

# V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ELGOIBAR

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ANTECEDENTES.....	4
3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO .....	5
4. PROCESO Y MÉTODO DE TRABAJO .....	6
5. V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES .....	9
6. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL V PLAN .....	21

# 1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Elgoibar lleva un largo recorrido en materia de igualdad, dando pasos estables aumentando progresivamente su intensidad desde 2009, cuando realizó su I Plan de Igualdad. Es un hecho constatado que la igualdad está muy presente en la agenda municipal y así se evidencia tanto en el vigente Plan de Legislatura 2023-2027, como en la existencia de una red municipal y comunitaria por la igualdad en el municipio, que es cada vez mayor y está más consolidada.

Por tanto, desde que en 2009, en línea con los compromisos adquiridos por la Administración Vasca, el Ayuntamiento aprobara el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2008-2011; ha seguido trabajando activamente en el marco de otros tres planes de igualdad. Estos planes, especialmente el IV Plan, objeto de evaluación en estos momentos, en línea con los planes establecidos a nivel de la CAE (VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE) abordaban los siguientes 4 ejes: **Buen Gobierno, Empoderamiento de las Mujeres, Transformación de la Economía y la Organización Social, y Vidas Libres de Violencia contra las Mujeres.**

Es importante hacer una evaluación del camino realizado para hilvanar el nuevo plan. Para ello se ha evaluado mediante una medición del trabajo realizado, identificando el grado de cumplimiento tanto de las acciones del IV Plan como aquellas más concretas que se contemplan en los planes operativos anuales.

Por tanto, firme en su propósito por continuar planificando y desarrollando políticas públicas que garanticen la igualdad real y efectiva en lo local, así como de asegurar unas vidas libres de violencia contra las mujeres, el Ayuntamiento de Elgoibar se ha embarcado en el diseño de su V Plan de Igualdad 2025-2028.

Un plan que sigue la guía de los criterios establecidos en la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y donde se han reflejado la estrategia y las acciones prioritarias para Elgoibar de los próximos cuatro años.

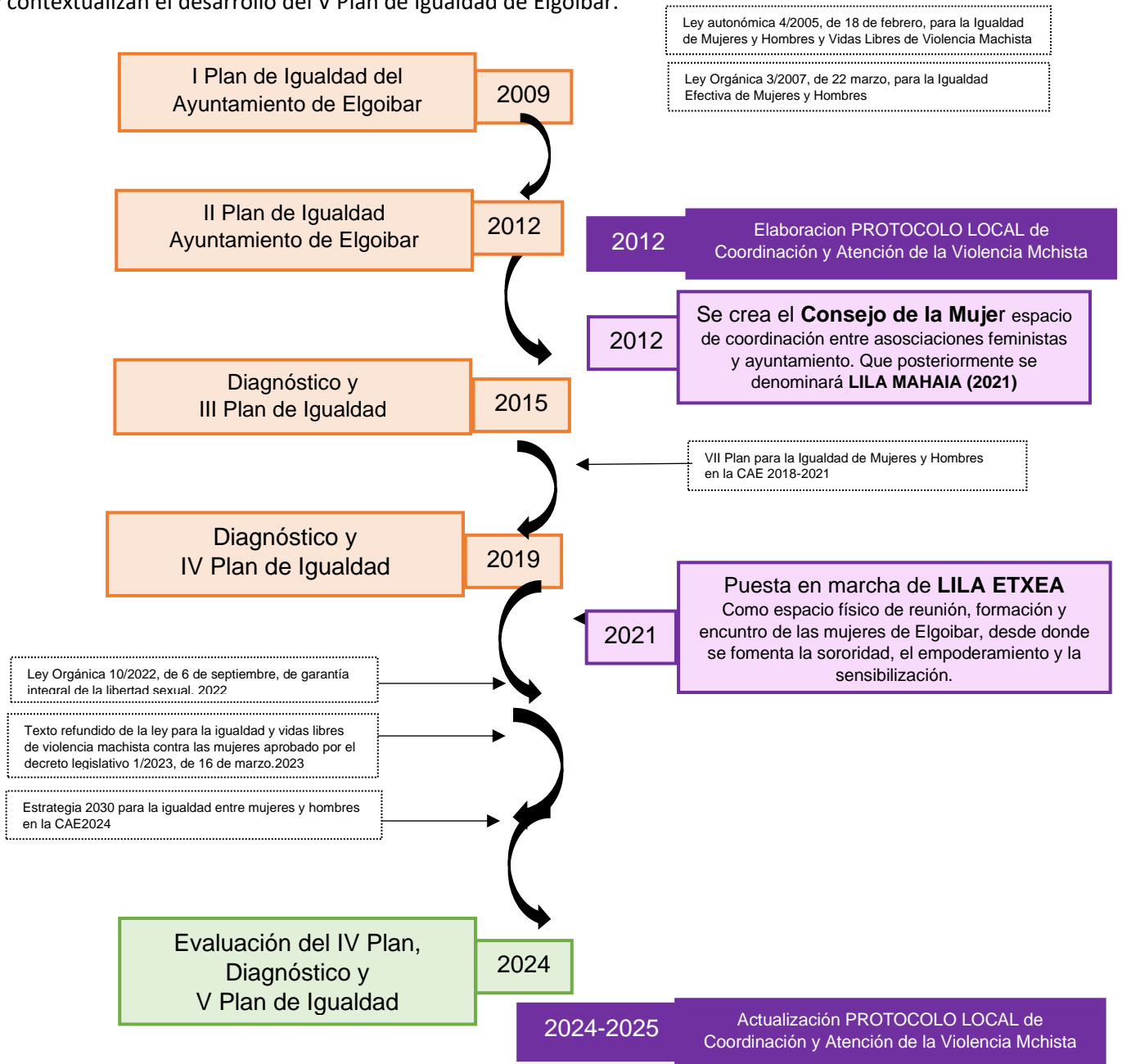
En este documento técnico se presenta el resultado de un proceso participativo en el que cabe reconocer el compromiso y la implicación de:

- Departamento de Igualdad y Alcaldía.
- El personal técnico de referencia de las distintas áreas del Ayuntamiento; a través de sus tres comisiones: Herritartasuna, Antolakuntza y Zuzendaritza Taldea
- La plantilla municipal;
- Las personas de referencia que conforman el espacio Lila Mahaia;
- Y la ciudadanía de Elgoibar.

Sus aportaciones alumbran este V Plan de Igualdad 2025-2028, que pretende ajustarse más a la realidad, las necesidades, las opciones y las prioridades de Elgoibar, convirtiéndose en la referencia y la herramienta nuclear de las acciones que se implementen en los próximos cuatro años en este ámbito transversal e imprescindible.

## 2. ANTECEDENTES

A continuación se refleja, a través de una línea de tiempo, el recorrido de las políticas públicas de Igualdad diseñadas y desarrolladas por el Ayuntamiento de Elgoibar así como los hitos más importantes que condicionan y contextualizan el desarrollo del V Plan de Igualdad de Elgoibar.



### 3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal y normativo específico que los organismos públicos de distinta naturaleza y nivel han impulsado para la consecución de los avances en materia de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Un marco en el que se inserta el V Plan de Igualdad de Elgoibar.

#### Marco internacional

- Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (revisión de los compromisos de Beijing 1995).  
ONU, 15 de septiembre de 2015
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).  
11 de mayo de 2011
- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.  
30 de abril de 2008
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.  
6 de octubre de 1999
- Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing.  
ONU, 4-15 de septiembre de 1995
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (CEDAW).  
Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.  
18 de diciembre de 1979; ratificada por España: 16 de diciembre de 1983

#### Marco nacional

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

#### Marco autonómico

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Texto refundido de la ley para la igualdad y vidas libres de violencia machista contra las mujeres aprobado por el decreto legislativo 1/2023, de 16 de marzo.
- III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE (2023).
- Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (2024)

#### Marco foral

- III. Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Gipuzkoa (2020-2023).
- Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres

## 4. PROCESO Y MÉTODO DE TRABAJO

El proceso de trabajo implementado tanto para la evaluación del IV Plan, para el Diagnóstico de Igualdad y como para el diseño del V Plan de Igualdad de Elgoibar 2025-2028 ha consistido en técnicas cuantitativas y cualitativas que han fomentado la participación de agentes de diversa naturaleza. Concretamente:



A continuación, se detallan los pasos que se han dado y el método aplicado en cada uno de ellos para constituir el proceso de trabajo que ha posibilitado la evaluación del IV Plan y el diseño del V Plan de Igualdad de Elgoibar.



### PRIMER PASO: ACORDAR EL PROCESO DE TRABAJO

Se ha constituido un Grupo Motor municipal con la concejalía y el área de Igualdad para acordar, contrastar y supervisar el proceso de trabajo. Éste ha sido el encargado de orientar el proyecto, de facilitar la documentación necesaria para su revisión, y de establecer los criterios para identificar a los diversos agentes, perfiles profesionales y personas que han participado en los distintos momentos de la evaluación y la elaboración del plan. El Grupo Motor también será el encargado de difundir e implementar el V Plan de Igualdad de Elgoibar 2025-2028, así como de realizar los Planes Operativos Anuales.

### SEGUNDO PASO: EVALUACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD 2020-2023

Para poder evaluar el IV Plan de Igualdad 2020-2023 se ha realizado una revisión documental que permitiera conocer la realidad del municipio y el desarrollo de las políticas públicas de Igualdad en la última legislatura. A la revisión documental se le ha sumado la entrevista a las personas de referencia en materia de Igualdad del municipio, tanto a nivel político como técnico. De esta forma, se ha podido medir el trabajo realizado e identificar el grado de cumplimiento de las acciones que constituyeron el IV Plan. Asimismo, se ha realizado una valoración cualitativa, tanto del proceso de implementación como de los resultados obtenidos, que ha

contribuido a detectar las dificultades y obstáculos que se han ido interponiendo en su ejecución. Esta información ha resultado imprescindible como diagnóstico y punto de partida para la elaboración del V Plan.

### TERCER PASO: DIAGNÓSTICO Y DISEÑO DEL V PLAN DE IGUALDAD 2025-2028

La elaboración del Diagnóstico de Igualdad y el diseño del V Plan de Igualdad ha sido el paso más participativo del proceso.

La **ENTREVISTAS A LAS PERSONAS DE REFERENCIA** en materia de Igualdad del municipio, tanto a nivel político como técnico, ha permitido conocer la estructura y los recursos con los que el Ayuntamiento cuenta actualmente en materia de igualdad; reflexionar sobre la realidad de Elgoibar (problemáticas, preocupaciones e intereses) e identificar los retos y acciones más prioritarias y significativas de cara al futuro. Se han realizado entrevistas con el Técnico de igualdad, la concejala de Igualdad, la Alcaldesa de Elgoibar y la responsable de Bienestar Social.

También se han convocado **DOS GRUPOS DE TRABAJO**:

1

#### Personal técnico y representación política del Ayuntamiento

Convocatoria realizada a la representación técnica de todas las áreas, agrupadas en tres espacios de coordinación: Herritartasuna/Ciudadanía, Antolakuntza/Organización y Zuzendaritza/Dirección. En estos espacios se cuenta también con representación política.

2

#### Lila Mahaia

Mujeres independientes comprometidas con el feminismo en el municipio de Elgoibar.

Los objetivos de las entrevistas y grupos de trabajo han sido:

- Conocer el grado de coordinación y comunicación en materia de Igualdad entre las distintas áreas del Ayuntamiento.
- Conocer la percepción sobre el despliegue de políticas internas en materia de igualdad, que propicien la aplicación del principio de igualdad y la perspectiva de género en las distintas áreas del Ayuntamiento.
- Analizar el grado de sensibilización y compromiso con la igualdad tanto dentro del Ayuntamiento como en el propio municipio.
- Aportar información cualitativa al documento de diagnóstico, debilidades, fortalezas y oportunidades e identificación de retos.
- Identificar retos significativos y propuestas de mejora y actuación en materia de igualdad para incluirlas en el plan.

Por último, se han difundido dos tipos de **CUESTIONARIOS** de forma virtual (y también física en el caso del cuestionario a la ciudadanía)

Plantilla del Ayuntamiento  
Difundido por redes de comunicación interna

Ciudadanía  
Difundido por los canales de comunicación habituales del Ayto.

Los cuestionarios online han facilitado:

- Conocer la opinión sobre las políticas en materia de Igualdad implementadas por el Ayuntamiento tanto interna como externamente.
- Conocer las percepciones existentes en torno a la desigualdad, la discriminación y los distintos tipos de violencia contra las mujeres que se dan tanto dentro del Ayuntamiento como en el municipio.
- Analizar el grado de sensibilización y compromiso con la igualdad tanto entre el personal del Ayuntamiento como entre la ciudadanía.
- Validar las fortalezas y debilidades ya identificadas desde otros espacios y enriquecer el documento de diagnóstico.
- Propiciar la recogida de propuestas en materia de Igualdad que pueda tener la ciudadanía para implementarlas en el V Plan.

Han participado más de 25 personas entre los grupos de trabajo y entrevistas realizadas y se han recabado 28 respuestas del cuestionario dirigido a la plantilla del Ayuntamiento y 42 del difundido entre la ciudadanía.

Cabe destacar que los grupos de trabajo, más allá de proporcionar información para el análisis, también se han erigido como espacios estratégicos para la sensibilización, la transferencia de conocimiento y el encuentro. En el caso de los cuestionarios, estos han supuesto una herramienta muy eficaz para la socialización interna y externa del proceso de trabajo que el Ayuntamiento ha desarrollado en materia de igualdad, así como para amplificar las oportunidades en la libre participación.

Con toda la información recabada a través de estos espacios y herramientas de participación, y atendiendo a las directrices y la estructura de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, se ha diseñado el V Plan de Igualdad 2025-2028 para Elgoibar.

## **CUARTO PASO: DIFUSIÓN DEL DOCUMENTO**

Una vez realizada la evaluación del IV Plan, el diagnóstico de Igualdad que precede al V Plan y diseñado el propio V Plan, se ha previsto presentar y socializar el presente documento y otros contenidos derivados que puedan resultar más prácticos y eficaces para la difusión por los medios habituales del Ayuntamiento: presentación pública, página web, redes sociales, etc.

## 5. V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2025-2028 del Ayuntamiento de Elgoibar se enmarca en el *Texto refundido de la ley para la igualdad y vidas libres de violencia machista contra las mujeres aprobado por el decreto legislativo 1/2023, de 16 de marzo*. Asimismo, ha seguido la guía de los criterios establecidos en la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE<sup>1</sup>.

Por eso, en su elaboración se han contemplado las siguientes premisas:

- La **transversalización** del enfoque de género, asumiendo que es una tarea de todas las áreas y servicios del Ayuntamiento.
- La **coordinación interdepartamental**, que favorece dicha transversalidad y fomenta estructuras de colaboración.
- La **implicación política y la participación del personal técnico**, a través de espacios de trabajo en los que compartir impresiones (sesiones de trabajo con el equipo político-técnico adscrito a la concejalía de Igualdad, grupo de trabajo con las personas de referencia técnica de las distintas áreas del Ayuntamiento, difusión del cuestionario entre la plantilla...).
- La **participación social** a lo largo del proceso, del movimiento feminista local a través de mujeres comprometidas que forman parte de Lila Mahaia (que han participado en los grupos de trabajo) y de la ciudadanía en su conjunto (mediante el cuestionario difundido).
- La **comunicación** tanto interna como externa, para informar sobre la puesta en marcha del plan, su proceso de elaboración y resultados (prensa local, web del Ayuntamiento, información directa a grupos de interés, presentación pública...).

Todas las actuaciones desplegadas en el proceso de trabajo y, en consecuencia, las aportaciones recabadas han alumbrado este V Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres, donde se reflejan las acciones prioritarias para Elgoibar en esta materia para los próximos cuatro años (2025-2028). Un plan cuya estrategia radica en ajustarse más a la realidad, las necesidades, las opciones y las prioridades de Elgoibar, convirtiéndose en la referencia y la herramienta nuclear de las acciones que se implementen en este ámbito transversal e imprescindible.

Cabe mencionar que las acciones se han identificado a través de los diferentes métodos expuestos en el apartado anterior ('Proceso y método de trabajo') se han clasificado atendiendo a las recomendaciones de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Por este motivo, antes de exponer las acciones del V Plan de Igualdad de Elgoibar, se recogen las 11 metas que se persiguen con ella y se clarifican los cuatro ejes en los que ésta se clasifica, junto a una breve descripción:

---

<sup>1</sup> La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE fue aprobada por el Consejo de Gobierno el 13/02/2024, como hoja de ruta a seguir por los poderes públicos vascos de cara a posibilitar la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

La Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres constituye así la herramienta de planificación para que en el año 2030 se alcancen en Euskadi las siguientes once metas concretas:

1. Aumentar el Índice de Igualdad de Género de Euskadi actual hasta superar los 75 puntos.
2. Dedicar, como mínimo, el 1,5% del presupuesto de las administraciones públicas vascas al desarrollo de políticas de igualdad.
3. Conseguir que todas las instituciones públicas vascas cuenten con servicios y unidades de igualdad con personal y dotación presupuestaria suficientes para el cumplimiento de sus fines.
4. Garantizar la formación básica, progresiva, permanente y obligatoria de todo el personal de las administraciones públicas vascas.
5. Reducir al menos, a la mitad, la brecha de género con relación a la tasa de empleo en la CAE.
6. Reducir en 5 puntos la brecha salarial de género en Euskadi.
7. Conseguir que todos los centros del sistema educativo vasco cuenten con un plan coeducativo propio, para dar respuesta eficaz a su diagnóstico de situación.
8. Reducir al menos a la mitad la brecha de género existente en la CAE en la realización del trabajo doméstico y de cuidados.
9. Conseguir que todas las personas residentes en la CAE consideren inaceptable la violencia machista contra las mujeres.
10. Reducir a cero las mujeres asesinadas en la CAE dentro del sistema de protección.
11. Garantizar desde la Administración General de la CAE que las víctimas supervivientes de la violencia machista reciben ayudas económicas en los supuestos de impago de indemnizaciones.

Y los **4 ejes estratégicos** en los que se clasifica son los siguientes:

### **1. Buen Gobierno**

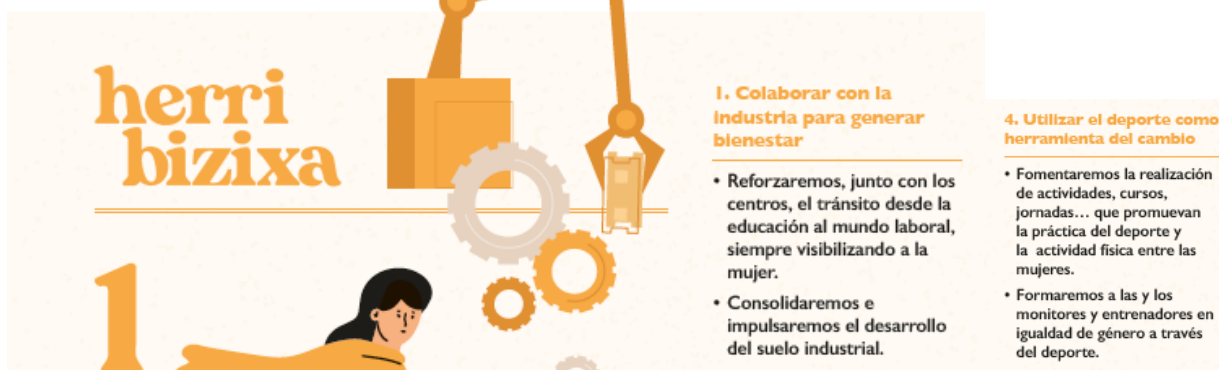
Eje de carácter interno, se relaciona con el cambio organizacional, funcional y operativo de la propia Administración Pública. El buen gobierno implica la existencia de voluntad y compromiso político explícito con la igualdad de mujeres y hombres. A través del buen gobierno se quiere reforzar el compromiso con la igualdad en el sistema de gobierno de los poderes públicos y lograr que la igualdad efectiva de mujeres y hombres tenga mayor impacto en las políticas, programas y actuaciones que se impulsan desde las instituciones. Este proceso exige seguir revisando cómo se toman las decisiones en materia de igualdad y cómo se utilizan los recursos disponibles para favorecer el desarrollo social, económico y medioambiental desde la igualdad. Interpela a las Administraciones Públicas como responsables de impulsar su propia reflexión y transformación de su modelo de gobernanza, tanto para la integración del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como para la implementación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, cuya responsabilidad en esta materia va más allá del trabajo específico realizado a través del área de Igualdad, sino que también establecen directrices que afectan a su estructura y funcionamiento tanto macro como micro: acuerdos institucionales, asignaciones presupuestarias, cláusulas contractuales, subvenciones específicas, uso y difusión de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas...

## 2. Empoderamiento de las mujeres

Eje centrado en las mujeres, que trata de garantizar, promocionar e implementar acciones vinculadas con la (auto) conciencia feminista y el apoyo y el reconocimiento específico de éstas en las distintas dimensiones de la vida, tanto privada como pública. Se trata pues de un proceso personal o individual, pero también es un proceso y una herramienta colectiva, social y política. El empoderamiento se concibe como la principal vía para poner fin a la violencia machista, fomentar la autonomía económica y la participación social de las mujeres y garantizar el cumplimiento de sus derechos humanos, políticos y civiles. Constituye además un principio general de la Ley vasca para la igualdad, un objetivo de la Agenda para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y uno de los ámbitos sobre los que pivota la Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión Europea. El empoderamiento de las mujeres es imprescindible para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y exige a las administraciones públicas considerar y apoyar desde un enfoque interseccional para visibilizar y atender a las múltiples formas de discriminación que viven las mujeres y que interaccionan y los liderazgos con perspectiva feminista para conseguir la participación social y política de las mujeres.

En relación al empoderamiento de las mujeres, el Plan de legislatura en su I línea de trabajo, Elgoibar Bizixa, recoge específicamente:

**bizi. maĩtatu. egin**  
PLAN DE LEGISLATURA -- 2023-2027 --



**herri bizixa**

**1**

**1. Colaborar con la industria para generar bienestar**

- Reforzaremos, junto con los centros, el tránsito desde la educación al mundo laboral, siempre visibilizando a la mujer.
- Consolidaremos e impulsaremos el desarrollo del suelo industrial.

**4. Utilizar el deporte como herramienta del cambio**

- Fomentaremos la realización de actividades, cursos, jornadas... que promuevan la práctica del deporte y la actividad física entre las mujeres.
- Formaremos a las y los monitores y entrenadores en igualdad de género a través del deporte.

### 3. Organización social justa, igualitaria y sostenible

Eje centrado en la dimensión socio-económica, trata de garantizar la implicación de agentes sociales, económicos y políticos para conseguir un cambio de modelo social y económico, asegurando que las políticas consideran la importancia de la sostenibilidad, la interdependencia y la ecodpendencia de la vida y de las personas. Además, es muy importante que la propia sociedad entienda este cambio social y económico como una oportunidad para aumentar el bienestar. Se propone avanzar hacia un modelo que ponga en el centro la vida y el bien común.

En este sentido, el Plan de legislatura 2023-2027 también recoge una línea de acción centrada en los cuidados:



**avanzando hacia una sociedad de los cuidados**

**3**

**10**

**1. Elgoibar, un pueblo que acoge con los brazos abiertos**

- Desarrollaremos un Plan Integral de Acogida.
- Recogeremos y pondremos en valor la diversidad lingüística y cultural del pueblo.
- Daremos continuidad a la iniciativa "Auzoko familia!k".
- Profundizaremos en la convivencia y la coeducación. Reforzando la Mesa Municipal y apoyando los proyectos de la Mesa Ciudadana.

**2. Mejorar las Infraestructuras sanitarias y sociosanitarias ofreciendo nuevos servicios cercanos a la ciudadanía**

- Colaboraremos en la construcción de un nuevo ambulatorio.

**3. Promover un pueblo sano y basado en el bienestar**

- Regeneraremos la Plaza Kalebarren dotándola de un espacio cubierto.
- Construiremos la residencia Errezabal.
- Desarrollaremos el carácter social del convento Santa Clara.
- Seguiremos desarrollando los proyectos para cuidar de las personas mayores (Zainzabab, Lagunakoa, Zahartzaro aktiboa).
- Mejoraremos los servicios para las personas mayores en situación de vulnerabilidad.
- Desarrollaremos el II Plan de prevención de Adicciones de Elgoibar.
- Actualizaremos el protocolo de seguridad ante situaciones de agresiones machistas.

**4. Desarrollar proyectos intergeneracionales**

- Reconvertiremos San Lizáro en viviendas para personas mayores una vez se termine la construcción de la residencia Errezabal.

**5. Construir un Elgoibar más justo e igualitario**

- Reforzaremos los recursos socioeducativos para atender situaciones de vulnerabilidad.
- Ofreceremos acompañamiento a los niños/jóvenes en temas como la sexualidad/ drogodependencia durante su desarrollo y crecimiento.
- Pondremos en marcha y promocionaremos el nuevo modelo de Deporte Escolar de Elgoibar.
- Organizaremos e impulsaremos cursos deportivos orientados a la salud.

**6. Impulsar el desarrollo de viviendas para facilitar la emancipación de las y los jóvenes**

- Desarrollaremos el Plan de Emancipación para las y los jóvenes de Elgoibar.
- Trabajaremos en el desarrollo de viviendas en el actual ambulatorio.
- Seguiremos creando y desarrollando Planes de Igualdad.
- Potenciaremos a las mujeres STEAM.
- Visibilizaremos a artistas creadoras y emprendedoras del municipio.
- Trabajaremos por el bienestar de las personas LGBTI+.
- Implementaremos programas de formación y organizaremos campañas de concienciación sobre la masculinidad.
- Trabajaremos la conciliación para mantener y atraer talento.

### 4. Vidas libres de violencia contra las mujeres

Eje centrado en la atención integral de las víctimas y su entorno, que han sufrido cualquier tipo de violencia específica por su condición de mujeres hasta su completa restitución. Tal y como recoge la Ley para la igualdad y está reconocido internacionalmente, la violencia machista tiene que ser entendida y abordada desde el sistema público vasco como una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres. Esto exige que la respuesta institucional ante la violencia machista se realice desde el respeto, protección y promoción de los derechos humanos, con enfoque de género y feminista, atendiendo a las múltiples discriminaciones que pueden enfrentar las mujeres, que condicionan sus decisiones y sus procesos vitales, así como teniendo como horizonte común el empoderamiento de las mujeres. Además refuerza la respuesta pública e integral ante la violencia, a través de recursos económicos, humanos y técnicos, y abarca las actuaciones relacionadas con las distintas dimensiones de esta problemática: sensibilización, prevención, detección, intervención, atención, recuperación y reconocimiento, así como la imprescindible coordinación interinstitucional que debe darse en todas ellas.

A continuación, se recogen, las 48 acciones identificadas, en línea con las 11 metas y los 4 ejes señalados, que, en su conjunto, configuran el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2025-2028 de Elgoibar. Se ha apostado por un plan viable, manejable y práctico, que sea fácilmente articulable y materializable en los Planes Operativos Anuales que guiarán su adecuada ejecución. Asimismo, más allá de las acciones, se señalan también las áreas, espacios de trabajo y/o figuras de referencia responsables de implementarlas; la relevancia otorgada (alta/media/baja); los indicadores que servirán tanto para monitorizar su ejecución como para realizar su evaluación; y el cronograma de referencia que ordene su desarrollo.

## EJE 1: BUEN GOBIERNO

Acción	Responsable	Relevancia (baja/media/alta)	Indicadores de evaluación	Calendario			
				2025	2026	2027	2028
<b>OBJETIVO I: GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b>							
<b>A.1.</b> Aprobar y desarrollar el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como los Planes Operativos Anuales (POA) derivados.	Alcaldía Igualdad Comisiones: Herritartasuna y reunión de portavoces.	Alta	-Aprobación del V Plan -Elaboración, aprobación y evaluación de los POA	X	X	X	X
<b>A.2.</b> Ajustar paulatinamente los recursos personales, materiales, técnicos y económicos necesarios para el adecuado desarrollo del V Plan.	Alcaldía Igualdad Organización, personal y transparencia Comisión Antolakuntza	Alta	-Informe detallado sobre necesidades de recursos por año -Presupuestos anuales (€) -Balance de previsión e inversión final (€)	X	X	X	X
<b>A.3.</b> Medir anualmente el grado de cumplimiento de los compromisos políticos a favor de la Igualdad: Sistematizar el proceso de recogida de información, medición e impacto de los Planes Operativos Anuales que puedan diseñarse, como del Plan en su conjunto.	Alcaldía Igualdad	Alta	-Definición del sistema de indicadores para medir el impacto (check-list) -N.º de indicadores seleccionados -Establecer un periodo de evaluación (final de CADA año).	X	X	X	X
<b>A.4.</b> Elaborar un documento sencillo en formato amigable y atractivo que recoja los principales avances en materia de igualdad cada dos años, para informar y difundir en las Comisiones: Herritartasuna, Antolakuntza, Lurralde y ZT y especialmente entre la ciudadanía (A partir de los POAs).	Alcaldía Igualdad	Alta	-Elaboración documento de difusión (sí/no). -Presentación pública (sí/no).		X		X
<b>A.5.</b> Elaborar el Plan para la Igualdad de las Administraciones Públicas, acorde a lo dispuesto en la <i>Ley 31/2022, de 23 de diciembre</i> .	Alcaldía Organización, personal y transparencia Igualdad	Alta	-Elaboración del Plan para la Igualdad interno del Ayuntamiento (sí/no).	X			
<b>A.6.</b> Convocar y resolver las subvenciones de Igualdad para cada ejercicio.	Igualdad Secretaría	Alta	-Nº convocatorias realizadas -Nº convocatorias resueltas -N.º de subvenciones otorgadas -Cuantía anual destinada (€) -Incremento cuantía s/año anterior (%)	X	X	X	X
<b>A.7.</b> Mantener el compromiso y la implicación activa en las campañas del 8M y del 25N: declaración institucional,	Alcaldía Igualdad	Alta	-Declaraciones institucionales (sí/no) -N.º de actividades organizadas -Nuevas campañas, fechas LGTBIQ+.	X	X	X	X

programación de actividades, etc. e incorporar alguna campaña específica LGTBIQ+ (17M, 28J...)							
<b>A.8.</b> Ofertar formación básica en materia de Igualdad tanto a la clase política como técnica, con especial incidencia en las áreas masculinizadas.	Alcaldía Organización interna Igualdad Todas las áreas	Alta	-N.º de cursos impartidos -N.º de personas participantes -Valoración de los cursos (cuestionario) -Grado de implementación (% de participantes s/el total previsto)	X	X	X	X
<b>OBJETIVO II: INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA</b>							
<b>A.9.</b> Realizar evaluaciones de impacto de normas y acciones administrativas según género (nuevas edificaciones, nuevos recursos municipales...)	Igualdad Todas las áreas	Media	-Consulta de Guías (sí/no) -Nº reuniones de coordinación -Herramienta de evaluación (sí/no) -Nº de normas y acciones administrativas evaluadas. -Informe de resultados (sí/no)	X	X	X	X
<b>A.10.</b> Incluir medidas para promover la igualdad en las normas y actos administrativos (ordenanzas...).	Igualdad Todas las áreas	Media	-Nº de actos y normas revisadas -N.º de medidas incorporadas -Grado de implementación (% s/el total)	X	X	X	X
<b>A.11.</b> Realizar periódicamente una valoración del impacto presupuestario en materia de igualdad.	Igualdad Hacienda e intervención	Media	-Nº de reuniones coordinación -Informe de impacto (resultados) -Nº de acciones correctoras	X	X	X	X
<b>A.12</b> Participación del área de igualdad en la elaboración y seguimiento de los planes transversales y sectoriales (PGOU, PERCO, Euskara Plana...).	Igualdad Todas las áreas	Media	-Nº de reuniones de coordinación -Nº de Planes revisados	X	X	X	X
<b>A.13</b> Revisar y ampliar del número de cláusulas en materia de igualdad para contratos, subvenciones y convenios.	Igualdad Todas las áreas	Media	-Nº de contratos revisados -Nº de subvenciones revisadas -Nº de convenios revisados -Grado de implementación (% de contratos, convenios y subvenciones revisadas s/total)	X	X	X	X
<b>OBJETIVO III: TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES</b>							
<b>A.14</b> Reforzar la participación de la figura representante de igualdad en el Ayuntamiento en las redes de trabajo externas donde se aborden cuestiones vinculadas a esta materia y/o se requiera de la mirada feminista (Berdinsarea, Langune...)	Igualdad	Media	-Nº de redes en las que habitualmente se participa -Nº de redes nuevas en las que se ha empezado a participar -N.º de reuniones por red -Valoración de la participación del Ayto.	X	X	X	X
<b>A.15</b> Incorporar la interseccionalidad en las políticas públicas, con especial atención a la diversidad sexual y al colectivo LGTBI, tanto externa como internamente.	Alcaldía Igualdad Herriartasuna	Alta	-Diagnóstico sobre la realidad del colectivo (sí/no) -Nº de acciones incorporadas internamente -Nº de acciones desarrolladas a nivel externo -Grado de implementación (% de acciones implantadas s/total previsto)	X	X	X	X

## EJE 2: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Acción	Responsable	Relevancia (baja/media/alta)	Indicadores de evaluación	Calendario			
				2025	2026	2027	2028
<b>OBJETIVO I: APOYO AL CONTRIBUIR A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES</b>							
<b>A.16</b> Promover la formación continua de las mujeres en Lila Etxea sobre todo en los campos donde los conocimientos y las habilidades pueden ser estratégicas para la mejora de la vida y del empleo, como aquellas que disminuyen la brecha digital.	Igualdad Promoción Económica y Empleo	Alta	-N.º de formaciones impartidas -N.º de mujeres participantes -Valoración de las formaciones (cuestionario) -Grado de implementación (% de muj. participantes sobre el total del colectivo identificado)	X	X	X	X
<b>A.17</b> Continuar con la incorporación del empoderamiento de las mujeres en los programas de orientación, promoción del empleo y formación.	Igualdad Bienestar Social	Media	-Programa, proyecto o medida específica -N.º de mujeres participantes -Grado de implementación (% de muj. participantes sobre el total del colectivo identificado)		X	X	X
<b>A.18</b> Organizar acciones formativas en puestos técnicos y tecnológicos dirigidos a mujeres y visibilizarlas como referentes.	Igualdad Promoción económica	Alta	-N.º de acciones/píldoras formativas -N.º de mujeres participantes -Grado de implementación (% de muj. participantes sobre el total del colectivo identificado)	X	X	X	X
<b>OBJETIVO II: FOMENTAR EL PROTAGONISMO DE LAS MUJERES Y RECONOCER Y VALORAR SUS APORTACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS</b>							
<b>A.19</b> Mantener la apuesta de LILA ETXEA y la programación de actividades y formaciones que promueven el autoconocimiento, el empoderamiento, el desarrollo integral y la calidad de vida de las mujeres.	Igualdad Lila Mahaia Asociaciones feministas Asociaciones tercer sector	Alta	-N.º de actividades anuales -N.º de mujeres participantes -N.º de propuestas de nuevas actividades -Valoración general de la programación (cuestionario)	X	X	X	X
<b>A.20</b> Consolidar el espacio LILA MAHAIA y mejorar la convivencia con otros espacios de igualdad de reciente creación.	Igualdad Lila Mahaia Otros espacios feministas	Alta	-N.º de reuniones entre espacios -N.º de acciones propuestas -N.º de acciones desarrolladas -Grado de implementación (% de acciones desarrolladas sobre el total de propuestas) -Valoración del proceso por parte de las participantes (cuestionario)	X	X		
<b>A.21</b> Apoyar a las asociaciones y grupos de mujeres para facilitar la gestión y el desarrollo de su planificación, así como cederles infraestructuras y medios municipales para que puedan desarrollar sus actividades.	Igualdad	Media	-N.º de asociaciones atendidas -N.º y tipología de actuaciones llevadas a cabo -N.º de cesiones de infraestructuras y medios -Valoración del servicio ofrecido (cuestionario)	X	X	X	X

<b>A.22</b> Visibilizar, poner en valor y reconocer la presencia y contribución de las mujeres al funcionamiento del municipio en sus diferentes dimensiones: asociaciones, clubes deportivos, comercios, promoción de iniciativas ciudadanas...	Igualdad Lila Mahaia Otras asociaciones del municipio	Media	-N.º de mujeres identificadas -N.º de acciones implementadas (Premios Lila...) -N.º de actos públicos de reconocimiento (Gala de los Premios Anuales del Deporte Federado...) -Nº de personas participantes	X	X	X	X
<b>OBJETIVO III: GARANTIZAR A LAS MUJERES EL EJERCICIO EFECTIVO DE SUS DERECHOS</b>							
<b>A.23</b> Continuar con la estrategia de fomento de la igualdad en la práctica física y deportiva y la diversidad sexual. Colaboración con agentes tanto públicos (centros educativos-deporte escolar) como privados (clubes, gimnasios...) del municipio, para potenciar la práctica deportiva, la mejora de la salud y el bienestar (derechos). (En línea con el Plan de Legislatura 2023-2027, como herramienta para el cambio).	Igualdad Patronato de Deportes Centros Educativos-deporte escolar Clubes privados Asociaciones deportivas	Alta	-N.º de acuerdos alcanzados -N.º de acciones desarrolladas -Grado de implementación (% de acciones desarrolladas sobre el total de propuestas) -Valoración del impacto de las acciones (cuestionario, análisis del alcance...)	X	X	X	X
<b>A.24</b> Continuar con la apuesta por la programación variada en Lila Etxea, teniendo en cuenta la mirada interseccional (edad, origen, diversidad funcional, identidad y orientación sexual....)	Igualdad Lila Mahaia Mujeres diversas	Alta	-N.º de acciones -Nºde mujeres participantes -Grado de satisfacción (cuestionario) -Valoración del impacto de las acciones (% de mujeres participantes s/el total)	X	X	X	X
<b>A.25</b> Fomentar las redes de mujeres teniendo en cuenta la mirada interseccional (edad, origen, diversidad funcional, identidad y orientación sexual....)	Igualdad Lila Mahaia Mujeres diversas	Media	-N.º de reuniones entre mujeres -Nºde mujeres participantes -Grado de satisfacción (cuestionario)	X	X	X	X

### EJE 3: TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

Acción	Responsable	Relevancia (baja/media/alta)	Indicadores de evaluación	Calendario			
				2025	2026	2027	2028
<b>OBJETIVO I: AVANZAR HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA CUIDADORA</b>							
<b>A.26</b> Abordar de una manera más integral y transversal el ámbito de los cuidados, a través de la realización de un diagnóstico, que identifique las principales necesidades en este ámbito y contribuya a mejorar las políticas públicas, recursos y programas municipales dirigidos al cuidado de las personas en Elgoibar.	Alcaldía Igualdad Herritartasuna Bienestar social	Alta	-Elaboración diagnóstico cuidados (sí/no) -Nº de agentes participantes -Nº de mujeres participantes -Nº de acciones/medidas de mejora identificadas -Calendario de implementación acciones (sí/no)	X			
<b>A.27</b> Ofrecer nuevas alternativas en servicios y recursos municipales que fomenten la conciliación, tanto en el caso de menores como de personas mayores al cargo.	Alcaldía Igualdad Bienestar Social	Media	-Nº de acciones/medidas implementadas -N.º de personas beneficiadas -Grado de mejora (% de personas beneficiadas sobre el total del colectivo identificado)		X	X	
<b>A.28</b> Realizar campañas e iniciativas dirigidas a los hombres, relacionadas con la conciencia hacia los cuidados y la corresponsabilidad (parentalidad positiva, crianza consciente...). Tal y como recoge también el Plan de Legislatura (2023-2027).	Igualdad Herritartasuna Bienestar Social	Alta	-N.º de campañas de sensibilización -grupos de trabajo/discusión -N.º de participantes -Grado de satisfacción (cuestionario)	X	X	X	X
<b>OBJETIVO II: MATERIALIZAR E INSTALAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y PRÁCTICA DE LAS ORGANIZACIONES</b>							
<b>A.29</b> Sensibilizar al tejido empresarial de Elgoibar en el desarrollo de los Planes de Igualdad.	Igualdad Promoción Económica y Empleo	Media	-N.º de acciones de sensibilización -Nº de empresas con Planes de igualdad y - Variación anual % (incremento de empresas con planes)	X	X	X	X
<b>A.30</b> Sensibilizar al tejido empresarial local y a establecimientos comerciales en la implementación de procesos de contratación que favorezcan la igualdad de oportunidades para todas las mujeres con especial atención a su edad, origen, religión, orientación sexual y al colectivo LGTBI.	Igualdad Promoción Económica y Empleo	Alta	-Nº de participantes -Nº de acciones de sensibilización -N.º de procesos de contratación impulsados desde esas claves -Grado de implementación (% de contratos materializados sobre el total posible)	X	X	X	X
<b>A.31</b> Trabajar con clubes deportivos para que incorporen la perspectiva de género (en línea con el Plan de Legislatura 2023-2027, como herramienta para el cambio).	Igualdad Patronato de deportes Clubes deportivos	Alta	-N.º de espacios disponibles para la practica deportiva de mujeres e incremento anual. -N.º de equipos femeninos en los diferentes deportes e incremento anual.	X	X	X	X
<b>A.32.</b> Mantener el compromiso con la incorporación de la perspectiva de género y diversidad sexual en la programación cultura y fiestas patronales (aumentar, especialmente, la presencia de mujeres artistas).	Igualdad Cultura Herritartasuna	Media	-N.º de actividades y eventos dirigidos a mujeres e incremento anual. -Nº de actividades desarrolladas por mujeres e incremento anual.	X	X	X	X

<b>OBJETIVO III: REFORZAR Y EXTENDER EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTO, IGUITARIO Y SOSTENIBLE</b>							
<b>A.33</b> Organizar formación específica en materia de igualdad y dirigida a hombres (ruptura de estereotipos, roles de género, masculinidad hegemónica).	Igualdad Herritartasuna	Alta	-N.º de cursos/talleres convocados -N.º de participantes -Valoración de la formación (cuestionario)	X	X	X	X
<b>A.34</b> -Seguir trabajando en programas de igualdad con niñas y niños y jóvenes: -Aumentar partida presupuestaria específica. -Impulsar un espacio específico de coeducación, para implicar no sólo a agentes vinculados a la educación formal y no formal.	Igualdad Herritartasuna	Alta	-Dotación Presupuestaria anual (€). -Incremento presupuestario anual (%) -Nº de sesiones Hezkuntza Mahaia -N.º de participantes -Nº de acciones conjuntas desarrolladas -Grado de implementación (% sobre el total)	X	X	X	X
<b>A.35.</b> Visibilizar en mayor medida al colectivo LGTBIQ+ y concienciar a la ciudadanía sobre esta realidad LGTBIQ+ (impulso de diferentes campañas y acciones).	Igualdad Herritartasuna	Alta	-Nº de acciones de sensibilización y campañas realizadas. -Nº de personas participantes	X	X	X	X

## EJE 4: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Acción	Responsable	Relevancia (baja/media/alta)	Indicadores de evaluación	Calendario			
				2025	2026	2027	2028
<b>OBJETIVO I: REFORZAR LA INVESTIGACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</b>							
<b>A.36</b> Elaborar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral dentro del Ayuntamiento, de acuerdo a lo dispuesto en la <i>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre</i> .	Alcaldía Secretaría Organización interna Igualdad	Alta	-Elaboración Protocolo (sí/no)	X			
<b>A.37</b> Analizar cuál es el grado de formación específica de la plantilla de los Servicios Municipales del Ayuntamiento, en materia de violencia machista, para planificar itinerarios de formación en consecuencia (personal técnico y político).	Igualdad Bienestar Social	Media	-Nº de personas con necesidades formativas -Principales necesidades detectadas -Grado de formación de la plantilla (% de personas con necesidades formativas sobre el total)	X			
<b>A.38</b> En función de los resultados de la acción anterior, organizar itinerarios formativos adaptados a las necesidades detectadas en este ámbito.	Alcaldía Igualdad Bienestar Social Todas las áreas	Media	-N.º de cursos impartidos -N.º de personas participantes -Valoración de los cursos (cuestionario) -Grado de implementación (% de personas formadas sobre el total)		X	X	
<b>A.39</b> Continuar con la recogida periódica de datos sobre violencia contra las mujeres.	Alcaldía Igualdad Bienestar Social Policía Municipal	Alta	-Nº de casos nuevos -Nº de casos totales/año -Tipología de violencias detectadas -Variación anual (%)	X	X	X	X
<b>A.40.</b> Difundir entre la ciudadanía la información relativa a la existencia de recursos ante la Violencia Machista y formas de acceso (Guía/Folleto informativo en papel y online).	Igualdad Bienestar Social Comunicación	Media	-N.º de Guías/folleto repartidas -Nº de descargas web.	X	X	X	X
<b>A.41</b> Mantener las acciones de sensibilización de manera periódica a agentes sociales del municipio, tales como responsables de establecimientos y comercios públicos, asociaciones, etc. para que detecten y actúen ante aquellos actos y comportamientos que exigen tolerancia 0.	Igualdad Agrupaciones de comerciantes y hosteleros locales	Media	-N.º de acciones de sensibilización -N.º de participantes -Grado de implantación (% de establecimientos participantes sobre el total de establecimientos del municipio) -Valoración de las acciones (cuestionario)	X	X	X	X
<b>A.42</b> Mantener de forma continuada las campañas y acciones de sensibilización anualmente, contra las agresiones sexistas y LGTBfóbicas en fiestas, dirigido a los agentes implicados y a la ciudadanía.	Igualdad Herritartasuna Comunicación	Alta	-Nº de campañas y acciones de sensibilización -N.º de participantes -impacto alcanzado (%de participantes sobre el total esperado)	X	X	X	X

			-Valoración del proceso (Cuestionario)				
<b>A.43</b> Revisar periódicamente los Puntos Negros para favorecer un Elgoibar seguro y libre de violencia machista (en línea con lo recogido también en el Plan de Legislatura 2023-2027).	Igualdad Herritartasuna, Lurralde Policía Municipal	Alta	-Nº de puntos negros revisados -Nº de nuevo puntos identificados	X		X	
<b>OBJETIVO II: GARANTIZAR QUE LA RESPUESTA A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES SE REALIZA PONIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU EMPODERAMIENTO EN EL CENTRO</b>							
<b>A.44</b> Fomentar que Lila Etxea se refuerce como espacio seguro para la identificación de casos de violencia machista, así como para la defensa individual y colectiva de los derechos de la víctima.	Igualdad Lila Mahaia Bienestar Social	Media	-N.º de reuniones de coordinación -N.º de casos detectados -Procedimiento para la detección de casos y acompañamiento (sí/no)	X	X	X	X
<b>A.45</b> Fortalecer el trabajo con redes y asociaciones de mujeres, para favorecer más espacios seguros garantizando los derechos de las mujeres y su empoderamiento que favorezcan la identificación de casos de violencia machista.	Igualdad Lila Mahaia Asociaciones de mujeres Bienestar Social	Media	-N.º de reuniones de coordinación -N.º de casos detectados -Procedimiento para la detección de casos y acompañamiento(sí/no)	X	X	X	X
<b>OBJETIVO III: PROMOVER UNA INTERVENCIÓN COORDINADA ENTRE LAS INSTITUCIONES QUE INTERVIENEN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES</b>							
<b>A.46.</b> Actualizar el protocolo local de atención a mujeres víctimas de violencia machista.	Bienestar Social Igualdad Grupo Motor Otros agentes implicados	Alta	-N.º de reuniones -Nº agentes participantes -Nº de acuerdos alcanzados -Documento/Protocolo (sí/no)	X			X
<b>A.47.</b> Evaluación anual funcionamiento y coordinación del protocolo (Memoria)	Bienestar Social Igualdad Grupo Motor	Media	-N.º de reuniones -Realización memoria de evaluación (sí/no)		X	X	X
<b>A.48.</b> Mantener una relación estrecha con la Diputación Foral, especialmente en aquellos programas forales que se ofrecen a nivel local (Garaitu), como derecho a la reparación individual y colectiva del daño.	Bienestar Social Igualdad	Media	-N.º de reuniones -N.º de situaciones que requieren especial interés detectadas por el Ayto. -Nº comunicaciones	X	X	X	X

## 6. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL V PLAN

La **ejecución** del V Plan de Igualdad 2025-2028 será responsabilidad de Alcaldía, el Departamento de Igualdad, Comisiones de Herritartasuna, Antolakuntza, Lurralde y Zuzendaritza Taldea, así como los servicios y áreas específicas de igualdad, Bienestar social, Organización interna, Policía Municipal, Secretaría y Hacienda e Intervención. En este punto, cabe recordar que una de las acciones directrices del V Plan, incluida en el eje de Buen Gobierno, es “Abrir un proceso de reflexión para ajustar paulatinamente los recursos personales, materiales, técnicos y económicos necesarios para el adecuado desarrollo del V Plan”. Sin el compromiso político y la implementación de esta acción, difícilmente el V Plan de Igualdad de Elgoibar podrá desarrollarse con integralidad y lograr los objetivos desde los que ha sido concebido.

En el plano técnico, el equipo al cargo realizará, un Plan Operativo Anual (POA). Este documento sirve para tratar de planificar, ordenar y concretar de año en año las acciones del V Plan. Por tanto, se recomienda incluir las acciones del V Plan en los cuatro POA, que se elaborarán en su periodo de vigencia (2025-2028), atendiendo a estos tres criterios:

- **Relevancia:** prioridad marcada por el Ayuntamiento para su implementación (alta/media/baja).
- **Viabilidad:** realizable en el tiempo prefijado con los recursos humanos, materiales y económicos de los que se puede disponer en ese momento.
- **Secuencialidad:** primero aquellas acciones que son necesarias para fijar las bases de otras que vendrán después.

Más allá del Dpto. de Igualdad (responsable primero y último del desarrollo del documento), cada una de las acciones cuenta con agentes responsables que deben garantizar su implementación. Estas figuras varían dependiendo de la naturaleza de la acción y se identifican en el V Plan, junto al enunciado de cada acción.

En cuanto al **seguimiento** del V Plan, más allá de la gestión interna que establezca para ello el Dpto. de Igualdad (Personal técnico + Concejalía + Alcaldía), se prevé que existan también otros espacios que desempeñen esta función, como por ejemplo, Zuzendaritza Taldea, Herritartasuna, Antolakuntza y la propia Lila Mahaia (formada por mujeres independientes).

El V Plan tiene una vigencia de cuatro años, desde 2025 a 2028, por lo que la **evaluación** se organizará en dos niveles: una evaluación continua y otra final, a través de un sistema de indicadores. Como propuesta, se incorporan algunos indicadores, tanto de proceso como de resultado, que podrían servir de referencia al Dpto. de Igualdad para la medición y valoración del grado de cumplimiento de la propia acción y del plan en su conjunto. Por su parte, se recomienda utilizar los indicadores de impacto una vez ejecutado el V Plan, es decir, en la evaluación final, para poder valorar desde una perspectiva temporal el grado de transformación alcanzado en el periodo de vigencia (2025-2028).

Además de datos cuantitativos, en la evaluación se podrían incorporar elementos cualitativos y nuevas necesidades detectadas, que tras el cierre del V Plan, pueda elaborarse un nuevo VI Plan más ligado con la realidad que se pretende transformar. Pues una evaluación rigurosamente realizada supone un diagnóstico adecuado, que sirve de punto de partida de un futuro plan.

Asimismo, se considera imprescindible realizar una evaluación de cada POA al final de cada año. Ésta determinará el grado de cumplimiento de las acciones previstas para su año de vigencia y contribuirá a elaborar el POA del año siguiente desde una visión más ajustada con las opciones reales, detectando desajustes y los puntos de refuerzo necesarios. Los indicadores antes señalados, también pueden utilizarse para la evaluación de cada POA.

Por último, la **comunicación** es un ejercicio que debería acompañar todo el proceso de implementación, tanto interna como externamente. Por este motivo, se recomienda que la figura de referencia de comunicación del Ayuntamiento de Elgoibar trabaje conjuntamente con el Dpto. de Igualdad, para asegurar una adecuada difusión de los hitos identificados por los canales internos y externos más adecuados en cada caso: rueda de prensa, nota de prensa, contenido en redes sociales, actualización de la web municipal, correo electrónico, etc.