdad a nivel comarcal, es necesario seguir aumentando el grado de corresponsabilidad tanto entre la Mancomunidad, entre la entidad dependiente Uggasa y entre los ayuntamientos que la integran, así como entre el Área de Igualdad de la comarca y las áreas técnicas de cada Ayuntamiento y Uggasa.



5. Conclusiones principales y retos de futuro

Empoderamiento de las mujeres

La creación de la Casa de las Mujeres ha supuesto un punto de inflexión importante en la comarca. Es un espacio de referencia, aunque esta referencialidad vaya aumentando poco a poco. La Escuela de Empoderamiento también se ha estabilizado y cada año llega a más mujeres. Para liberar el potencial de las estrategias de empoderamiento, se necesitan inversiones en la comarca.

En este análisis se han puesto de manifiesto las limitaciones que el área de Igualdad tiene para incidir en los procesos de empoderamiento de las mujeres de la comarca. Han aflorado dificultades para llegar y/o acercar a colectivos de mujeres como mujeres migradas, con diversidad funcional, jóvenes, pensionistas... Implica tener en cuenta las limitaciones de la infraestructura y en base a ello, diversificar la oferta tanto en contenidos como en espacios. Además, se han identificado importantes déficits tanto en la comunicación, como en la difusión de la oferta.

En lo que a la organización de las mujeres se refiere, el auge que el feminismo ha experimentado en los últimos años ha sido también notable en Urola Garaia, lo que ha permitido que en los últimos años hayan vivido 8s de marzo con mucha participación y muchas mujeres hayan tomado parte en las iniciativas organizadas. Además, el grupo Matraka de Legazpi se ha fortalecido mucho en los últimos años y está muy activo en el municipio.

Los grupos de mujeres y grupos feministas de la comarca se conocen y en cierta medida, intentan coordinarse, aunque tienen un camino por recorrer.

A pesar de que el movimiento feminista está activo y fuerte, esto no ha tenido reflejo en las capacidades y posibilidades de influir, ya que la relación con las instituciones no es muy estrecha y tiene una capacidad de influencia limitada. En este sentido, hay que mencionar que ya se han empezado a trabajar algunas vías de coordinación, aunque la creación de un espacio de participación estable requiere otras condiciones.

Transformación de las economías y de la organización social

En primer lugar, para seguir avanzando como sociedad, es necesario seguir trabajando en la sensibilización para reconocer la importancia de la igualdad desde diferentes sectores y perspectivas y promover una sociedad con valores feministas.

En el ámbito de la coeducación se ha hecho un camino gracias al trabajo realizado en los últimos años que ha servido para sistematizar e interiorizar muchas cosas,



5. Conclusiones principales y retos de futuro

valorando las/los agentes de la educación muy positivamente el trabajo realizado. En cualquier caso, en la medida en que la sociedad tiene nuevos retos y la situación de pandemia ha acelerado ciertos riesgos, será necesario adaptar los servicios y programas que se ofrecen a la realidad actual. De hecho, se ha puesto de manifiesto que niñas/os y jóvenes han aprendido, al menos en parte, el discurso políticamente correcto; pero a su vez, tienen dificultades para identificar situaciones de acoso.

Hay que destacar que las empresas de la comarca, entre otras cosas debido a requisitos legales, están trabajando en los Planes de Igualdad y están haciendo un camino en este ámbito.

Sin embargo, en términos generales, no podemos afirmar que la situación de las mujeres haya mejorado. La crisis socio-sanitaria y económica que vivimos en 2020 ha puesto de manifiesto lo imprescindibles que son las tareas de cuidados y las condiciones en las que se realizan. Este es un gran problema en nuestra sociedad y, por tanto, es también momento para reflexionar sobre las fórmulas para buscar soluciones a esta situación.

Sobre las mujeres que se dedican profesionalmente a los cuidados, cabe destacar que se trata de un ámbito feminizado, precarizado y con dificultades para acceder a la formación que se les exige como requisito para poder trabajar en el sector. Además, muchas de las mujeres que trabajan en este campo son migradas, y debido a la ley de inmigración, las dificultades que viven se agravan más si cabe, ya que tienen serias dificultades para mantenerse en situación regular.

Vidas sin violencia contra las mujeres

La sensibilización se ha trabajado durante años con adolescentes y jóvenes, sobre todo en el marco del programa Beldur Barik!. Todas/os las/os agentes han coincidido al afirmar que este programa ha perdido eficacia y ha quedado obsoleto, por lo que son necesarias nuevas fórmulas para dar respuestas efectivas a las situaciones existentes. De hecho, las/os profesionales que trabajan con las/os jóvenes han señalado las dificultades que tienen jóvenes y adolescentes para identificar la violencia, lo cual es muy preocupante.

Se ha puesto de manifiesto la necesidad de trabajar para dar a conocer los diferentes servicios, recursos y oportunidades, ya que en los últimos años no se ha dedicado demasiado tiempo para ello. Se ha incidido sobre todo en la necesidad de trabajar el tema con colectivos concretos, como, por ejemplo, las mujeres mayores.



5. Conclusiones principales y retos de futuro

El protocolo de coordinación para la atención a casos de violencia machista no ha estado activo durante mucho tiempo en el periodo de desarrollo del II. Plan, además, es necesario actualizarlo. Esta brecha de actuación y coordinación ha dificultado el seguimiento de la situación y el trabajo de coordinación entre las distintas instituciones, a pesar de que, en relación a casos concretos, las diferentes instituciones se coordinan periódicamente entre sí.

En este sentido, se han identificado una serie de necesidades: la reactivación de estos espacios formales, la elaboración de un nuevo protocolo, así como el pulir la herramienta de recogida de datos existente, que en la actualidad genera muchas dificultades a las/os profesionales que deben cumplimentarla.

Se ha subrayado que la Casa de las Mujeres tiene un papel importante en este recorrido que deben realizar las mujeres que han sufrido violencia, y que podría tener un papel mayor, aunque para ello habría que trabajar más su referencialidad. De hecho, las mujeres acuden a menudo a la Casa de las Mujeres como un espacio informal y/o no institucional, al que se dirigen con mayor tranquilidad. Además, esto les abre la posibilidad de realizar un proceso de empoderamiento posterior.

En esta línea se ha incidido especialmente en la detección precoz de los casos y en la necesidad de profundizar en los procesos de reparación.



5. Conclusiones principales y retos de futuro

5.2. Retos de futuro

Tras haber reflexionado sobre la evolución de los últimos años y recogido las claves de la realidad de este momento, los principales retos que identificamos para los próximos años son:

1. Definir, consensuar y sistematizar un modelo de actuación entre los Ayuntamientos y la Mancomunidad, creando una arquitectura institucional clara, dinámica y funcional.
2. Profundizar en la estrategia de transversalidad de género, impregnando todo el trabajo que se realiza tanto en los Ayuntamientos como en Macomunidad, así como en las instituciones dependientes de la misma (Uggasa).
3. Mejorar los puentes entre el movimiento feminista de la comarca y los grupos de mujeres con las instituciones, y construir así una agenda de trabajo conjunto.
4. Trabajar la referencialidad y llenar de contenido la Casa de las Mujeres en el ámbito del empoderamiento, la creación de redes y la violencia machista.
5. Ampliar y diversificar la oferta de la Escuela de Empoderamiento, en cuanto a contenidos y espacios.
6. Adaptar los programas de coeducación, así como los programas de prevención que se trabajan con niñas/os y jóvenes a la realidad actual.
7. Reconocer el valor social, político y económico a las tareas de cuidados. Definir intervenciones para mejorar las condiciones de vida o la situación de las mujeres que realizan tareas de cuidados, principalmente las que lo hacen desde la economía sumergida.
8. Pensar en vías de colaboración entre agentes públicos y privados para el tránsito hacia una organización social corresponsable.
9. Incorporar el principio de reparación en la atención y en los itinerarios a las mujeres que han sufrido violencia.
10. Reactivación de la mesa de protocolo de coordinación para actuar ante casos de violencia machista y elaboración del nuevo Protocolo.



En este anexo se recogen los resultados obtenidos en el cuestionario realizado a las/os técnicas/os:

1. Se ha(n) elaborado(s) un(s) diagnóstico(s) especializado(s) para conocer la realidad de mujeres y hombres en las materias de nuestro departamento										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	0	0,00	3	42,86	2	15,38	6	18,75
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	4	40,00	1	14,29	2	15,38	7	21,88
No lo hemos trabajado	1	50,00	5	50,00	3	42,86	9	69,23	18	56,25
(en blanco)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

2. La planificación se realiza con perspectiva de género: se ha incorporado en los planes departamentales objetivos, acciones o iniciativas para eliminar desigualdades										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	1	10,00	3	42,86	1	7,69	6	18,75
Hemos hecho algo al respecto	1	50,00	3	30,00	2	28,57	5	38,46	11	34,38
No lo hemos trabajado	0	0,00	5	50,00	2	28,57	7	53,85	14	43,75
(en blanco)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



3. Incorporar la perspectiva de género: Incorporar de alguna manera la variable sexo en las actividades, proyectos, fomentando de la participación de las mujeres u otras medidas

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	1	10,00	1	14,29	1	7,69	4	12,50
Hemos hecho algo al respecto	1	50,00	3	30,00	5	71,43	7	53,85	16	50,00
No lo hemos trabajado	0	0,00	5	50,00	1	14,29	5	38,46	11	34,38
(en blanco)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

4.Adjudicación de presupuestos con perspectiva de género: priorización presupuestaria para actuaciones que promuevan la igualdad

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	0	0,00	1	14,29	1	7,69	3	9,38
Hemos hecho algo al respecto	1	50,00	1	10,00	4	57,14	2	15,38	8	25,00
No lo hemos trabajado	0	0,00	7	70,00	2	28,57	10	76,92	19	59,38
(en blanco)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	2	6,25
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



**5. Análisis de adjudicación de presupuestos con perspectiva de género:
Cuantificar el % de presupuesto del Departamento que tendrá impacto directo o indirecto en la igualdad de mujeres y hombres**

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	0	0,00	1	14,29	2	15,38	4	12,50
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	0	0,00	4	57,14	0	0,00	4	12,50
No lo hemos trabajado	1	50,00	8	80,00	2	28,57	11	84,62	22	68,75
(en blanco)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	2	6,25
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

6. Uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la imagen en las comunicaciones internas y externas

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	5	50,00	5	71,43	7	53,85	18	56,25
Hemos hecho algo al respecto	1	50,00	1	10,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
No lo hemos trabajado	0	0,00	3	30,00	0	0,00	4	30,77	7	21,88
(en blanco)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



7. Hacer un uso igualitario del lenguaje, las comunicaciones y las imágenes en las comunicaciones internas y externas, es decir, una comunicación transformadora que pretende romper los valores tradicionales

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	4	40,00	4	57,14	6	46,15	15	46,88
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	1	10,00	2	28,57	4	30,77	7	21,88
No lo hemos trabajado	1	50,00	4	40,00	0	0,00	3	23,08	8	25,00
(en blanco)	0	0,00	1	10,00	1	14,29	0	0,00	2	6,25
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

8. Recogida de datos desagregados por sexo: incorporación de la variable sexo en bases de datos y recogidas de datos

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	3	30,00	2	28,57	2	15,38	8	25,00
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	1	10,00	4	57,14	6	46,15	11	34,38
No lo hemos trabajado	1	50,00	6	60,00	1	14,29	5	38,46	13	40,63
(en blanco)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



9. Realizar la explotación de los datos desagregados por sexo desde una perspectiva de género, es decir, analizando y teniendo en cuenta específicamente las diferentes situaciones, condiciones, etc. que viven mujeres y hombres en cada ámbito

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	0	0,00	1	14,29	1	7,69	3	9,38
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	2	20,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
No lo hemos trabajado	1	50,00	7	70,00	4	57,14	9	69,23	21	65,63
(en blanco)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	6,25
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

10. Informe preliminar de impacto de género: informe preliminar de una acción normativa o administrativa en la que se analiza la posible incidencia de la propuesta en la situación de mujeres y hombres

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	0	0,00	1	14,29	0	0,00	2	6,25
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	0	0,00	4	57,14	2	15,38	6	18,75
No lo hemos trabajado	1	50,00	9	90,00	2	28,57	10	76,92	22	68,75
(en blanco)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	6,25
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



11. Incorporación de cláusulas de igualdad en las contrataciones del Departamento										
	Ezkió		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	3	30,00	5	71,43	4	30,77	13	40,63
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	2	20,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
No lo hemos trabajado	1	50,00	4	40,00	0	0,00	5	38,46	10	31,25
(en blanco)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	2	15,38	3	9,38
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

12. Las subvenciones dirigidas desde el Departamento incluyen criterios de igualdad										
	Ezkió		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	2	20,00	6	85,71	4	30,77	13	40,63
Hemos hecho algo al respecto	1	50,00	1	10,00	0	0,00	3	23,08	5	15,63
No lo hemos trabajado	0	0,00	5	50,00	1	14,29	5	38,46	11	34,38
(en blanco)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	1	7,69	3	9,38
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



13. Incorporación de contenidos de igualdad en el temario de las convocatorias de oposiciones/ofertas públicas de empleo derivadas del Departamento

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
	Siempre lo hacemos	1	50,00	3	30,00	3	42,86	1	7,69	8
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	6,25
No lo hemos trabajado	1	50,00	4	40,00	4	57,14	9	69,23	18	56,25
(en blanco)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	2	15,38	4	12,50
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

14. Las composiciones de los jurados derivados del Departamento son paritarias

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
	Siempre lo hacemos	1	50,00	0	0,00	3	42,86	3	23,08	7
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	1	10,00	3	42,86	2	15,38	6	18,75
No lo hemos trabajado	1	50,00	6	60,00	1	14,29	7	53,85	15	46,88
(en blanco)	0	0,00	3	30,00	0	0,00	1	7,69	4	12,50
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

15. Se solicita acreditar formación en igualdad en contratación de servicios

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
	Siempre lo hacemos	1	50,00	2	20,00	1	14,29	2	15,38	6
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	2	20,00	5	71,43	1	7,69	8	25,00
No lo hemos trabajado	1	50,00	4	40,00	1	14,29	7	53,85	13	40,63
(en blanco)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	3	23,08	5	15,63
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



16. Formación del personal en igualdad: se ha recibido la formación necesaria para incorporar la perspectiva de género en la actividad del departamento

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	1	10,00	1	14,29	1	7,69	4	12,50
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	4	40,00	6	85,71	6	46,15	16	50,00
No lo hemos trabajado	1	50,00	4	40,00	0	0,00	6	46,15	11	34,38
(en blanco)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

17. Desarrollo de iniciativas en colaboración con Igualdad

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	1	10,00	2	28,57	1	7,69	5	15,63
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	4	40,00	4	57,14	5	38,46	13	40,63
No lo hemos trabajado	1	50,00	5	50,00	1	14,29	7	53,85	14	43,75
(en blanco)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



18. Tenemos mecanismos de coordinación con Igualdad.										
	Ezkió		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Siempre lo hacemos	1	50,00	1	10,00	3	42,86	1	7,69	6	18,75
Hemos hecho algo al respecto	0	0,00	3	30,00	1	14,29	5	38,46	9	28,13
No lo hemos trabajado	1	50,00	6	60,00	3	42,86	7	53,85	17	53,13
(en blanco)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00