IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Ermua

2023-2027

Asistencia técnica:

Daiteke Gizarte Aholkularitza

www.daiteke.eus

Subvencionado por:

Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2
2. MARCO NORMATIVO 4
3. VIGENCIA DEL PLAN 6
4. PROCEDIMIENTO DE TRABAJO 7
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS 9
6. MEDIDAS: INDICADORES, CRONOGRAMA Y RESPONSABLES 15
7. INDICADORES DE REALIZACIÓN DEL IV PLAN 37
8. MEDIDAS Y RECURSOS 59
9. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ERMUA 71
9.1. Estructuras de gestión del Plan 71
9.2. Elementos clave del sistema de gestión 73
9.3. Presupuesto 74

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Ermua cuenta con una larga trayectoria en el desarrollo de políticas para la Igualdad y, en los últimos años, han surgido numerosas iniciativas y proyectos. Desde hace décadas, este municipio tiene el compromiso de conseguir de Ermua una ciudad igualitaria y libre, siendo pionero en la CAE en crear un Departamento para la Igualdad de Oportunidades y una Casa de la Mujer.

Avanzar hacia una sociedad igualitaria que deje atrás el modelo patriarcal androcéntrico y sexista en el que vivimos requiere de esfuerzos, no solo promoviendo la igualdad entre la ciudadanía, sino también a nivel interno, siendo ejemplo en la propia organización municipal. El Ayuntamiento se compromete firmemente a impulsar una cultura institucional comprometida con garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos y etapas de la vida. En este marco se implanta el IV Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Ermua que presentamos en este documento, Plan que da continuidad a los Planes anteriores.

Este Plan permitirá avanzar en estas cuestiones y en otros aspectos fundamentales como la formación de género del personal, la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo, y la transformación del Ayuntamiento en una entidad de referencia. Este documento se configura como el principal instrumento municipal para orientar los cambios institucionales y sociales necesarios para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Con esta finalidad, el Plan identifica los principales ejes de intervención, así como los objetivos estratégicos en los que se considera prioritario incidir en los próximos años. Estos ejes de intervención y objetivos estratégicos plantean retos de cambio organizacional y de funcionamiento interno y externo, así como retos de cambio socioeconómicos.

El presente Plan tiene como referencia normativa el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Las normas recogidas en dichos documentos impulsan, por un lado, políticas para la igualdad en el ámbito interno de la Administración y, por otro lado, implantan medidas estratégicas para desarrollar actuaciones dirigidas a la ciudadanía en respuesta a las necesidades inmediatas de las mujeres. Si bien las principales beneficiarias de la existencia de estas normativas y de su aplicación han sido las mujeres y, en particular, aquellas más afectadas por la desigualdad, estas también han beneficiado a la ciudadanía en su conjunto, al ser la igualdad una cuestión de derechos humanos y un elemento clave para el buen gobierno y el desarrollo social y económico de los pueblos.

Tanto el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres y el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Bizkaia, han servido no solo como marco legislativo de referencia, sino también como marco metodológico para la concreción de los objetivos, medidas y estrategias, con el fin de actuar coordinadamente con otras instituciones supramunicipales.

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Ermua ha sido diseñado con diversos agentes del municipio, personas y asociaciones interesadas en la materia que han querido participar en el proceso y el personal, tanto técnico como político, del Ayuntamiento de Ermua.

Estos serán los principios que guíen el IV Plan para la Igualdad de Ermua:

01 PARADIGMA FEMINISTA

El feminismo será el principio rector del IV Plan, incluyendo todas las líneas y dimensiones del pensamiento feminista. La COVID-19 y la crisis social, sanitaria y económica a la que nos enfrentamos han puesto de manifiesto la importancia de reforzar la agenda feminista y orientarla hacia el desarrollo sostenible.

02 MAINSTREAMING

Como metodología de análisis y trabajo, este enfoque pone de manifiesto y, en consecuencia, hace abordables las desigualdades de género. Es, por tanto, una herramienta y una estrategia que permite la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las políticas públicas, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las brechas de género existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por estas políticas en el avance de la igualdad real.

03 EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El presente Plan se refiere al empoderamiento feminista como un proceso de adquisición de poder que incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración fundamental de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres, limitan y perpetúan las relaciones desiguales entre mujeres y hombres.

04 ENFOQUE INTERSECCIONAL

La perspectiva interseccional supone la integración de la perspectiva de género en todos los instrumentos e intervenciones, en todos los ámbitos y niveles, para crear las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres. Desde este enfoque, la vida de las mujeres no puede entenderse por un único factor explicativo, como el del género, sino en interrelación con otros, como la racialización, la clase social, la procedencia, la discapacidad, etc. ayudándonos a entender la complejidad de la realidad y, en particular, la de las desigualdades sociales y las peores formas de discriminación.

Estos principios orientadores están alineados con el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres de la CAE.

2. MARCO NORMATIVO

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ermua se basa en textos legales aprobados en los últimos años a nivel internacional y estatal, autonómico o municipal. La principal documentación de referencia que se ha tenido en cuenta durante el proceso de elaboración ha sido la siguiente:

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Pekin+20: Plataforma de Acción de Beijing.

ÁMBITO EUROPEO

- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul).

ÁMBITO ESTATAL

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

ÁMBITO FORAL

- Norma Foral 4/2018 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia (2021-2024).

ÁMBITO LOCAL

- Planes y Protocolos específicos de Igualdad y contra la violencia machista.
- Proyectos estratégicos locales: Agenda Urbana 2030 y otros.

Cabe destacar dos referencias en la elaboración de este documento: el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

El Título Primero define las funciones de cada nivel administrativo en materia de igualdad de mujeres y hombres, a partir de las competencias establecidas en el artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, en los artículos 6 y 7 c.2 de la LTH, en el Estatuto (artículo 9.2) y en las normas comunitarias (artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea), que establecen la obligación de los poderes públicos de promover las

condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, establece la organización institucional básica de las entidades y los mecanismos de coordinación de esta y regula los criterios de financiación de las medidas contempladas en la Ley y las fórmulas posibles de colaboración financiera.

“Artículo 3. – Principios generales.

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes:

1. Igualdad de trato.
2. Igualdad de oportunidades.
3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres.
4. Respeto a la diversidad y a la diferencia.
5. Integración de la perspectiva de género.
6. Acción positiva.
7. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
8. Integración de la perspectiva interseccional.
9. Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual y la autodeterminación.
10. Representación equilibrada.
11. Colaboración, coordinación e internacionalización.
12. Empoderamiento de las mujeres.
13. Implicación de los hombres.
14. Participación.
15. Innovación, trasparencia y rendición de cuentas.
16. Protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.”

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

Establece las prioridades de actuación en materia de igualdad para la CAE durante el cuatrienio 2018-2021 estructurándolas en cuatro ejes: Buen gobierno, Empoderamiento de las mujeres, Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos y Vidas libres de violencia contra las mujeres.

A nivel territorial, destacamos la aprobación por parte de la Diputación Foral de Bizkaia del VI Plan Foral (2021-2024) y el Decreto Foral 127/2020, de 22 de diciembre, Decreto por el que se regula la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia como espacio de trabajo y coordinación interinstitucional entre la Diputación Foral de Bizkaia, los municipios de Bizkaia y, en su caso, entidades supramunicipales con competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres.

3. VIGENCIA DEL PLAN

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge la agenda política en materia de igualdad para los próximos cinco años (2023-2027).

4. PROCEDIMIENTO DE TRABAJO

Para la consecución de los objetivos mencionados se ha seguido un procedimiento de trabajo estructurado en diferentes fases teniendo en cuenta las bases legales anteriormente citadas y tomando como eje el VII Plan para la Igualdad de Emakunde.

La **metodología ha sido participativa** y se ha llevado a cabo mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. Con estas actuaciones, además de recoger información significativa indispensable para la realización del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Ermua, hemos garantizado la participación de la ciudadanía en el proyecto, siendo una de las características metodológicas perseguidas.

El IV Plan se ha definido mediante un proceso de reflexión, contraste y concreción de la política municipal en materia de igualdad, que ha durado 8 meses. Se ha **evaluado el anterior Plan para la Igualdad**, se ha analizado la situación actual, se han esbozado los ejes de trabajo y retos para el futuro y, finalmente, se ha diseñado la estrategia para conseguirlo. Para ello, el primer paso ha sido realizar un análisis e interpretación de la información contenida en la evaluación del III Plan. En esta fase inicial se ha realizado una **sesión de presentación** con las Direcciones de Áreas municipales cuyo objetivo principal ha sido presentar el proceso, contrastarlo y recoger aportaciones.

Además de esta evaluación, para la recogida de información cuantitativa se ha recurrido a **fuentes secundarias** como: datos disponibles en las distintas áreas funcionales del Ayuntamiento de Ermua (Plan Local específico Contra la Violencia Machista, Plan Estratégico de la actividad física y del deporte de Ermua, Estudio sobre la inserción sociolaboral de las mujeres de origen extranjero en Ermua, …) e informes, análisis, estudios e investigaciones realizadas por otros organismos (Emakunde, Lanbide, …).

Para la recogida de información cualitativa se ha recurrido a fuentes primarias, a través de **entrevistas en profundidad, grupos de trabajo y encuesta de percepción.**

Los grupos de trabajo fueron dos; por un lado, se ha realizado una **sesión con el Consejo de Igualdad**, en el que han participado cuatro mujeres y un hombre. El objetivo de esta sesión ha sido presentar, en propuesta abierta, la estructura y los ejes que han orientado el Plan, así como los objetivos estratégicos y operativos de este, prestando especial atención a los objetivos recogidos en los ejes de Empoderamiento Feminista, Igualdad en el desarrollo sostenible y Vidas libres de violencias machistas.

Por otro lado, se ha realizado otra **sesión con el equipo técnico municipal** en la que se han identificado las principales fortalezas y dificultades para el desarrollo del futuro Plan, destacando los retos para implementar la estrategia de mainstreaming de género y promoviendo políticas de igualdad. En esta sesión han participado tres mujeres y dos hombres.

Además, con el objetivo de conocer la opinión y satisfacción de la ciudadanía sobre las políticas de igualdad que desde el Ayuntamiento de Ermua se vienen aplicando, así como las necesidades y áreas de mejora que como ciudadanas y ciudadanos ven necesario realizar, **se ha habilitado una encuesta online a través de la página web municipal**. La realización de una encuesta a la ciudadanía se ha realizado como la vía más adecuada para identificar de manera significativa las circunstancias, necesidades y demandas cotidianas de las mujeres y hombres de Ermua. La encuesta fue respondida por un total de 50 personas; 29 mujeres y 21 hombres.

Todo el proceso ha sido guiado por el **grupo motor** formado por la directora del Políticas Sociales, la Técnica y concejala de Igualdad del Área y el equipo de Daiteke. Este grupo motor ha sido el responsable del diseño, implantación y el impulso al desarrollo del IV Plan para la Igualdad.

Tras la recogida de datos cuantitativos y cualitativos, el proceso ha terminado con el borrador de propuesta de contenidos, con todas las informaciones y sugerencias recogidas en todo el proceso anterior. Este documento ha sido **remitido al personal técnico y político**, posibilitando la propuesta de enmiendas finales.

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

Objetivo estratégico 1: Compromiso político

Objetivo operativo 1.1 >

Incrementar y visibilizar el compromiso político del Ayuntamiento en materia de igualdad.

Objetivo operativo 1.2 >

Fortalecer la arquitectura de género municipal implementando la estrategia de mainstreaming, mejorando la planificación anual y el seguimiento en todas las Áreas, programas y proyectos del Ayuntamiento.

Objetivo estratégico 2: Perspectiva de género en la gestión de personal

Objetivo operativo 2.1 >

Gestionar la política de personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género, es decir, teniendo en cuenta la variable sexo en la recogida de datos, así como criterios de análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.

Objetivo operativo 2.2 >

Asegurar una formación práctica, progresiva y permanente del personal municipal en materia de igualdad.

Objetivo estratégico 3: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

Objetivo operativo 3.1 >

Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.

Objetivo operativo 3.2 >

Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estudios y estadísticas municipales.

Objetivo operativo 3.3 >

Integrar la perspectiva de género, desde un enfoque inclusivo, en todas las acciones de comunicación e información y en todos los soportes elaborados directamente por el Ayuntamiento o entidades dependientes.

Objetivo operativo 3.4 >

Asegurar la evaluación previa del impacto de género de la normativa, ordenanzas, planes y proyectos estratégicos municipales.

Objetivo operativo 3.5 >

Continuar con la integración sistemática y el seguimiento de las cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios municipales de colaboración, analizando su potencial transformador (calidad e impacto) en todas las Áreas municipales.

Objetivo operativo 3.6 >

Asegurar una representación equilibrada en los órganos de representación y participación.

Objetivo estratégico 4: Articulación y mejora de la coordinación y colaboración interna e interinstitucional como elemento clave para la igualdad

Objetivo operativo 4.1 >

Reforzar la coordinación y colaboración para que la igualdad se aborde transversalmente en todas las Áreas, Unidades y servicios del Ayuntamiento de Ermua.

Objetivo operativo 4.2 >

Seguir impulsando una adecuada coordinación y colaboración interinstitucional en la materia.

Objetivo estratégico 5: Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista

Objetivo operativo 5.1 >

Promover procesos y metodologías de trabajo desde los órganos correspondientes que faciliten la participación y aportación de las mujeres y el movimiento feminista, y contribuyan a sumar en la labor que se realiza a nivel local.

EMPODERAMIENTO FEMINISTA

Objetivo estratégico 6: Apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista

Objetivo operativo 6.1 >

Crear y consolidar procesos que promuevan la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres, en su diversidad.

Objetivo operativo 6.2 >

Fomentar la participación de las mujeres en actividades físicas y deportivas, en la creación intelectual y artística, visibilizando y dando reconocimiento a sus logros y obras y favoreciendo la recuperación de la memoria histórica:

Objetivo estratégico 7: Apoyo al empoderamiento sociopolítico de las mujeres y del movimiento feminista

Objetivo operativo 7.1 >

Apoyar el fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo de mujeres y feminista, para su participación en las políticas públicas locales desde un enfoque interseccional.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 8: Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social

Objetivo operativo 8.1 >

Promover la igualdad y la diversidad mediante programas coeducativos.

Objetivo operativo 8.2 >

Fomentar una cultura igualitaria de los cuidados que redistribuya su provisión e involucre a los hombres desde la corresponsabilidad.

Objetivo estratégico 9: Autonomía económica de las mujeres[1]

Objetivo operativo 9.1 >

Implementar políticas de empleo y formación específicas orientadas al empleo de las mujeres.

Objetivo 9.2 >

Ayudar a las empresas y organizaciones locales a que implanten en su cultura, estrategia y modelo de gestión la igualdad como herramienta que redunde en una mayor autonomía de las mujeres.

Objetivo estratégico 10: Economía feminista de los cuidados

Objetivo 10.1 >

Identificar las necesidades de la población en materia de conciliación y cuidados, e incorporar recursos de información y provisión.

Objetivo 10.2 >

Favorecer que el diseño territorial tenga en cuenta las necesidades y demandas con relación al cuidado de la vida de una manera sostenible.

[1] Nota: * Utilizamos la categoría 'mujer', ya que es válida para la articulación política, aunque, por encima del sistema binario de género, nos reconocemos diversas en nuestros cuerpos, trayectorias, vivencias, capacidades e identidades.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS

Objetivo estratégico 11: Cambio de valores para la prevención de la violencia machista desde un enfoque interseccional

Objetivo operativo 11.1 >

Desarrollar acciones sensibilizar e informar, transformar estructuras y símbolos que perpetúan la violencia machista, incorporar enfoque de reparación del daño.

Objetivo estratégico 12: Creación de un marco estratégico para la coordinación e integración de los objetivos y acciones para el fomento de la igualdad y contra la violencia machista.

Objetivo operativo 12.1 >

Compromiso estable del ayuntamiento para alcanzar vidas libres de violencia machista.

Objetivo estratégico 13: Avanzar en la sensibilización, la prevención y la formación en torno a la violencia machista contra las mujeres y personas LGTBIQ+

Objetivo operativo 13.1 >

Poner en marcha actividades para hacer frente a la discriminación que sufren las personas LGTBIQ+.

6. MEDIDAS: INDICADORES, CRONOGRAMA Y RESPONSABLES

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES						
BG.OE. 1. Compromiso político.						
BG.OO. 1.1. Incrementar y visibilizar el compromiso político del Ayuntamiento en materia de igualdad.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.1.1.1. Analizar la adecuación de la ordenanza municipal de igualdad a lo establecido en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, a fin de identificar los cambios que su entrada en vigor pueda suponer para la normativa municipal.	Unidad de Igualdad	✓				
BG.1.1.2. Aprobar y desarrollar la ordenanza municipal de igualdad.	Órganos de Gobierno Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.1.1.3. Establecer procesos de seguimiento y evaluación de la aplicaciónde la ordenanza municipal de igualdad.	Todas las Áreas	✓				
BG.1.1.4. Crear espacios de contenido específico en igualdad en las reuniones de Dirección de las Áreas.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES						
BG.OE. 1. Compromiso político.						
BG.OO. 1.2. Fortalecer la arquitectura de género municipal implementando la estrategia de mainstreaming, mejorando la planificación anual y el seguimiento en todas las Áreas, programas y proyectos del Ayuntamiento.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.1.2.1. Avanzar en el desarrollo de la arquitectura de género del Ayuntamiento, para que sirva de apoyo en la ejecución de la política de igualdad municipal, creando la figura de referente para la igualdad en cadauna de las Áreas del Ayuntamiento.	Órganos de Gobierno Dirección General Todas las Áreas	✓	✓			
BG.1.2.2. Realizar periódicamente un análisis y en su caso, actualización delas necesidades de las Áreas municipales a fin de que permanentemente cuenten con una estructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones en materia de igualdad.	Todas las Áreas		✓		✓	
BG.1.2.3. Participar en los espacios de formación en igualdad dirigidos al personal político que se diseñen anualmente.	Órganos de Gobierno	✓	✓	✓	✓	✓

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES						
BG.OE. 2. Perspectiva de género en la gestión de personal.						
BG.OO. 2.1. Gestionar la política de personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género, es decir, teniendo en cuenta la variable sexo en la recogida de datos, así como criterios de análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.2.1.1. Elaborar un diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento, analizando las necesidades formativas del personal adscrito a la administración municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres, realizando propuestas en cada caso. *Con la participación de la representación Sindical.	Secretaría-Gestión de Personas-Formación Unidad de Igualdad	✓				
BG.2.1.2. Desarrollar un Plan Interno para la Igualdad, teniendo en cuenta este IV Plan para la Igualdad, en cumplimiento de la normativa autonómica y estatal vigente. *Con la participación de la representación Sindical.	Secretaría-Gestión de Personas-Formación Unidad de Igualdad	✓	✓			
BG.2.1.3. Elaborar, difundir e implementar un Protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito del Ayuntamiento como organización, evaluando resultados periódicamente. *Con la participación de la representación Sindical.	Secretaría-Gestión de Personas-Formación Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
BG.2.1.4. Incluir en el Plan de Acogida para el personal que se incorpora al Ayuntamiento la información relativa a las políticas municipales de igualdad.	Secretaría-Gestión de Personas-Formación Unidad de Igualdad	✓	✓			

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES						
BG.OE. 2. Perspectiva de género en la gestión de personal.						
BG.OO. 2.2. Asegurar una formación práctica, progresiva y permanente del personal municipal en materia de igualdad.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.2.2.1. Realizar una propuesta formativa mediante planes anuales de formación, asegurando un curso sobre comunicación no sexista cada dos años, con objeto de que llegue a todo el personal, incluso al de nueva incorporación.	Todas las Áreas		✓		✓	
BG.2.2.2. Realizar formación específica sobre la incorporación de la perspectiva de género en la práctica laboral y la forma de realizar evaluaciones previas de impacto de género.	Secretaría-Gestión de Personas-Formación Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.2.2.3. Realizar formación sobre la integración sistemática de las cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios municipales.	Secretaría-Gestión de Personas-Formación Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.2.2.4. Realizar formación en elaboración de presupuestos con enfoque de género y definición de gasto en igualdad.	Secretaría-Gestión de Personas-Formación Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES						
BG.OE. 3. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.						
BG.OO. 3.1. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.3.1.1. Analizar los presupuestos municipales desde una perspectiva de género, desarrollando indicadores de seguimiento (FAEs), por Área y programa, analizando y evaluando, con carácter previo a su aprobación anual, el impacto potencial desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios. Posteriormente, una vez finalizado el ejercicio presupuestario, considerar el impacto real de la ejecución de los mismos en la igualdad de mujeres y hombres.	Órganos de Gobierno Dirección General Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.3.1.2. Elaborar el informe de impacto de género en la memoria de presupuestos de cada ejercicio con el nuevo enfoque de incorporación de la perspectiva de género.	Órganos de Gobierno Dirección General Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.OO. 3.2. Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estudios y estadísticas municipales.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.3.2.1. Creación e implementación de los indicadores de género relativos a la interseccionalidad y categoría no binaria en cada uno de los ámbitos de intervención. La lente de la interseccionalidad permitirá que la superposición entre las identidades de raza, sexo, clase, sexualidad, etc. se incorpore completamente en el análisis estructural.	Todas las Áreas		✓	✓	✓	✓
BG.3.2.2. Diagnóstico sobre la situación de la incorporación de la variable sexo en formularios, hojas de solicitud, registros y bases de datos, e incorporación de la citada variable en el caso de que no lo esté.	Unidad de Igualdad			✓		

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES						
BG.OE. 3. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.						
BG.OO. 3.3. Integrar la perspectiva de género, desde un enfoque inclusivo, en todas las acciones de comunicación e información y en todos los soportes elaborados directamente por el Ayuntamiento o entidades dependientes.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.3.3.1. Creación de un espacio en la Intranet que permita al personal municipal resolver dudas sobre el uso no sexista e inclusivo de la comunicación en los distintos documentos, creando una batería de indicadores.	Gabinete de Alcaldía: Comunicación y Redes Sociales Unidad de Igualdad	✓	✓			
BG.3.3.2. Incorporar en el Plan de Acogida municipal recursos sobre el uso no sexista e inclusivo de la comunicación para resolver las dudas que el nuevo personal municipal pueda tener.	Secretaría-Gestión de Personas-Formación Unidad de Igualdad	✓	✓			
BG.OO. 3.4. Asegurar la evaluación previa del impacto de género de la normativa, ordenanzas, planes y proyectos estratégicos municipales.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.3.4.1. Realizar las evaluaciones de impacto de género de manera gradual en normativas, planes y/o proyectos estratégicos de dos Áreas municipales cada año; con el objetivo de llegar a todas las Áreas del Ayuntamiento en el año 2027.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES						
BG.OE. 3. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.						
BG.OO. 3.5. Continuar con la integración sistemática y el seguimiento de las cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios municipales, analizando su potencial transformador (calidad e impacto) en todas las Áreas municipales.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.3.5.1. Analizar la realidad con el objetivo de asegurar que se cumple con la obligatoriedad legal en cuanto a los criterios de igualdad de los contratos.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.3.5.2. Crear un grupo de trabajo para la realización de mejoras, intercambio de buenas prácticas y propuestas en este ámbito.	Unidad de Igualdad			✓		
BG.OO. 3.6 Asegurar una representación equilibrada en los órganos de representación y participación.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.3.6.1. Promover la representación paritaria en las comparecencias municipales, con el objetivo de garantizar la presencia de mujeres y hombres.	Órganos de Gobierno	✓	✓	✓	✓	✓
BG.3.6.2. Velar porque la composición de grupos de trabajo, comisiones internas, etc. sea paritaria. Se entenderá por representación o composición paritaria la situación en la que esté garantizada la presencia de mujeres y hombres, de manera que, en el grupo en cuestión, las personas de cada sexo no sean más del 60% ni menos del 40% del total.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.3.6.3. Constatar en las normativas de todos los consejos del Ayuntamiento y órganos de participación que se garantizará la paridad en su composición.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.3.6.4. Asegurar que los jurados creados con la ayuda económica o apoyo del Ayuntamiento para concursos y/o premios sean paritarios.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES						
BG.OE. 4. Articulación y mejora de la coordinación y colaboración interna e interinstitucional como elemento clave para la igualdad						
BG.OO. 4.1. Reforzar la coordinación y colaboración para que la igualdad se aborde transversalmente en todas las Áreas, Unidades y servicios del Ayuntamiento de Ermua.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.4.1.1. Elaboración del Plan Operativo anual del IV Plan para la Igualdad de Ermua. En este se detallarán las acciones que desarrollará cada Área, así como el presupuesto destinado a estas.	Equipo Directivo Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.4.1.2. El Equipo Mixto realizará al menos dos reuniones anuales para la coordinación del Plan, la primera con el objetivo de trabajar en el Plan Operativo anual y una segunda para trabajar en la evaluación.	Equipo mixto político-técnico	✓	✓	✓	✓	✓
BG.4.1.3. Anualmente se realizará una reunión informativa a nivel político, en la que la Unidad de Igualdad dará cuenta del cumplimiento del Plan.	Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
BG.4.1.4. La Unidad de Igualdad y el Consejo de Igualdad realizarán, al menos, una reunión anual para dar cuenta del cumplimiento del Plan.	Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
BG.4.1.5. Poner a disposición del Plan una herramienta informática de seguimiento diseñada específicamente.	Unidad de Igualdad	✓				
BG. OO. 4.2. Seguir impulsando una adecuada coordinación y colaboración interinstitucional en la materia						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.4.2.1. Participación en espacios de coordinación y colaboración intermunicipal e interinstitucional (Red Berdinsarea, Diputación Foral de Bizkaia, Red Territorial de Bizkaia, EUDEL y Emakunde).	Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES						
BG.OE. 5. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista.						
BG.OO. 5.1. Promover procesos y metodologías de trabajo desde los órganos correspondientes que faciliten la participación y aportación de las mujeres y el movimiento feminista, y contribuyan a sumar en la labor que se realiza a nivel local.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
BG.5.1.1. Analizar los reglamentos de colaboración y participación de los consejos sectoriales para consensuar la forma en que se da la participación y la colaboración.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
BG.5.1.2. Realizar sesiones abiertas para revisar y llegar a acuerdos relativos a los procesos de colaboración y espacios participativos.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓

EMPODERAMIENTO FEMINISTA						
EF.OE.6. Apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista.						
EF.OO.6.1. Crear y consolidar procesos que promuevan la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres, en su diversidad.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
EF.6.1.1. Impulsar el trabajo en red con otras Casas de las Mujeres; conocer las diferentes opciones, conocer a las mujeres que participan en ellas, las posibilidades de red...	Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
EF.6.1.2 Realizar iniciativas innovadoras para reforzar y dar a conocer entre la ciudadanía los servicios y programas para el empoderamiento, con especial incidencia en las mujeres jóvenes, mujeres mayores, mujeres racializadas, migradas, mujeres con diversidad funcional, etc.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
EF.6.1.3. Potenciar la programación de la Escuela de Empoderamiento, diversificarla, ampliar su alcance tanto en su contenido como en su horario y/o duración, desde un punto de vista interseccional, es decir, teniendo en cuenta que las mujeres no son un grupo homogéneo y poniendo especial atención en evitar que las mujeres se vean en situación de discriminación por raza, sexo, clase, sexualidades, etc.	Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
EF.6.1.4. Adoptar medidas específicas para promover el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad: creación de grupos estables, organización de sesiones para trabajar opresiones específicas, etc.	Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓

EMPODERAMIENTO FEMINISTA						
EF.OE.6. Apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista.						
EF.OO.6.2. Fomentar la participación de las mujeres en actividades físicas y deportivas, en la creación intelectual y artística, visibilizando y dando reconocimiento a sus logros y obras y favoreciendo la recuperación de la memoria histórica						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
EF.6.2.1. Llevar a cabo proyectos de visibilización y recuperación de la memoria histórica de las mujeres de Ermua, mediante la creación de una beca de investigación.	Unidad de Igualdad			✓		✓
EF.6.2.2. Poner en marcha medidas de acción positiva para aumentar la participación de las mujeres tanto en los espacios festivos, como en la producción artística, literaria, musical, audiovisual, etc. garantizando la presencia de mujeres artistas en la oferta cultural de Ermua, así como en la toma de decisiones en estos ámbitos.	Cultura Educación Euskara Juventud Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
EF.6.2.3. Diseñar y ejecutar acciones que visibilicen la actividad deportiva de las mujeres y su presencia en el deporte, fomentando su participación, teniendo en cuenta la perspectiva de género en los programas y en la organización de competiciones deportivas en las que participa Ermua Kirolak. Por ejemplo, criterios no androcéntricos en los aspectos valorados de las competiciones deportivas, premios económicos igualitarios, horarios y espacios (favoreciendo la visibilidad de las pruebas femeninas), carteles y material de promoción, número de mujeres como juezas y árbitras, etc.	Ermua Kirolak	✓	✓	✓	✓	✓
EF.6.2.4. Facilitar puntos de encuentro, organizar cursos o entrenamientos para mujeres que quieran salir a correr en grupo o a andar en bicicleta (a través de *Mugi* o *Hiribili,* por ejemplo) fomentando la realización de actividades deportivas al aire libre.	Ermua Kirolak	✓	✓	✓	✓	✓
EF.6.2.5. Fomentar el empleo de estrategias coeducativas en el ámbito deportivo, así como contextos de participación y práctica que faciliten la incorporación de chicas y de chicos a todo tipo de actividades deportivas. A través de, por ejemplo, la integración de la perspectiva de género en la organización del Deporte Escolar - *Eskola Kirola*, formación y cualificación del monitorado, orientación pedagógica con las familias, etc.	Cultura Educación Ermua Kirolak Euskara Juventud Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓

EMPODERAMIENTO FEMINISTA						
EF.OE.7. Apoyo al empoderamiento sociopolítico de las mujeres y del movimiento feminista.						
EF.OO.7.1. Apoyar el fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo de mujeres y feminista, para su participación en las políticas públicas locales desde un enfoque interseccional.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
EF.7.1.1. Reflexionar y proponer mejoras sobre las bases de las subvenciones del Ayuntamiento: público objetivo, criterios de puntuación, etc.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
EF.7.1.2. Ofrecer asesoramiento a las asociaciones de mujeres y aquellas que fomenten la igualdad, en la presentación de los proyectos a la convocatoria de subvenciones para proyectos de igualdad.	Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
EF.7.1.3. Apoyar iniciativas de empoderamiento de mujeres en situación de discriminación interseccional.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
EF.7.1.4. Consolidar e integrar el Consejo de Igualdad en la acción municipal para la participación e incidencia de las mujeres en las políticas municipales.	Unidad de Igualdad	✓				

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EC.OE. 8. Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social.						
EC.OO. 8.1. Promover la igualdad y la diversidad mediante programas coeducativos.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
EC.8.1.1. Impulsar un proyecto de coeducación para la igualdad, desarrollado en colaboración con los centros educativos e integrando a toda la comunidad escolar (alumnado, profesorado, familias, etc.) con el objeto de que coordine las actuaciones en las fechas más señaladas por la agenda feminista, entre ellas; 8 de marzo, 17 de mayo o 25 de noviembre.	Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
EC.8.1.2. Completar el trabajo coordinado entre el Ayuntamiento y la comunidad educativa para identificar necesidades poniendo en marcha una Mesa o Foro de coeducación en el municipio.	Cultura Educación Euskara Juventud Unidad de Igualdad		✓			
EC.8.1.3. Seguir realizando campañas de sensibilización en torno a la libertad y a la diversidad de identidad de género.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
EC.8.1.4. Mediante los pliegos de contrataciones de los programas dirigidos a la población joven, garantizar que el personal que se contrata cuente con formación en coeducación y prevención e identificación de actitudes machistas.	Todas las Áreas		✓	✓	✓	✓

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EC.OE. 8. Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social.						
EC.OO. 8.2. Fomentar una cultura igualitaria de los cuidados que redistribuya su provisión e involucre a los hombres desde la corresponsabilidad.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
EC.8.2.1. Hacer especial incidencia en la creación de espacios de sensibilización y reflexión en entornos educativos formales e informales para trabajar nuevos modelos de masculinidad.	Todas las Áreas		✓	✓	✓	✓
EC.8.2.2. Iniciar procesos participativos con los sindicatos y con el tejido empresarial para afianzar su compromiso con el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando a conocer y poniendo en valor experiencias previas.	Desarrollo económico / local			✓		

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EC.OE. 9. Autonomía económica de las mujeres.						
EC.OO. 9.1. Implementar políticas de empleo y formación específicas orientadas al empleo de las mujeres.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
EC.9.1.1. Elaborar y desarrollar programas que impliquen un itinerario personal e integrado de orientación y asesoramiento, así como acciones de formación ajustadas al perfil de empleabilidad de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.	Desarrollo económico / local Políticas Sociales	✓	✓	✓	✓	✓
EC.9.1.2. Poner en marcha programas en torno a la gestión de la edad creando grupos inter-edad para la transmisión de conocimientos (BelaunaldiakLab, Coworking para mujeres +45, etc.).	Desarrollo económico / local Políticas Sociales		✓			
EC.9.1.3. Generar cauces de comunicación (página web u otros) para facilitar de manera periódica información sobre recursos y datos relativos al empleo de las mujeres.	Desarrollo económico / local Políticas Sociales	✓				
EC.9.1.4. Impulsar ayudas económicas municipales a la contratación para el cuidado de personas dependientes que incluya a menores, para así favorecer la conciliación de la vida personal y familiar de las mujeres.	Políticas Sociales	✓	✓	✓	✓	✓
EC.9.1.5. Fomentar la creación de empleo mediante la incorporación al mercado laboral de mujeres desempleadas y/o facilitar su salida del trabajo sumergido.	Desarrollo económico / local Políticas Sociales	✓	✓	✓	✓	✓

*Desarrollar el objetivo operativo 9.1. contemplando las propuestas realizadas en el estudio: Trabajadoras del hogar, cuidadoras y otras realidades Estudio sobre la inserción sociolaboral de las mujeres de origen extranjero en Ermua (junio 2021).

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EC.OE. 9. Autonomía económica de las mujeres.						
EC.OO. 9.2. Ayudar a las empresas y organizaciones locales a que implanten en su cultura, estrategia y modelo de gestión la igualdad como herramienta que redunde en una mayor autonomía de las mujeres.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
EC.9.2.1. Ofrecer información y recursos de apoyo para que las empresas que no estén obligadas por ley a tener un Plan para la Igualdad accedan a implantar medidas de igualdad y conciliación.	Desarrollo económico / local Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
EC.9.2.2. Estudiar las iniciativas realizadas por otros municipios para promover la conciliación en las empresas y poner en marcha iniciativas locales de intercambio de formación, identificación de necesidades y/o buenas prácticas.	Desarrollo económico / local Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EC.OE. 10. Economía feminista de los cuidados.						
EC.OO. 10.1. Identificar las necesidades de la población en materia de conciliación y cuidados, e incorporar recursos de información y provisión.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
EC.10.1.1. Realizar un diagnóstico de los cuidados en Ermua para, desde una perspectiva interseccional, recoger las necesidades de cuidados, las características de la provisión de cuidados, las condiciones de las personas que trabajan realizando cuidados, etc. Poner especial atención en las familias monomarentales, en las cuidadoras informales de las personas que están en situación de dependencia y, en general, en las mujeres que realizan tareas domésticas y trabajo de cuidados.	Políticas Sociales			✓		
EC.10.1.2. Promover la implantación de medidas necesarias según los datos obtenidos en el diagnóstico de cuidados.	Políticas Sociales				✓	✓
EC.10.1.3. Organizar acciones informativas y de asesoramiento sobre los derechos de las empleadas del hogar y los cuidados en concordancia a la reciente aprobación del Convenio 189 de la OIT.	Políticas Sociales	✓				
EC.10.1.4. Seguir promoviendo redes de encuentro para las mujeres cuidadoras.	Políticas Sociales	✓	✓	✓	✓	✓
EC.10.1.5. Hacer llegar a la población información sobre los servicios que pueden ayudar a compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.	Políticas Sociales	✓	✓	✓	✓	✓

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EC.OE. 10. Economía feminista de los cuidados.						
EC.OO. 10.2. Favorecer que el diseño territorial tenga en cuenta las necesidades y demandas con relación al cuidado de la vida de una manera sostenible.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
EC.10.2.1. Seguimiento del mapa de la Ciudad Prohibida e implementación de medidas para su desaparición, de manera colaborativa e interseccional, con participación de mujeres, población de edades diversas, agentes y grupos feministas del municipio. * Alinear la acción EC.10.2.1. con el objetivo recogido por el Instituto Municipal de Deportes en el Plan Estratégico de la actividad física y del deporte de Ermua (2022-2025) para la adecuación de la red de recorridos caminables de Ermua y alrededores.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
EC.10.2.2. Analizar de manera diferenciada las necesidades de las mujeres y de los hombres, e incorporar la perspectiva de género en la ordenación y planificación urbana.	Ciudad	✓	✓	✓	✓	✓
EC.10.2.3. Organizar unas jornadas de urbanismo con perspectiva de género, dirigidas a la ciudadanía en general, con el objetivo de identificar experiencias y nuevos modelos de sostenibilidad colectiva y cuidado de la vida en materia de ciudad.	Ciudad			✓		
EC.10.2.4. Formación sobre urbanismo feminista y urbanismo con perspectiva de género dirigidas al personal técnico responsable tanto de urbanismo como de igualdad entre mujeres y hombres.	Secretaría-Gestión de Personas-Formación Ciudad	✓	✓	✓	✓	✓

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA						
VM.OE. 11. Cambio de valores para la prevención de la violencia machista desde un enfoque interseccional.						
VM.OO. 11.1. Desarrollar acciones, sensibilizar e informar, transformar estructuras y símbolos que perpetúan la violencia machista, incorporar enfoque de reparación del daño.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
VM.11.1.1. Continuar realizando campañas, jornadas y actuaciones de sensibilización sobre violencia machista, favoreciendo aquellas que permitan una mayor visibilidad de la diversidad de personas, expresiones de violencia e impacto social.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
VM.11.1.2. Apoyar y/o crear programas con entidades que trabajen con hombres en la línea de la reparación y la no repetición del daño.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA						
VM.OE. 12. Creación de un marco estratégico para la coordinación e integración de los objetivos y acciones para el fomento de la igualdad y contra la violencia machista.						
VM.OO. 12.1. Compromiso estable del Ayuntamiento para alcanzar vidas libres de violencia machista						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
VM.12.1.1. Analizar la adecuación del Plan Municipal Contra La Violencia Machista a lo establecido en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, a fin de identificar los cambios que su entrada en vigor pueda suponer en este ámbito.	Unidad de Igualdad	✓				
VM.12.1.2. Desarrollar mecanismo y espacios de interacción y trabajo conjunto en las labores de seguimiento, evaluación y coordinación específicos entre ambos Planes.	Unidad de Igualdad	✓				

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA						
VM.OE. 13. Avanzar en la sensibilización, la prevención y la formación en torno a la violencia machista contra las mujeres y personas LGTBIQ+.						
VM.OO. 13.1. Poner en marcha actividades para hacer frente a la discriminación que sufren las personas LGTBIQ+.						
ACCIONES	**RESPONSABLE(S)**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
VM.13.1.1. Completar un diagnóstico local sobre la realidad de las personas LGTBIQ+.	Políticas Sociales			✓		
VM.13.1.2. Seguir organizando programas de prevención y sensibilización en materia de diversidad sexual y defensa de los derechos de las personas LGTBIQ+.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓
VM.13.1.3. Poner en marcha actividades dirigidas a toda la población para la prevención de la violencia machista y LGTBIQfobia. Por ejemplo, actividades en días señalados como 26 abril, 17 de mayo, etc.	Todas las Áreas	✓	✓	✓	✓	✓

7. INDICADORES DE REALIZACIÓN DEL IV PLAN

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	
BG.OE. 1. Compromiso político.	
BG.OO. 1.1. Incrementar y visibilizar el compromiso político del Ayuntamiento en materia de igualdad.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.1.1.1. Analizar la adecuación de la ordenanza municipal de igualdad a lo establecido en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres , a fin de identificar los cambios que su entrada en vigor pueda suponer para la normativa municipal.	– Borrador de ordenanza municipal de igualdad analizado.
BG.1.1.2. Aprobar y desarrollar la ordenanza municipal de igualdad.	– Ordenanza municipal de igualdad aprobada. – Ámbitos de desarrollo de la ordenanza municipal de igualdad desarrollado anualmente.
BG.1.1.3. Establecer procesos de seguimiento y evaluación de la aplicación de la ordenanza municipal de igualdad.	– Procesos de seguimiento y evaluación establecidos.
BG.1.1.4. Crear espacios de contenido específico en igualdad en las reuniones de Dirección de las Áreas.	– Número de reuniones con espacios específicos de trabajo en igualdad. – Número de personas asistentes desagregadas por sexo y reunión.

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	
BG.OE. 1. Compromiso político.	
BG.OO. 1.2. Fortalecer la arquitectura de género municipal implementando la estrategia de mainstreaming, mejorando la planificación anual y el seguimiento en todas las Áreas, programas y proyectos del Ayuntamiento.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.1.2.1. Avanzar en el desarrollo de la arquitectura de género del Ayuntamiento, para que sirva de apoyo en la ejecución de la política de igualdad municipal, creando la figura de referente para la igualdad en cadauna de las Áreas del Ayuntamiento.	– Figura de referente configurada en cada Área.
BG.1.2.2. Realizar periódicamente un análisis y en su caso, actualización delas necesidades de las Áreas municipales a fin de que permanentemente cuenten con una estructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones en materia de igualdad.	– Número de análisis realizados. – Número y tipo de actualizaciones de necesidades realizadas.
BG.1.2.3. Participar en los espacios de formación en igualdad dirigidos al personal político que se diseñen anualmente.	– Número de cursos de formación a personal político en los que se ha participado. – Número de personas asistentes desagregado por sexo y reunión. – Número de horas dedicadas a la formación por año y curso.

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	
BG.OE. 2. Perspectiva de género en la gestión de personal.	
BG.OO. 2.1. Gestionar la política de personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género, es decir, teniendo en cuenta la variable sexo en la recogida de datos, así como criterios de análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.2.1.1 Elaborar un diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento, analizando las necesidades formativas del personal adscrito a la administración municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres, realizando propuestas en cada caso. *Con la participación de la representación Sindical.	– Comisión Negociadora para el Plan Interno creada. – Diagnóstico de situación realizado. – Necesidades formativas del personal analizadas.
BG.2.1.2 Desarrollar un Plan Interno para la Igualdad, teniendo en cuenta este IV Plan para la Igualdad, en cumplimiento de la normativa autonómica y estatal vigente. *Con la participación de la representación Sindical.	– Plan Interno para la Igualdad realizado.
BG.2.1.3 Elaborar, difundir e implementar un Protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito del Ayuntamiento como organización, evaluando resultados periódicamente. *Con la participación de la representación Sindical.	– Protocolo para hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo realizado. – Evaluaciones realizadas.
BG.2.1.4. Incluir en el Plan de Acogida para el personal que se incorpora al Ayuntamiento la información relativa a las políticas municipales de igualdad.	– Apartado políticas igualdad en el Plan de Acogida instaurado.

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	
BG.OE. 2. Perspectiva de género en la gestión de personal.	
BG.OO. 2.2. Asegurar una formación práctica, progresiva y permanente del personal municipal en materia de igualdad.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.2.2.1. Realizar una propuesta formativa mediante planes anuales de formación, asegurando un curso sobre comunicación no sexista cada dos años, con objeto de que llegue a todo el personal, incluso al de nueva incorporación.	– Planes anuales realizados. – Curso sobre comunicación no sexista realizado y periodicidad. – Número de personas asistentes desagregado por sexo. – Número de horas dedicadas a la formación.
BG.2.2.2. Realizar formación específica sobre la incorporación de la perspectiva de género en la práctica laboral y la forma de realizar evaluaciones previas de impacto de género.	– Número de acciones formativas organizadas. – Número de personas asistentes desagregado por sexo y por Área. – Número de horas dedicadas a la formación.
BG.2.2.3. Realizar formación sobre la integración sistemática de las cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios municipales.	– Número de acciones formativas organizadas. – Número de personas asistentes desagregado por sexo y por Área. – Número de horas dedicadas a la formación.
BG.2.2.4. Realizar formación en elaboración de presupuestos con enfoque de género y definición de gasto en igualdad.	– Número de acciones formativas organizadas. – Número de personas asistentes desagregado por sexo y por Área. – Número de horas dedicadas a la formación.

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	
BG.OE. 3. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.	
BG.OO. 3.1. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.3.1.1. Analizar los presupuestos municipales desde una perspectiva de género, desarrollando indicadores de seguimiento (FAEs), por Área y programa, analizando y evaluando, con carácter previo a su aprobación anual, el impacto potencial desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios. Posteriormente, una vez finalizado el ejercicio presupuestario, considerar el impacto real de la ejecución de los mismos en la igualdad de mujeres y hombres.	– Indicadores de seguimiento (FAEs), por Área y programa desarrollados. – Análisis previo realizado. – Análisis posterior realizado.
BG.3.1.2. Elaborar el informe de impacto de género en la memoria de presupuestos de cada ejercicio con el nuevo enfoque de incorporación de la perspectiva de género.	– Informe de impacto de género realizado por ejercicio.
BG.OO. 3.2. Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estudios y estadísticas municipales.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.3.2.1. Creación e implementación de los indicadores de género relativos a la interseccionalidad y categoría no binaria en cada uno de los ámbitos de intervención. La lente de la interseccionalidad permitirá que la superposición entre las identidades de raza, sexo, clase, sexualidad, etc. se incorpore completamente en el análisis estructural.	– Número y tipo de criterios establecidos e incorporados para trabajar la interseccionalidad en el Ayuntamiento de Ermua.
BG.3.2.2. Diagnóstico sobre la situación de la incorporación de la variable sexo en formularios, hojas de solicitud, registros y bases de datos, e incorporación de la citada variable en el caso de que no lo esté.	– Diagnóstico realizado. – Número de formularios, hojas de solicitud, registros y bases de datos en los que se ha incorporado la variable.

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	
BG.OE. 3. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.	
BG.OO. 3.3. Integrar la perspectiva de género, desde un enfoque inclusivo, en todas las acciones de comunicación e información y en todos los soportes elaborados directamente por el Ayuntamiento o entidades dependientes.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.3.3.1. Creación de un espacio en la Intranet que permita al personal municipal resolver dudas sobre el uso no sexista e inclusivo de la comunicación en los distintos documentos, creando una batería de indicadores.	– Espacio en la Intranet desarrollado. – Seguimiento del número de visitas. – Indicadores creados.
BG. 3.3.2. Incorporar en el Plan de Acogida municipal recursos sobre uso no sexista e inclusivo de la comunicación para resolver las dudas que el nuevo personal municipal pueda tener.	– Incorporación de contenidos en el Plan de Acogida.
BG.OO. 3.4. Asegurar la evaluación previa del impacto de género de la normativa, ordenanzas, planes y proyectos estratégicos municipales.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.3.4.1. Realizar las evaluaciones de impacto de género de manera gradual en normativas, planes y/o proyectos estratégicos de dos Áreas municipales cada año; con el objetivo de llegar a todas las Áreas del Ayuntamiento en el año 2027.	– Número de evaluaciones realizadas.

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	
BG.OE. 3. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.	
BG.OO. 3.5. Continuar con la integración sistemática y el seguimiento de las cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios municipales, analizando su potencial transformador (calidad e impacto) en todas las Áreas municipales.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.3.5.1. Analizar la realidad con el objetivo de asegurar que se cumple con la obligatoriedad legal en cuanto a los criterios de igualdad de los contratos.	– Análisis realizado. – Número de mejoras incorporadas.
BG.3.5.2. Crear un grupo de trabajo para la realización de mejoras, intercambio de buenas prácticas y propuestas en este ámbito.	– Espacio generado.
BG.OO. 3.6 Asegurar una representación equilibrada en los órganos de representación y participación.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.3.6.1. Promover la representación paritaria en las comparecencias municipales, con el objetivo de garantizar la presencia de mujeres y hombres.	– Número y tipo de comparecencias. – % de mujeres y hombres.
BG.3.6.2. Velar porque la composición de grupos de trabajo, comisiones internas, etc. sea paritaria. Se entenderá por representación o composición paritaria la situación en la que esté garantizada la presencia de mujeres y hombres, de manera que, en el grupo en cuestión, las personas de cada sexo no sean más del 60% ni menos del 40% del total.	– Número de órganos de representación. – % de mujeres y hombres.
BG.3.6.3. Constatar en las normativas de todos los consejos del Ayuntamiento y órganos de participación que se garantizará la paridad en su composición.	– Número de normativas en las que se constata la paridad.
BG.3.6.4. Asegurar que los jurados creados con la ayuda económica o apoyo del Ayuntamiento para concursos y/o premios sean paritarios.	– Número de jurados paritarios y tipo de concurso o premios.

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	
BG.OE. 4. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y Áreas.	
BG.OO. 4.1. Reforzar la coordinación y colaboración para que la igualdad se aborde transversalmente en todas las Áreas, Unidades y servicios del Ayuntamiento de Ermua.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.4.1.1. Elaboración del Plan Operativo anual del IV. Plan para la Igualdad de Ermua. En este se detallarán las acciones que desarrollará cada Área, así como el presupuesto destinado a estas.	– Plan Operativo anual elaborado. – Número de objetivos y acciones propuestas. – Presupuesto destinado por Área.
BG.4.1.2. El Equipo Mixto realizará al menos dos reuniones anuales para la coordinación del Plan, la primera con el objetivo de trabajar en el Plan Operativo anual y una segunda para trabajar en la evaluación.	– Reuniones realizadas. – Número de objetivos y acciones propuestas realizadas, parcialmente realizadas, y sin abordar. – Resultados conseguidos.
BG.4.1.3. Anualmente se realizará una reunión informativa a nivel político, en la que la Unidad de Igualdad dará cuenta del cumplimiento del Plan.	– Reuniones realizadas. – % de cumplimiento del Plan por año y por Área.
BG.4.1.4. La Unidad de Igualdad y el Consejo de Igualdad realizarán, al menos, una reunión anual para dar cuenta del cumplimiento del Plan.	– Reuniones realizadas. – Aportaciones y propuestas realizadas por el Consejo de Igualdad.
BG.4.1.5. Poner a disposición del Plan una herramienta informática de seguimiento diseñada específicamente.	– Herramienta informática diseñada y divulgada.
BG.OO. 4.2. Seguir impulsando una adecuada coordinación y colaboración interinstitucional en la materia.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.4.2.1. Participación en espacios de coordinación y colaboración intermunicipal e interinstitucional (Red Berdinsarea, Diputación Foral de Bizkaia, Red Territorial de Bizkaia, EUDEL y Emakunde).	– Número de espacios en los que se participa e instituciones con las que se colabora.

BUEN GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	
BG.OE. 5. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista.	
BG.OO. 5.1. Promover procesos y metodologías de trabajo desde los órganos correspondientes que faciliten la participación y aportación de las mujeres y el movimiento feminista, y contribuyan a sumar en la labor que se realiza a nivel local.	
ACCIONES	**INDICADORES**
BG.5.1.1. Analizar los reglamentos de colaboración y participación de los consejos sectoriales para consensuar la forma en que se da la participación y la colaboración.	– Número de reglamentos de colaboración y participación de los consejos sectoriales analizados.
BG.5.1.2. Realizar sesiones abiertas para revisar y llegar a acuerdos relativos a los procesos de colaboración y espacios participativos.	– Número de sesiones abiertas realizadas. – Número de acuerdos.

EMPODERAMIENTO FEMINISTA	
EF.OE. 6. Apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista.	
EF.OO. 6.1. Crear y consolidar procesos que promuevan la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres, en su diversidad.	
ACCIONES	**INDICADORES**
EF.6.1.1. Impulsar el trabajo en red con otras Casas de las Mujeres; conocer las diferentes opciones, conocer a las mujeres que participan en ellas, las posibilidades de red...	– Número y tipo de iniciativas puestas en marcha para el impulso de trabajo en red.
EF.6.1.2 Realizar iniciativas innovadoras para reforzar y dar a conocer entre la ciudadanía los servicios y programas para el empoderamiento, con especial incidencia en las mujeres jóvenes, mujeres mayores, mujeres racializadas, migradas, mujeres con diversidad funcional, etc.	– Número y tipo de iniciativas realizadas. – Porcentaje de personas que conocen los servicios y programas. – Presupuesto anual dedicado. – Ámbitos de innovación.
EF.6.1.3. Potenciar la programación de la Escuela de Empoderamiento, diversificarla, ampliar su alcance tanto en su contenido como en su horario y/o duración, desde un punto de vista interseccional, es decir, teniendo en cuenta que las mujeres no son un grupo homogéneo y poniendo especial atención en evitar que las mujeres se vean en situación de discriminación por raza, sexo, clase, sexualidades, etc.	– Satisfacción de las usuarias. – Presupuesto anual dedicado. – Ámbitos de diversificación.
EF.6.1.4. Adoptar medidas específicas para promover el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad: creación de grupos estables, organización de sesiones para trabajar opresiones específicas, etc.	– Número de proyectos para el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad. – Grupos generados, número de sesiones organizadas y satisfacción de las asistentes. – Presupuesto anual dedicado.

EMPODERAMIENTO FEMINISTA	
EF.OE. 6. Apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista.	
EF.OO. 6.2. Fomentar la participación de las mujeres en actividades físicas y deportivas, en la creación intelectual y artística, visibilizando y dando reconocimiento a sus logros y obras y favoreciendo la recuperación de la memoria histórica	
ACCIONES	**INDICADORES**
EF.6.2.1. Llevar a cabo proyectos de visibilización y recuperación de la memoria histórica de las mujeres de Ermua, mediante la creación de una beca de investigación.	– Beca de investigación creada. – Número y tipo de propuestas de investigación. – Presupuesto anual dedicado.
EF.6.2.2. Poner en marcha medidas de acción positiva para aumentar la participación de las mujeres tanto en los espacios festivos, como en la producción artística, literaria, musical, audiovisual, etc. garantizando la presencia de mujeres artistas en la oferta cultural de Ermua, así como en la toma de decisiones en estos ámbitos.	– Número y tipo de iniciativas de acción positiva puestas en marcha, por ámbito. – Presupuesto anual dedicado.
EF.6.2.3. Diseñar y ejecutar acciones que visibilicen la actividad deportiva de las mujeres y su presencia en el deporte, fomentando su participación teniendo en cuenta la perspectiva de género en los programas y en la organización de competiciones deportivas en las que participa Ermua Kirolak. Por ejemplo, criterios no androcéntricos en los aspectos valorados de las competiciones deportivas, premios económicos igualitarios, horarios y espacios (favoreciendo la visibilidad de las pruebas femeninas), carteles y material de promoción, número de mujeres como juezas y árbitras, etc.	– Número y tipo de iniciativas de acción positiva puestas en marcha, por ámbito. – Presupuesto anual dedicado.
EF.6.2.4. Facilitar puntos de encuentro, organizar cursos o entrenamientos para mujeres que quieran salir a correr en grupo o andar en bicicleta (a través de *Mugi* o *Hiribili*, por ejemplo) fomentando la realización de actividades deportivas al aire libre.	– Número de acciones. – Número y tipo de acciones. – Número y satisfacción de las asistentes. – Presupuesto anual dedicado.
EF.6.2.5. Fomentar el empleo de estrategias coeducativas en el ámbito deportivo, así como contextos de participación y práctica que faciliten la incorporación de chicas y de chicos a todo tipo de actividades deportivas. A través de, por ejemplo, la integración de la perspectiva de género en la organización del Deporte Escolar - *Eskola Kirola*, formación y cualificación del monitorado, orientación pedagógica con las familias, etc.	– Número y tipo de iniciativas de acción positiva puestas en marcha, por ámbito. – Participación de niñas y niños en estas. – Presupuesto anual dedicado.

EMPODERAMIENTO FEMINISTA	
EF.OE.7. Apoyo al empoderamiento sociopolítico de las mujeres y del movimiento feminista.	
EF.HO.7.1. Apoyar el fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo de mujeres y feminista, para su participación en las políticas públicas locales desde un enfoque interseccional.	
ACCIONES	**INDICADORES**
EF.7.1.1. Reflexionar y proponer mejoras sobre las bases de las subvenciones del Ayuntamiento: público objetivo, criterios de puntuación, etc.	– Número y tipo de adecuaciones realizadas por Área.
EF.7.1.2. Ofrecer asesoramiento a las asociaciones de mujeres y aquellas que fomenten la igualdad, en la presentación de los proyectos a la convocatoria de subvenciones para proyectos de igualdad.	– Número de acciones de asesoramiento. – Número de asociaciones y tipo que han recibido apoyo para la formulación de sus proyectos.
EF.7.1.3. Apoyar iniciativas de empoderamiento de mujeres en situación de discriminación interseccional.	– Número de proyectos para el empoderamiento de las mujeres que han recibido apoyo anualmente. – Número y tipo de mujeres beneficiarias en cada proyecto. – Presupuesto anual dedicado.
EF.7.1.4. Consolidar e integrar el Consejo de Igualdad en la acción municipal para la participación e incidencia de las mujeres en las políticas municipales.	– Número de reuniones realizadas y participación. – Valoración de las personas asistentes.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	
EC.OE. 8. Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social.	
EC.OO. 8.1. Promover la igualdad y la diversidad mediante programas coeducativos.	
ACCIONES	**INDICADORES**
EC.8.1.1. Impulsar un proyecto de coeducación para la igualdad, desarrollado en colaboración con los centros educativos e integrando a toda la comunidad escolar (alumnado, profesorado, familias, etc.) con el objeto de que coordine las actuaciones en las fechas más señaladas por la agenda feminista, entre ellas, 8 de marzo, 17 de mayo o 25 de noviembre.	– Proyecto de coeducación para la igualdad desarrollado. – Número y tipo de actuaciones, proyectos e iniciativas realizadas. – Número de personas implicadas desagregado por sexo, edad y centro escolar.
EC.8.1.2. Completar el trabajo coordinado entre el Ayuntamiento y la comunidad educativa para identificar necesidades poniendo en marcha una Mesa o Foro de coeducación en el municipio.	– Mesa o Foro de coeducación activada. – Número de reuniones mantenidas. – Número de asistentes desagrado por sexo.
EC.8.1.3. Seguir realizando campañas de sensibilización en torno a la libertad y a la diversidad de identidad de género.	– Número y tipo de campañas realizadas. – Presupuesto anual dedicado a las campañas de sensibilización.
EC.8.1.4. Mediante los pliegos de contrataciones de los programas dirigidos a la población joven, garantizar que el personal que se contrata cuente con formación en coeducación y prevención e identificación de actitudes machistas.	– Número y tipo de contrataciones realizadas.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	
EC.OE. 8. Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social.	
EC.OO. 8.2. Fomentar una cultura igualitaria de los cuidados que redistribuya su provisión e involucre a los hombres desde la corresponsabilidad.	
ACCIONES	**INDICADORES**
EC.8.2.1. Hacer especial incidencia en la creación de espacios de sensibilización y reflexión en entornos educativos formales e informales para trabajar nuevos modelos de masculinidad.	– Número y tipo de espacios generados. – Número de reuniones mantenidas. – Número de hombres asistentes por edades.
EC.8.2.2. Iniciar procesos participativos con los sindicatos y con el tejido empresarial para afianzar su compromiso en el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando a conocer y poniendo en valor experiencias previas.	– Número de entidades y tipo implicadas en el proceso. – Número de reuniones mantenidas. – Número de asistentes desagregado por sexo y perfil.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	
EC.OE. 9. Autonomía económica de las mujeres*	
EC.OO. 9.1. Implementar políticas de empleo y formación específicas orientadas al empleo de las mujeres.	
ACCIONES	**INDICADORES**
EC.9.1.1. Elaborar y desarrollar programas que impliquen un itinerario personal e integrado de orientación y asesoramiento, así como acciones de formación ajustadas al perfil de empleabilidad de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.	– Número y tipos de programas desarrollados. – Número de mujeres que han participado por edad.
EC.9.1.2. Poner en marcha programas en torno a la gestión de la edad, creando grupos inter-edad para la transmisión de conocimientos (BelaunaldiaLab, Coworking para mujeres +45, etc.)	– Número y tipos de programas desarrollados. – Número de mujeres que han participado por edad.
EC.9.1.3. Generar cauces de comunicación (página web u otros) para facilitar de manera periódica información sobre recursos y datos relativos al empleo de las mujeres.	– Número y tipos de espacios generados. – Número de visitas a los espacios generados.
EC.9.1.4. Impulsar ayudas económicas municipales a la contratación para el cuidado de personas dependientes que incluya a menores, para así favorecer la conciliación de la vida personal y familiar de las mujeres.	– Número y tipos de ayudas económicas generadas.
EC.9.1.5. Fomentar la creación de empleo mediante la incorporación al mercado laboral de mujeres desempleadas y/o facilitar su salida del trabajo sumergido.	– Número de itinerarios de inserción elaborados. – Número de mujeres que han participado por edad.

*Desarrollar el objetivo operativo 9.1. contemplando las propuestas realizadas en el estudio: Trabajadoras del hogar, cuidadoras y otras realidades. Estudio sobre la inserción sociolaboral de las mujeres de origen extranjero en Ermua (junio 2021).

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	
EC.OE. 9. Autonomía económica de las mujeres*	
EC.OO. 9.2. Ayudar a las empresas y organizaciones locales a que implanten en su cultura, estrategia y modelo de gestión la igualdad como herramienta que redunde en una mayor autonomía de las mujeres.	
ACCIONES	**INDICADORES**
EC.9.2.1. Ofrecer información y recursos de apoyo para que las empresas que no estén obligadas por ley a tener un Plan para la Igualdad accedan a implantar medidas de igualdad y conciliación.	– Número de empresas apoyadas. – Número de empresas que implantan medidas y tipo de medidas.
EC.9.2.2. Estudiar las iniciativas realizadas por otros municipios para promover la conciliación en las empresas y poner en marcha iniciativas locales de intercambio de formación, identificación de necesidades y/o buenas prácticas.	– Número y tipo de experiencias estudiadas. – Número y tipo de iniciativas puestas en marcha.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	
EC.OE. 10. Economía feminista de los cuidados.	
EC.OO. 10.1. Identificar las necesidades de la población en materia de conciliación y cuidados, e incorporar recursos de información y provisión.	
ACCIONES	**INDICADORES**
EC.10.1.1. Realizar un diagnóstico de los cuidados en Ermua para, desde una perspectiva interseccional, recoger las necesidades de cuidados, las características de la provisión de cuidados, las condiciones de las personas que trabajan realizando cuidados, etc. Poner especial atención en las familias monomarentales, en las cuidadoras informales de las personas que están en situación de dependencia y, en general, en las mujeres que realizan tareas domésticas y trabajo de cuidados.	– Diagnóstico realizado.
EC.10.1.2. Promover la implantación de medidas necesarias según los datos obtenidos en el diagnostico de cuidados.	– Número de medidas implantadas.
EC.10.1.3. Organizar acciones informativas y de asesoramiento sobre los derechos de las empleadas del hogar y los cuidados en concordancia a la reciente aprobación del Convenio 189 de la OIT.	– Número y tipo de acciones informativas realizadas.
EC.10.1.4. Seguir promoviendo redes de encuentro para las mujeres cuidadoras.	– Número y tipo de actividades programadas.
EC.10.1.5. Hacer llegar a la población información sobre los servicios que pueden ayudar a compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.	– Número de acciones de difusión realizadas.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMAR LA ECONOMÍA Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	
EC.OE. 10. Economía feminista de los cuidados.	
EC.OO. 10.2. Favorecer que el diseño territorial tenga en cuenta las necesidades y demandas con relación al cuidado de la vida de una manera sostenible.	
ACCIONES	**INDICADORES**
EC.10.2.1. Seguimiento del mapa de la Ciudad Prohibida e implementación de medidas para su desaparición, de manera colaborativa e interseccional, con participación de mujeres, población joven, agentes y grupos feministas del municipio. * Alinear la acción EC.10.2.1. con el objetivo recogido por el Instituto Municipal de Deportes en el Plan Estratégico de la actividad física y del deporte de Ermua (2022-2025) para la adecuación de la red de recorridos caminables de Ermua y alrededores.	– Número de acciones del seguimiento del mapa de la Ciudad Prohibida realizado. – Número y tipo de incorporaciones realizadas. – Número de personas asistentes desagregado por sexo y por edad.
EC.10.2.3. Analizar de manera diferenciada las necesidades de las mujeres y de los hombres, e incorporar la perspectiva de género en la ordenación y planificación urbana.	– Número de variables analizadas. – Número de incorporaciones realizadas.
EC.10.2.4. Organizar unas jornadas de urbanismo con perspectiva de género, dirigidas a la ciudadanía en general, con el objetivo de identificar experiencias y nuevos modelos de sostenibilidad colectiva y cuidado de la vida en materia de ciudad.	– Jornadas organizadas. – Número de personas asistentes desagregado por sexo. – Valoración de asistentes.
EC.10.2.5. Formación sobre urbanismo feminista y urbanismo con perspectiva de género dirigidas al personal técnico responsable tanto de urbanismo como de igualdad entre mujeres y hombres.	– Formación impartida. – Número de personas asistentes desagregado por sexo y por Área. – Número de horas dedicadas a la formación.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	
VM.OE. 11. Cambio de valores para la prevención de la violencia machista desde un enfoque interseccional.	
VM.OO. 11.1. Desarrollar acciones, sensibilizar e informar, transformar estructuras y símbolos que perpetúan la violencia machista, incorporar enfoque de reparación del daño.	
ACCIONES	**INDICADORES**
VM.11.1.1. Continuar realizando campañas, jornadas y actuaciones de sensibilización sobre violencia machista, favoreciendo aquellas que permitan una mayor visibilidad de la diversidad de personas, expresiones de violencia e impacto social.	– Número de campañas, jornadas y actuaciones de sensibilización sobre violencia machista realizadas por Área.
VM.11.1.2. Apoyar y/o crear programas con entidades que trabajen con hombres en la línea de la reparación y la no repetición del daño.	– Número de programas apoyados y/o creados por Área.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	
VM. OE. 12. Creación de un marco estratégico para la coordinación e integración de los objetivos acciones para el fomento de la igualdad y contra la violencia machista.	
VM.OO. 12.1. Compromiso estable del Ayuntamiento para alcanzar vidas libres de violencia machista.	
ACCIONES	**INDICADORES**
VM. 12.1.1. Analizar la adecuación del Plan Municipal Contra La Violencia Machista a lo establecido en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, a fin de identificar los cambios que su entrada en vigor pueda suponer en este ámbito.	– Evaluación realizada. – Número y tipo de cambios identificados.
VM.12.1.2. Desarrollar mecanismo y espacios de interacción y trabajo conjunto en las labores de seguimiento, evaluación y coordinación específicos entre ambos Planes.	– Mecanismos elaborados. – Número de personas asistentes desagregado por sexo.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	
VM. OE. 13. Avanzar en la sensibilización, la prevención y la formación en torno a la violencia machista contra las mujeres y personas LGTBIQ+.	
VM.OO. 13.1. Poner en marcha actividades para hacer frente a la discriminación que sufren las personas LGTBIQ+.	
ACCIONES	**INDICADORES**
VM.13.1.1. Completar un diagnóstico local sobre la realidad de las personas LGTBIQ+.	– Diagnóstico realizado.
VM.13.1.2. Seguir organizando programas de prevención y sensibilización en materia de diversidad sexual y defensa de los derechos de las personas LGTBIQ+.	– Número de campañas, jornadas y actuaciones organizadas. – Número de personas asistentes desagregado por sexo y por edad.
VM.13.1.3. Poner en marcha actividades dirigidas a toda la población para la prevención de la violencia machista y LGTBIQfobia. Por ejemplo, actividades en días señalados como 26 abril, 17 de mayo, etc.	– Número de actuaciones ejecutadas. – Número de personas asistentes desagregado por sexo y por edad.

8. MEDIDAS Y RECURSOS

En esta sección se recogen diferentes guías o/y manuales que pretenden ser una ayuda para la gestión y seguimiento del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Ermua.

O.E. 1. Compromiso político

Objetivo operativo: Incrementar y visibilizar el compromiso político del Ayuntamiento en materia de igualdad.

BG.1.1.1. Analizar la adecuación de la ordenanza municipal de igualdad a lo establecido en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, a fin de identificar los cambios que su entrada en vigor pueda suponer para la normativa municipal.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-4849

Presentación pública de la nueva Ley vasca para la Igualdad (Bilbao)

BG.1.1.2. Aprobar y desarrollar la ordenanza municipal de igualdad.

BG.1.1.3. Establecer procesos de seguimiento y evaluación de la aplicación de la ordenanza municipal de igualdad.

BG.1.1.4. Crear espacios de contenido específico en igualdad en las reuniones de Dirección de las Áreas.

1.2. Objetivo operativo: Fortalecer la arquitectura de género municipal implementando la estrategia de mainstreaming, mejorando la planificación anual y el seguimiento en todas las Áreas, programas y proyectos del Ayuntamiento.

BG.1.2.1. Avanzar en el desarrollo de la arquitectura de género del Ayuntamiento, para que sirva de apoyo en la ejecución de la política de igualdad municipal, creando la figura de referente para la igualdad en cada una de las Áreas del Ayuntamiento.

BG.1.2.2. Realizar periódicamente un análisis, y en su caso, actualización de las necesidades de las Áreas municipales a fin de que permanentemente cuenten con una estructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones en materia de igualdad.

BG.1.2.3. Participar en los espacios de formación en igualdad dirigidos al personal político que se diseñen anualmente.

O.E. 2. Perspectiva de género en la gestión de personal

Objetivo operativo 2.1. Gestionar la política de personal del Ayuntamiento desde la perspectiva de género, es decir, teniendo en cuenta la variable sexo en la recogida de datos, así como criterios de análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.

BG.2.1.1. Elaborar un diagnóstico interno sobre la situación de las mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento, analizando las necesidades formativas del personal adscrito a la administración municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres, y realizar propuestas en cada caso.

BG.2.1.2. Desarrollar un Plan Interno para la Igualdad, teniendo en cuenta este IV. Plan para la Igualdad, en cumplimiento de la normativa autonómica y estatal vigente.

BG.2.1.3. Elaborar, difundir e implementar un Protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito del Ayuntamiento como organización, evaluando resultados periódicamente.

BG.2.1.4. Incluir en el Plan de Acogida para el personal que se incorpora al Ayuntamiento la información relativa a las políticas municipales de igualdad.

Objetivo operativo 2.2 Asegurar una formación práctica, progresiva y permanente del personal municipal en materia de igualdad.

BG.2.2.1. Realizar una propuesta formativa mediante planes anuales de formación, asegurando un curso sobre comunicación no sexista cada dos años, con objeto de que llegue a todo el personal, incluso al de nueva incorporación.

BG.2.2.2. Realizar formación específica sobre la incorporación de la perspectiva de género en la práctica laboral y la forma de realizar evaluaciones previas de impacto de género.

BG.2.2.3. Realizar formación sobre la integración sistemática de las cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios municipales.

BG.2.2.4. Realizar formación en elaboración de presupuestos con enfoque de género y definición de gasto en igualdad.

O.E.3. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

Objetivo operativo 3.1. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.

BG.3.1.1. Analizar los presupuestos municipales desde una perspectiva de género, desarrollando indicadores de seguimiento (FAEs), por área y programa. Analizando y evaluando, con carácter previo a su aprobación anual, el impacto potencial desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios y posteriormente, una vez finalizado el ejercicio presupuestario, el impacto real de la ejecución de los mismos en la igualdad de mujeres y hombres.

B.G.3.1.2. Elaborar el informe de impacto de género en la memoria de presupuestos de cada ejercicio con el nuevo enfoque de incorporación de la perspectiva de género.

Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)

Presupuestos de la Diputación Foral de Bizkaia. Informe de género.

Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU

Presupuestos Sensibles al Género en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Presupuestos Locales con Enfoque de Género en la CAE

Integración de la perspectiva de género en los presupuestos del Ayuntamiento de San Sebastián

Objetivo operativo 3.2. Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estudios y estadísticas municipales.

BG.3.2.1. Creación e implementación de los indicadores de género relativos a la interseccionalidad y categoría no binaria en cada uno de los ámbitos de intervención. La lente de la interseccionalidad permitirá que la superposición entre las identidades de raza, sexo, clase, sexualidad, etc. se incorporen completamente en el análisis estructural.

BG.3.2.2. Diagnóstico sobre la situación de la incorporación de la variable sexo en formularios, hojas de solicitud, registros y bases de datos e incorporación de la citada variable en el caso de que no lo esté.

Objetivo operativo 3.3. Integrar la perspectiva de género, desde un enfoque inclusivo, en todas las acciones de comunicación e información y en todos los soportes elaborados directamente por el Ayuntamiento o entidades dependientes.

BG.3.3.1. Creación de un espacio en la Intranet que permita al personal municipal resolver dudas sobre el uso no sexista e inclusivo de la comunicación en los distintos documentos, creando una batería de indicadores.

Euskararen erabilera inklusiboa. UPV/EHUko Berdintasunerako Zuzendaritza eta Pikara Magazine

Lo que no se nombra no existe. Entendiendo la importancia del lenguaje inclusivo. UPV/EHU

Guía de comunicación inclusiva | Ayuntamiento de Barcelona

Guía práctica para un uso inclusivo del lenguaje en Lantegi Batuak

Género ikuspegidun komunikazioa berdintasunezko gizarterako 2021. Nafarroako Berdintasunerako Institutua

Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo. Emakunde 2011

Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura. Emakunde 2010

Guía de lenguaje para el ámbito del deporte. Emakunde 2009

Guía de lenguaje para el ámbito de la salud. Emakunde 2009

Euskararen erabilera ez sexista. Emakunde 2008

Guía del lenguaje para el ámbito educativo. Emakunde 2008

UPV/EHU-n euskararen eta irudien erabilera ez-sexistarako gida (2008)

Recopilación de Guías sobre el uso del lenguaje no sexista. Ministerio de igualdad

Guía práctica de comunicación incluyente. Ministerio de igualdad

BG. 3.3.2. Incorporar en el Plan de Acogida municipal recursos sobre uso no sexista e inclusivo de la comunicación para resolver las dudas que el nuevo personal municipal pueda tener.

Objetivo operativo 3.4. Asegurar la evaluación previa del impacto de género de la normativa, ordenanzas, planes y proyectos estratégicos municipales.

BG.3.4.1. Realizar las evaluaciones de impacto de género de manera gradual en normativas, planes y/o proyectos estratégicos de dos Áreas municipales cada año; con el objetivo de llegar a todas las Áreas del Ayuntamiento en el año 2027.

Guía para la elaboración de Informes de impacto en función del género (PDF, 1,28 MB)

Evaluaciones previas del impacto en función del género en las entidades locales (PDF, 500 KB)

Objetivo operativo 3.5. Continuar con la integración sistemática y el seguimiento de las cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios

municipales, analizando su potencial transformador (calidad e impacto) en todas las Áreas municipales.

BG.3.5.1. Analizar la realidad con el objetivo de asegurar que se cumple con la obligatoriedad legal en cuanto a los criterios de igualdad de los contratos.

BG.3.5.2. Crear un grupo de trabajo para la realización de mejoras, intercambio de buenas prácticas y propuestas en este ámbito.

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales (PDF, 8 MB) Emakunde 2019

Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos (PDF, 11 MB) Emakunde 2013

Servicio de asesoramiento para promover la igualdad en la contratación pública

Objetivo operativo 3.6 Asegurar una representación equilibrada en los órganos de representación y participación

BG.3.6.1. Promover la representación paritaria en las comparecencias municipales, con el objetivo de garantizar la presencia de mujeres y hombres.

BG.3.6.2. Velar porque la composición de grupos de trabajo, comisiones internas… sea paritaria. Se entenderá por representación o composición paritaria la situación en la que esté garantizada la presencia de hombres y mujeres, de manera que, en el grupo en cuestión, las personas de cada sexo no sean más del 60 % ni menos del 40 % del total.

BG.3.6.3. Constatar en las normativas de todos los consejos del Ayuntamiento y órganos de participación que la se garantizará la paridad en su composición.

BG.3.6.4. Asegurar que los jurados creados con la ayuda económica o apoyo del Ayuntamiento para concursos y/o premios sean paritarios.

O.E. 4: Articulación y mejora de la coordinación y colaboración interna e interinstitucional como elemento clave para la igualdad

Objetivo operativo 4.1: Reforzar la coordinación y colaboración para que la igualdad se aborde transversalmente en todas las Áreas, Unidades y servicios del Ayuntamiento de Ermua.

BG.4.1.1. Elaboración del Plan Operativo anual del IV. Plan para la Igualdad de Ermua. En este se detallarán las acciones que desarrollará cada Área, así como el presupuesto destinado a estas.

BG.4.1.2. El Equipo Mixto realizará al menos dos reuniones anuales para la coordinación del Plan, la primera con el objetivo de trabajar en el Plan Operativo anual y una segunda para trabajar en la evaluación.

BG.4.1.3. Anualmente se realizará una reunión informativa a nivel político, en la que la Unidad de Igualdad dará cuenta del cumplimiento del Plan.

BG.4.1.4. La Unidad de Igualdad y el Consejo de Igualdad realizarán, al menos, una reunión anual para dar cuenta del cumplimiento del Plan.

BG.4.1.5. Poner a disposición del Plan una herramienta informática de seguimiento diseñada específicamente.

Objetivo operativo 4.2: Seguir impulsando una adecuada coordinación y colaboración interinstitucional en la materia

BG.4.2.1. Participación en espacios de coordinación y colaboración intermunicipal e interinstitucional (Red Berdinsarea, Diputación Foral de Bizkaia, Red Territorial de Bizkaia, EUDEL y Emakunde).

O.E. 5: Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista

Objetivo operativo 5.1: Promover procesos y metodologías de trabajo desde los órganos correspondientes, que faciliten la participación y aportación de las mujeres y el movimiento feminista y contribuyan a sumar en la labor que se realiza a nivel local.

BG.5.1.1. Analizar los reglamentos de colaboración y participación de los consejos sectoriales para consensuar la forma en que se da la participación y la colaboración.

BG.5.1.2. Realizar sesiones abiertas para revisar y llegar a acuerdos relativos a los procesos de colaboración y espacios participativos.

O.E. 6: Apoyo al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde una perspectiva feminista

Objetivo operativo 6.1: Crear y consolidar procesos que promuevan la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres, en su diversidad.

EF.6.1.1. Impulsar el trabajo en red con otras Casas de las Mujeres; conocer las diferentes opciones, conocer a las mujeres que participan en ellas, las posibilidades de red...

EF.6.1.2 Realizar iniciativas innovadoras para reforzar y dar a conocer entre la ciudadanía los servicios y programas para el empoderamiento, con especial incidencia en las mujeres jóvenes, mujeres mayores, mujeres racializadas, migradas, mujeres con diversidad funcional, etc.

EF.6.1.3. Potenciar la programación de la Escuela de Empoderamiento, diversificarla, ampliar su alcance tanto en su contenido como en su horario y/o duración, desde un punto de vista interseccional, es decir, teniendo en cuenta que las mujeres no son un grupo homogéneo y poniendo especial atención en evitar que las mujeres se vean en situación de discriminación por raza, sexo, clase, sexualidades, etc.

EF.6.1.4. Adoptar medidas específicas para promover el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad: creación de grupos estables, organización de sesiones para trabajar opresiones específicas, etc.

Objetivo operativo 6.2: Fomentar la participación de las mujeres en actividades físicas y deportivas, en la creación intelectual y artística, visibilizando y dando reconocimiento a sus logros y obras y favoreciendo la recuperación de la memoria histórica

EF.6.2.1. Llevar a cabo proyectos de visibilización y recuperación de la memoria histórica de las mujeres de Ermua, mediante la creación de una beca de investigación.

E.F.6.2.2. Poner en marcha medidas de acción positiva para aumentar la participación de las mujeres tanto en los espacios festivos, como en la producción artística, literaria y audiovisual. Garantizando la presencia de mujeres artistas en la oferta cultural de Ermua: teatro, danza, música y en la toma de decisiones en estos ámbitos.

E.F.6.2.3 Diseñar y ejecutar acciones y actividades que visibilicen la actividad deportiva de las mujeres y su presencia en el deporte y fomenten su participación. Teniendo en cuenta la perspectiva de género en los programas y en la organización de competiciones deportivas gestionadas por el Instituto Municipal de Deportes de Ermua: criterios no androcéntricos en los aspectos valorados de las competiciones deportivas, premios económicos igualitarios, horarios y espacios (favoreciendo la visibilidad de las pruebas femeninas), carteles y material de promoción, número de mujeres como juezas y árbitras.

E.F.6.2.4 Facilitar puntos de encuentro, organizar cursos o entrenamientos para mujeres que quieren salir a correr en grupo o andar en bicicleta (a través de Mugi o Hiribili por ejemplo) fomentando la realización de actividades deportivas al aire libre.

E.F.6.2.5 Fomentar el empleo de estrategias coeducativas en el ámbito deportivo, así como contextos de participación y práctica que faciliten la incorporación de chicas y de chicos a todo tipo de actividades deportivas. A través de, por ejemplo, la integración de la perspectiva de género en la organización del Deporte Escolar-“Eskola Kirola”, formación y cualificación del monitorado, orientación pedagógica con las familias…

O.E. 7. Apoyo al empoderamiento sociopolítico de las mujeres y del movimiento feminista

Objetivo operativo 7.1: Apoyar el fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo de mujeres y feminista, para su participación en las políticas públicas locales desde un enfoque interseccional.

E.F.7.1.1. Reflexionar y proponer mejoras sobre las bases de las subvenciones del Ayuntamiento: público objetivo, criterios de puntuación, etc.

E.F.7.1.2. Ofrecer asesoramiento a las asociaciones de mujeres y aquellas que fomenten la igualdad, en la presentación de los proyectos a la convocatoria de subvenciones para proyectos de igualdad.

E.F.7.1.3. Apoyar iniciativas de empoderamiento de mujeres en situación de discriminación interseccional.

E.F.7.1.4. Consolidar e integrar el Consejo de la Mujer en la acción municipal para la participación e incidencia de las mujeres en las políticas municipales.

O.E 8. Reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social

Objetivo operativo 8.1: Promover la igualdad y la diversidad mediante programas coeducativos.

E.C.8.1.1. Impulsar un proyecto de coeducación para la igualdad, desarrollado en colaboración con los centros educativos e integrando a toda la comunidad escolar

(alumnado, profesorado, familias, etc.) con el objeto de que coordine las actuaciones en las fechas más señaladas por la agenda feminista, entre ellas, 8 de marzo, 17 de mayo o 25 de noviembre.

Guía de aprendizajes del programa Nahiko!: resumen, conclusiones y experiencias piloto (PDF, 1 MB) Emakunde 2015

II Plan de coeducación para el sistema educativo vasco, en el camino hacia la igualdad y el buen trato 2019-2023. Edición1ª edición2019

EC.8.1.2. Completar el trabajo coordinado entre el ayuntamiento y la comunidad educativa para identificar necesidades, poniendo en marcha una Mesa o Foro de coeducación del municipio.

EC.8.1.3. Seguir realizando campañas de sensibilización en torno a la libertad y la diversidad de identidad de género.

EC.8.1.4. Mediante los pliegos de contrataciones de los programas dirigidos a la población joven, garantizar que el personal que se contrata cuente con formación en coeducación y prevención e identificación de actitudes machistas.

Objetivo operativo 8.2: Fomentar una cultura igualitaria de los cuidados que redistribuya su provisión e involucre a los hombres desde la corresponsabilidad.

E.C.8.2.1. Hacer especial incidencia en la creación de espacios de sensibilización y reflexión en entornos educativos formales e informales para trabajar nuevos modelos de masculinidad.

E.C.8.2.2. Iniciar procesos participativos con los sindicatos y con el tejido empresarial para afianzar su compromiso en el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando a conocer y poniendo en valor experiencias previas.

O.E. 9. Autonomía económica de las mujeres

Objetivo operativo 9.1: Implementar políticas de empleo y formación específicas orientadas al empleo de las mujeres.

EC.9.1.1. Elaborar y desarrollar programas que impliquen un itinerario personal e integrado de orientación y asesoramiento, así como acciones de formación ajustadas al perfil de empleabilidad de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

EC.9.1.2. Poner en marcha programas en torno a la gestión de la edad creando grupos inter-edad para la transmisión de conocimientos (BelaunaldiaLab, Coworking para mujeres +45, etc.)

EC.9.1.3. Generar cauces de comunicación (página web u otros) para facilitar de manera periódica información sobre recursos y datos relativos al empleo de las mujeres.

EC.9.1.4. Impulsar ayudas económicas municipales a la contratación para el cuidado de personas dependientes que incluya a menores, para así favorecer la conciliación de la vida personal y familiar de las mujeres.

EC.9.1.5. Fomentar la creación de empleo mediante la incorporación al mercado laboral de mujeres desempleadas y/o facilitar su salida del trabajo sumergido.

Manual de uso: Guía de transversalización de la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Empleo 2020-2023.

Objetivo 9.2: Ayudar a las empresas y organizaciones locales a que implanten en su cultura, estrategia y modelo de gestión la igualdad como herramienta que redunde en una mayor autonomía de las mujeres.

E.C.9.2.1. Ofrecer información y recursos de apoyo para que las empresas que no estén obligadas por ley a tener un plan de igualdad accedan a implantar medidas de igualdad y conciliación.

E.C.9.2.2. Estudiar las iniciativas realizadas por otros municipios para promover la conciliación en las empresas y poner en marcha iniciativas locales de intercambio de formación, identificación de necesidades o buenas prácticas.

Igualdad en empresas y organizaciones

O.E. 10. Economía feminista de los cuidados

Objetivo 10.1: Identificar las necesidades de la población en materia de conciliación y cuidados, e incorporar recursos de información y provisión.

EC.10.1.1. Realizar un diagnóstico de los cuidados en Ermua para, desde una perspectiva interseccional, recoger las necesidades de cuidados, las características de la provisión de cuidados, las condiciones de las personas que trabajan realizando cuidados, etc. Poner especial atención en las familias monomarentales, en las cuidadoras informales de las personas que están en situación de dependencia y, en general, en las mujeres que realizan tareas domésticas y trabajo de cuidados.

EC.10.1.2. Promover la implantación de medidas necesarias según los datos obtenidos en el diagnostico de cuidados.

EC.10.1.3. Organizar acciones informativas y de asesoramiento sobre los derechos de las empleadas del hogar y los cuidados en concordancia a la reciente aprobación del Convenio 189 de la OIT.

EC.10.1.4. Seguir promoviendo redes de encuentro para las mujeres cuidadoras.

EC.10.1.5. Hacer llegar a la población información sobre los servicios que pueden ayudar a compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.

Kontzilia - Conciliación personas trabajadoras

Objetivo 10.2: Favorecer que el diseño territorial tenga en cuenta las necesidades y demandas con relación al cuidado de la vida de una manera sostenible.

EC.10.2.1. Seguimiento del mapa de la Ciudad Prohibida e implementación de medidas para su desaparición, de manera colaborativa e interseccional, con participación de mujeres, población de edades diversas, agentes y grupos feministas del municipio.

Plan Estratégico de la Actividad Física y del Deporte de Ermua para el periodo 2022-2025

EC.10.2.2. Analizar de manera diferenciada las necesidades de las mujeres y de los hombres, e incorporar la perspectiva de género en la ordenación y planificación urbana.

EC.10.2.3. Organizar unas jornadas de urbanismo con perspectiva de género, dirigidas a la ciudadanía en general, con el objetivo de identificar experiencias y nuevos modelos de sostenibilidad colectiva y cuidado de la vida en materia de ciudad.

EC.10.2.4. Formación sobre urbanismo feminista y urbanismo con perspectiva de género dirigidas al personal técnico responsable tanto de urbanismo como de igualdad entre mujeres y hombres.

O.E. 11. Cambio de valores para la prevención de la violencia machista desde un enfoque interseccional

Objetivo operativo 11.1: Desarrollar acciones, sensibilizar e informar, transformar estructuras y símbolos que perpetúan la violencia machista, incorporar enfoque de reparación del daño.

VM.11.1.1. Continuar realizando campañas, jornadas y actuaciones de sensibilización sobre violencia machista, favoreciendo aquellas que permitan una mayor visibilidad de la diversidad de personas, expresiones de violencia e impacto social.

VM.11.1.2. Apoyar y/o crear programas con entidades que trabajen con hombres en la línea de la reparación y la no repetición del daño.

O.E. 12. Creación de un marco estratégico para la coordinación e integración de los objetivos acciones para el fomento de la igualdad y contra la violencia machista.

Objetivo operativo 12.1: Compromiso estable del ayuntamiento para alcanzar vidas libres de violencia machista

VM. 12.1.1. Analizar la adecuación del Plan Municipal Contra La Violencia Machista a lo establecido en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, a fin de identificar los cambios que su entrada en vigor pueda suponer en este ámbito.

VM.12.1.2. Desarrollar mecanismo y espacios de interacción y trabajo conjunto en las labores de seguimiento, evaluación y coordinación específicos entre ambos Planes.

Objetivo estratégico 13. Avanzar en la sensibilización, la prevención y la formación en torno a la violencia machista contra las mujeres y personas LGTBIQ+.

Objetivo operativo 13.1: Poner en marcha actividades para hacer frente a la discriminación que sufren las personas LGTBIQ+

V.M.13.1.1. Completar un diagnóstico local sobre la realidad de las personas LGTBIQ+.

VM.13.1.2. Seguir organizando programas de prevención y sensibilización en materia de diversidad sexual y la defensa de los derechos de las personas LGTBIQ+.

V.M.13.1.3. Poner en marcha actividades dirigidas a toda la población para la prevención de la violencia machista y LGTBIQfobia. Por ejemplo, actividades en días señalados como 26 abril, 17 de mayo, etc.

**Ermua cuenta con un Plan Local específico Contra la Violencia Machista, en este se recoge el marco especifico de actuación en este ámbito, planteando las actuaciones, los recursos, competencias y responsabilidades, calendarización, indicadores, presupuestos y los modos de evaluación, así como, promoviendo y facilitando la participación necesaria de la ciudadanía y de las distintas instituciones, organizaciones y agentes para su éxito. El IV Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de Ermua pretende ser un marco que recoja y coordine las normativas, planes y actuaciones existentes en el municipio, sin restar importancia al sentido y carácter que el Plan Municipal contra La Violencia Machista tiene.*

A continuación, recogemos las acciones que se desgajan de este Plan Local específico Contra la Violencia Machista y que están alineados con el IV Plan para la Igualdad:

Plan Local específico Contra la Violencia Machista	IV Plan para la Igualdad (Objetivo relacionado)
En el marco del protocolo municipal, acordar con los servicios municipales y las entidades que en Ermua participan en la atención a mujeres víctimas de violencia machista, la recogida sistemática de determinados datos estadísticos no identificativos, incluidos los relacionados con los y las menores víctimas dependientes de ellas, y su remisión a la Unidad administrativa de Igualdad para su análisis y explotación.	BG.OO. 1.1. Incrementar y visibilizar el compromiso político del Ayuntamiento en materia de igualdad.
Generar un espacio estable de colaboración e intercambio con asociaciones y organizaciones/agentes sociales, para generar propuestas sobre medidas a adoptar en materia de prevención y sensibilización frente a las diferentes formas y situaciones de violencia machista, asegurando la presencia en este espacio de asociaciones y mujeres sobrevivientes de VG.	BG.OO. 4. 1. Reforzar la coordinación y colaboración para que la igualdad se aborde transversalmente en todas las Áreas, Unidades y servicios del Ayuntamiento de Ermua.
En colaboración con agentes del ámbito local de la coeducación, abordar un proyecto de intervención en el aula a desarrollar en los centros e institutos, recopilando la experiencia de mujeres de cualquier ámbito de actividad artística o intelectual: pintoras, escritoras, investigadoras, cineastas, profesiones liberales…, de siglos pasados y contemporáneas, que han dejado testimonio de la violencia machista sufrida por ellas mismas, los recursos y pasos para poner fin a estas situaciones y su recuperación, desde el punto de la resiliencia y el empoderamiento. Realizar una investigación sobre las mujeres de Ermua asesinadas por violencia machista, sus nombres e historia, para recuperar su identidad y hacerlas visibles, mostrando solidaridad, recuerdo y reconocimiento del daño y avanzando en la creación de una memoria colectiva en esta materia	EF.OO.6.2. Fomentar la participación de las mujeres en actividades físicas y deportivas, en la creación intelectual y artística, visibilizando y dando reconocimiento a sus logros y obras y favoreciendo la recuperación de la memoria histórica.

En coordinación con el ámbito educativo y el profesorado, reforzar la participación en el programa Beldur Barik, a través del diseño y acciones de orientación directa a escolares para la realización de trabajos en línea con la filosofía del programa, que puedan ser presentados y aceptados al concurso y que generen una "bolsa" de materiales/obras que puedan ser utilizadas posteriormente para la sensibilización en los propios centros educativos, en la Casa de la Mujer… etc. , todo ello desde una visión integradora con otros programas estratégicos como el de "ciudad educadora". En coordinación y colaboración con las Áreas/servicios municipales implicados (Juventud, Educación…) diseñar y plantear una nueva propuesta de trabajo estable en el ámbito de la Coeducación, como espacio especialmente relevante en la prevención y sensibilización contra la violencia machista, todo ello para que Ermua pueda ser una verdadera "ciudad educadora" o mejor aún, coeducadora.	EC.OO. 8.1. Promover la igualdad y la diversidad mediante programas coeducativos.
Realizar una campaña de difusión de los diversos módulos ofrecidos por el Programa formativo GIZONDUZ, DEL Gobierno Vasco. Dirigida a entidades públicas y privadas radicadas en Ermua, asociaciones de cualquier naturaleza y a los ciudadanos en general.	EC.OO.8.2. Fomentar una cultura igualitaria de los cuidados que redistribuya su provisión e involucre a los hombres desde la corresponsabilidad.
Establecer certificados o "label" municipales de entidad comprometida contra la violencia machista para aquellas entidades y asociaciones que participen en el programa formativo, estableciéndose diferentes niveles de compromiso, en función del porcentaje de hombres que realicen los módulos. Para mantener una coherencia simbólica, se identificarán también con la imagen semejante al punto lila que se concrete y se ligue a otras actuaciones del presente plan.	EC.OO.9.2. Ayudar a las empresas y organizaciones locales a que implanten en su cultura, estrategia y modelo de gestión la igualdad como herramienta que redunde en una mayor autonomía de las mujeres.
Organizar una actividad formativa y participativa con el objetivo de elaborar un nuevo "mapa de la ciudad prohibida a las mujeres" de Ermua que identifique tanto las zonas y puntos de inseguridad (violencia machista) como las dificultades en lo relativo a su uso, acceso y tránsito, desde una visión interseccional.	EC.OO.10.2. Favorecer que el diseño territorial tenga en cuenta las necesidades y demandas en relación con el cuidado de la vida de una manera sostenible

9. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ERMUA

9.1. Estructuras de gestión del Plan

El sistema de gestión del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ermua define y articula los elementos que van a posibilitar que el conjunto de las acciones descritas se implemente de forma eficaz y coordinada en el Ayuntamiento.

Las estructuras de trabajo previstas para la puesta en marcha, desarrollo, seguimiento y evaluación del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ermua son las siguientes:

Unidad de Igualdad

El Ayuntamiento de Ermua cuenta con una Unidad de Igualdad, con una plaza de Técnica de Igualdad de Oportunidades, ocupada por una funcionaria de carrera, que dedica la totalidad de su jornada laboral al impulso de las políticas locales de igualdad y, en concreto, al desarrollo del IV Plan, con las siguientes funciones:

Funciones

- Impulso y coordinación de las acciones que se lleven a cabo en el contexto del IV Plan para su correcta implementación.
- Desarrollo de planes, acciones y objetivos concretos.
- Asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres a otras áreas y órganos dependientes.
- Coordinación de todas las estructuras y agentes implicados en el desarrollo del Plan
- Seguimiento del cumplimiento de objetivos y tiempos.
- Propuesta de medidas correctoras y valoración de su implantación.
- Comunicación del Plan.
- Establecimiento y Mantenimiento de cauces de participación y colaboración con entidades, asociaciones y ciudadanía.
- Dinamización y participación de los espacios de coordinación.
- Determinación de las responsabilidades necesarias para el mantenimiento de los resultados obtenidos y gestión de las herramientas del Plan.
- Realización de la evaluación final del IV Plan.

Esta Unidad cuenta igualmente con personal técnico formado y especializado en esta materia:

- Una Técnica de Empleo y Formación, con dedicación completa.
- Una Trabajadora Social especializada, referente en los casos de atención, con dedicación parcial.
- Una Auxiliar Administrativa dedicada a tiempo completo a los programas de la Unidad y la Casa de la Mujer.

Responsables ámbito técnico/Direcciones de todas las Áreas municipales

El IV Plan se desarrollará desde la perspectiva de la transversalidad, por lo que las personas responsables/direcciones de cada Área tendrán la función de coordinar y completar el seguimiento de las acciones que se lleven a cabo en su ámbito de trabajo.

Se proponen dos reuniones de trabajo al año con la participación de la Técnica de Igualdad, para completar el seguimiento y evaluación de cada plan operativo anual.

Funciones:

- Elaboración del plan operativo anual, a principios de año.
- Identificación de los medios humanos y materiales disponibles para llevar a cabo las
- acciones definidas en el Plan desde la transversalidad.
- Seguimiento y Evaluación del grado de cumplimiento de las acciones y objetivos del
- Plan.
- Propuesta de medidas correctoras, en su caso.
- Participación en sesiones formativas específicas, dirigidas al personal técnico.

Estructura técnico-política de coordinación (Grupo Mixto)

Desde la misma mirada transversal, las personas con responsabilidad política impulsarán, supervisarán y se coordinarán con el personal técnico responsable de la implementación del IV Plan, integrándose en una estructura mixta.

Este Grupo Mixto realizará, al menos, dos reuniones anuales, la primera para trabajar en el Plan Operativo anual y la segunda para trabajar en su evaluación.

Funciones:

Facilitación de los medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las acciones definidas en el Plan, desde la transversalidad

- Seguimiento y control político del cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Proposición de medidas correctoras y valoración de su implantación.
- Valoración y toma de decisiones sobre las propuestas que se reciban desde los órganos
- de participación (Consejo de Igualdad…).
- Determinación de las responsabilidades y gestión de las herramientas necesarias para el mantenimiento de los objetivos alcanzados.
- Comunicación del Plan.
- Participación en sesiones formativas específicas, dirigidas al personal político.

Consejo de Igualdad

El Consejo municipal de Igualdad de Ermua es un órgano consultivo, informativo, promotor y observador de acciones en la vida política, cultural, económica y social del municipio. A estos efectos, se tendrán en cuenta sus propuestas respecto al desarrollo de las acciones del IV Plan, así como las de otros órganos de participación de ámbitos diversos (Ciudad, Cultura…), dando una respuesta motivada a todas aquellas propuestas que –por algún motivo- hayan de ser rechazadas o modificadas.

Funciones:

- Promover medidas y formular sugerencias al Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Realizar el seguimiento del IV Plan, así como del cumplimiento del principio de igualdad.
- Fomentar la adopción de programas y actuaciones concretas.
- Colaborar con el Ayuntamiento en la organización de acciones puntuales.
- Impulsar la colaboración entre asociaciones que trabajan y están dispuestas a trabajar a favor de la igualdad.
- Generar opinión, capacidad de análisis y espacio para la reflexión.

9.2. Elementos clave del sistema de gestión

Los elementos clave del sistema de gestión son las programaciones anuales, el proceso de ejecución y el sistema de seguimiento y evaluación que se detallan a continuación.

Programaciones anuales

El IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Ermua tiene prevista una vigencia desde el año 2023 al año 2027 y se implementará a través de planes operativos anuales. A principios de año, cada Área/Unidad municipal identificará y planificará las acciones que va a poner en marcha, así como el presupuesto para llevarlas a cabo.

La selección de acciones se hará teniendo en cuenta la temporalización prevista inicialmente en el Plan, pero con la flexibilidad necesaria para adelantar o posponer alguna acción si el contexto de intervención así lo aconseja.

Este sistema de planificación se repetirá anualmente y la información resultante alimentará el proceso de seguimiento del El IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Ermua.

Proceso de ejecución y seguimiento

Durante la ejecución del plan, y conociendo previamente las necesidades de asesoramiento y capacitación de cada dirección responsable, la Unidad de Igualdad acompañará y asesorará la implementación de las acciones contempladas en la programación anual, en función de las demandas recibidas y de las prioridades establecidas. Cada Área completará el seguimiento de las acciones y la evaluación del grado de cumplimiento al final del año, a través de la herramienta de trabajo que se ha diseñado con este objetivo. Además, los datos así obtenidos podrán, en su caso, ser completados con alguna información más cualitativa obtenida a través de la observación y de sesiones conjuntas de trabajo. Teniendo en cuenta todo ello, se elaborará el plan anual correspondiente al siguiente año.

Evaluación

Con todos los datos recogidos, en el año 2027 se desarrollará una evaluación final que analizará la idoneidad del Plan para alcanzar los objetivos previamente establecidos. Los indicadores de evaluación (realización + resultado + impacto) previstos en el plan van a posibilitar que se mida el grado de cumplimiento de la planificación y que se valore en su conjunto, asesorando la toma de decisiones. Esto servirá para planificar los

nuevos planes de acción para seguir implementando la igualdad de mujeres y hombres en Ermua.

Así pues, el IV Plan tendrá tres niveles de evaluación:

- **Evaluación del grado de cumplimiento**: el objetivo será analizar el número de acciones llevadas a cabo a partir de las acciones establecidas en el Plan. Se trata de una evaluación continua, que se prolongará durante el periodo de vigencia del Plan y en la que se recogerá la información extraída en un informe final
- **Evaluación de resultados**: para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos operativos establecidos en el Plan, para lo cual se han establecido previamente indicadores. Esta evaluación se realizará una vez al año.
- **Evaluación de impacto**: se basará en los resultados del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Ermua. Con los resultados esperados se medirá el impacto del Plan. El objetivo será ver el cambio en la situación de los grupos a los que afecta. Esta evaluación se completará a la finalización del periodo de vigencia del Plan.

9.3. Presupuesto

En cuanto a la financiación y los recursos a destinar, hay que recordar que, el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres marca la necesidad de concretar, por cada ejercicio, los presupuestos asignados al desarrollo de medidas/planes (Artículo 15. 2.): *"Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley".*

La Unidad de Igualdad dispondrá de un presupuesto anual que permitirá llevar a cabo las acciones del Plan. El Ayuntamiento de Ermua destinará anualmente a la Unidad de Igualdad, u otros departamentos responsables del desarrollo de las acciones del Plan, recursos suficientes para poder llevarlo a cabo, ya que el resto de las Unidades también deberán prever el presupuesto para poder desarrollar las acciones propias del Plan.

Para el año 2023 la Unidad Igualdad dispondrá de un presupuesto de 135.000€ para poder llevar a cabo las acciones del Plan.

En este sentido, el presupuesto local destinado por el Ayuntamiento de Ermua a la implementación de planes y programas de igualdad de mujeres y hombres se estima en un 1,40% del presupuesto total para el presente año; programas que se impulsan prioritariamente desde la Unidad de Igualdad, pero también desde otras Áreas municipales.