

## INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

**HARA! IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y  
HARA! AGENDA PLANIFICACIÓN PARA INCORPORAR  
LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN LAS  
POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE  
VITORIA-GASTEIZ**

**PRIMER BIENAL (2018-2019)**



**Servicio de Igualdad**

Departamento de Alcaldía y Relaciones Institucionales

**Imagen de portada:** Imagen del Hara! IV Plan, diseño de HABEMUSSTUDIO.

# ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b>	<b>Pág.</b>
<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>Metodología</b>	<b>5</b>
<b>Análisis cuantitativo del nivel de ejecución del Hara! IV Plan y Agenda</b>	<b>8</b>
<b>Análisis cualitativo del Hara! IV Plan y Agenda</b>	<b>12</b>
<b>Línea 1: La igualdad en el modelo de gobierno municipal</b>	<b>12</b>
<b>Línea 2: Economía feminista de los cuidados</b>	<b>22</b>
<b>Línea 3: Empoderamiento feminista</b>	<b>25</b>
<b>Línea 4: Ciudad libre de violencia machista</b>	<b>30</b>
<b>Actuaciones realizadas no incluidas en la programación</b>	<b>36</b>
<b>Conclusiones: Claves de mejora</b>	<b>38</b>

# **INTRODUCCIÓN**

## **METODOLOGÍA**

## Introducción

El Hara IV Plan para la igualdad de género y Hara! Agenda planificación para incorporar la diversidad sexual y de género en Vitoria-Gasteiz conforman la programación general en materia de igualdad para el periodo 2018-2021. El conjunto de las actuaciones contenidas en el Hara! IV Plan y Agenda se impulsa y coordina por el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

En este documento se realiza el seguimiento y la evaluación de la programación del primer bienal 2018-2019 del Hara! IV Plan y Agenda. Aquí se prioriza un sistema de seguimiento que permita reflexionar colectivamente sobre cuáles son los aspectos que se detectan como necesarios para incorporar mejoras en la intervención que se realiza en cada una de las cuatro líneas identificadas como estratégicas para el avance en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género. Por tanto, este informe se define como un instrumento de análisis que garantiza el conocimiento del desarrollo del Hara! IV Plan y Agenda y pone de manifiesto las claves que deberán tenerse en cuenta en la elaboración y puesta en marcha del segundo bienal de la programación 2020-2021.

En este marco, el objetivo principal de este informe, además de impulsar la mejora del Hara! IV Plan y Agenda, es garantizar la transparencia y la rendición de cuentas sobre el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Servicio de Igualdad en la programación del primer bienal. Para ello, este informe de seguimiento y evaluación contiene información sobre:




- ❖ El nivel de ejecución de las actuaciones programadas
- ❖ Las actuaciones realizadas
- ❖ Las actuaciones no realizadas
- ❖ La valoración de las actuaciones por bloques temáticos y aspectos de mejora
- ❖ Las actuaciones identificadas como prioritarias de cara al segundo bienal 2020-2021

La información proporcionada en este informe sobre las actuaciones realizadas, se complementa con las memorias 2018 y 2019 del Servicio de Igualdad publicadas en la web. Este documento es únicamente de carácter evaluativo del primer bienal, estructurado de forma práctica para visibilizar la información más relevante que servirá como instrumento para la mejora de del segundo bienal del Hara! IV Plan y Agenda, y de los futuros Planes de Igualdad.

En este contexto, cabe resaltar que la elaboración y puesta en marcha del segundo bienal se ha visto retrasada por la situación generada por el Covid-19, que influye directamente en la programación del periodo 2020-2021, pues se deberá adaptar a la nueva normalidad.

## Metodología

Se reparten fichas de recogida de información entre los Departamentos y Servicios municipales implicados en el desarrollo de Hara! IV Plan y Agenda. A partir de la información obtenida se elabora este análisis que cuenta, por una parte, con un análisis cuantitativo del nivel de ejecución de las actuaciones programadas y por otra, con un análisis cualitativo por bloques temáticos donde se especifica a través de una tabla qué actuaciones se realizan, qué actuaciones están en proceso de implementación y qué actuaciones no se realizan durante el primer bienal 2018-2019. Estos son los símbolos utilizados en la tabla y su significado:

Significado de los símbolos	
	Realizada
	En proceso
	No realizada

A continuación, se detalla la información contenida en la tabla y se realiza una breve síntesis del cómo se han implantado las actuaciones realizadas para no descontextualizar el apartado de evaluación. Cabe señalar, que en el análisis cualitativo se introduce ambas programaciones, Hara! IV Plan y Agenda, en la misma estructura para facilitar una mirada integral de los bloques temáticos. Al finalizar el análisis del conjunto de actuaciones de cada línea estratégica, se añaden las actuaciones que se identifican como prioritarias para el segundo bienal.

Para finalizar el informe, se añade un listado de las actuaciones realizadas no incluidas en la programación, ya que es importante visibilizar todo el trabajo que se realiza desde el Servicio de Igualdad. Además, como conclusión final se añaden los aspectos que se consideran claves para avanzar en materia de igualdad.

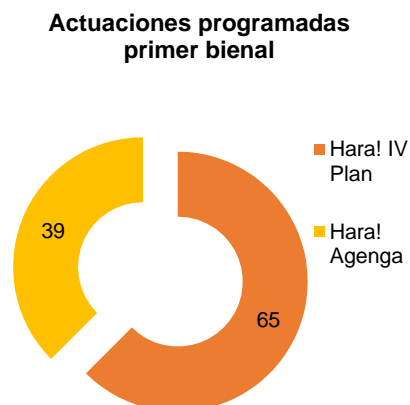
# **ANÁLISIS CUANTITATIVO**

**NIVEL DE EJECUCIÓN  
DEL HARA! IV PLAN Y  
AGENDA**

## Análisis cuantitativo del nivel de ejecución de las actuaciones programadas en el primer bienal 2018-2019

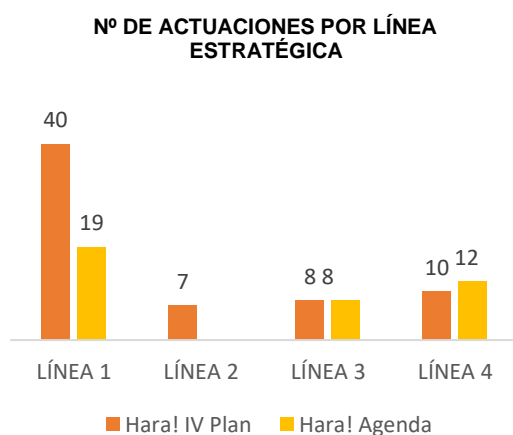
La programación estratégica en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género para el periodo 2018-2019 contiene un **total de 104 actuaciones**, 65 pertenecen al Hara! IV Plan y 39 al Hara! Agenda.

El IV Plan engloba a nivel general todo el trabajo que se realiza en materia de igualdad y la Agenda contiene actuaciones específicas en materia de diversidad sexual y de género, es por ello que algunas actuaciones del Hara! IV Plan hacen referencia al cumplimiento del Hara! Agenda, y en casos concretos se repite la misma actuación en ambas programaciones. Partiendo de esta base, el análisis de los datos cualitativos se elabora respetando la división de ambas programaciones, aunque en algunos casos hagan referencia al mismo proceso de implementación, con el objetivo de no complejizar la lectura de los datos cuantitativos y facilitar la identificación de los datos obtenidos en ambas programaciones, además de proporcionar una herramienta de análisis que permita conocer los datos específicos del Hara! IV Plan y Agenda.



Este análisis cuantitativo es de carácter orientativo, sirve para conocer a grandes rasgos el nivel de ejecución de la programación durante el primer bienal, pues no se puede equiparar el nivel de carga de trabajo de las diversas actuaciones programadas por el Servicio de Igualdad en el periodo 2018-2019, puesto que tienen procesos de implementación diferentes en función del proyecto que se esté gestionando. Aquí hay que destacar que **muchas actuaciones son procesos largos y continuos que a su vez implican el desarrollo de otras acciones que no se visibilizan dentro de la programación**, pero que están implícitas y requieren de dos factores esenciales: tiempo y dedicación al proyecto. **Además, por parte de otros Servicios y Departamentos municipales se realizan acciones en materia de igualdad que no están contenidas en el Hara! IV Plan y Agenda.** Estas ideas son fundamentales para entender y complementar el análisis que se realiza y se han de tener cuenta en cada apartado de este análisis.

## Análisis por Programación y Línea Estratégica



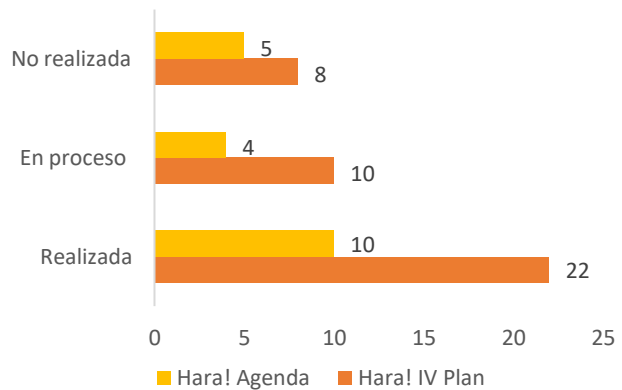
Por línea estratégica las actuaciones programadas están divididas de la siguiente manera:

- L1** La Igualdad en el modelo De Gobierno Municipal: **40 IV Plan** y **19 Agenda**.
- L2** Economía Feminista de los cuidados: **7 IV Plan**.
- L3** Empoderamiento Feminista: **8 IV Plan** y **8 Agenda**.
- L4** Ciudad libre de violencia machista: **10 IV Plan** y **12 Agenda**.

La **línea 1** la Igualdad en el modelo de gobierno municipal **busca avanzar hacia un modelo de gestión pública más igualitario y sostenible, incorporando la transversalidad de género en la gestión municipal. Es la línea que le da sostenibilidad a la planificación** estratégica en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género, **por esta razón esta línea contiene el mayor número de actuaciones** dentro de la programación, **59 en total** (40 IV Plan y 19 Agenda).

### Grado de Realización L1 La igualdad en el modelo de Gobierno Municipal

Según indican los datos del grado de cumplimiento de las actuaciones de la línea 1, **se realizan 32** del total de las actuaciones programadas en esta línea, estando divididas en **22 Hara IV Plan** y **10 Agenda**. **En proceso** de realización se encuentran **14** actuaciones, **10 IV Plan** y **4 Agenda**. **No se realizan 13** actuaciones, **6 IV Plan** y **5 Agenda**.



### Grado de realización L2 Economía Feminista de los Cuidados

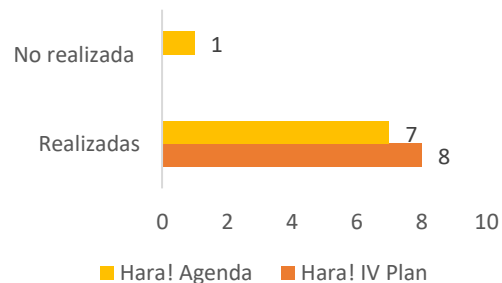


Por otra parte, la **línea 2** Economía Feminista de los Cuidados es la línea menos desarrollada debido a la complejidad existente para abordar este ámbito desde las competencias municipales. En esta línea, de 7, **se realizan 4 actuaciones** dirigidas a contribuir a un modelo de provisión y recepción de

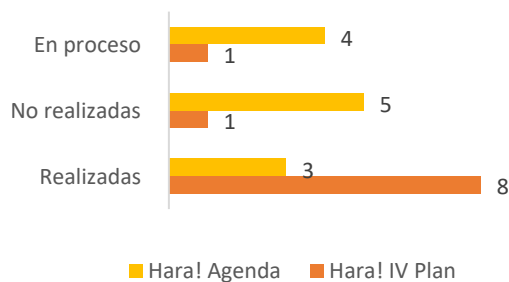
los cuidados más justo y sostenible.

La **línea 3** Empoderamiento Feminista es el marco común que engloba el conjunto de actuaciones relacionadas con la generación y consolidación de espacios feministas de apoyo al empoderamiento. En esta línea **destaca el grado de cumplimiento** de los compromisos adquiridos en la programación, pues de las 8 actuaciones programadas en el Hara! **IV Plan** se han llevado a cabo **100%**, también son positivos los datos del Hara! **Agenda** con 7 actuaciones realizadas de 8, en **total** son **13** el número de actuaciones realizadas en esta línea.

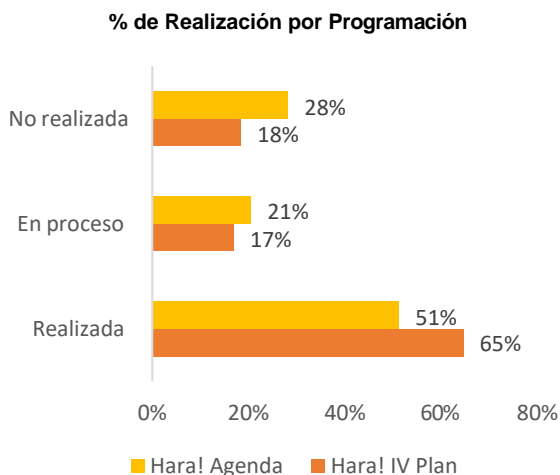
### Grado de realización L3 Empoderamiento Feminista



### Grado de realización L4 Ciudad Libre de Violencia Machista



Por su parte, la **línea 4** Ciudad Libre de Violencia Machista con la que se quiere avanzar hacia una mejora de las diferentes herramientas de prevención, sensibilización y denuncia, así como de la coordinación institucional e interinstitucional y el reconocimiento de las víctimas para apoyar su reparación, cuenta con 22 actuaciones programadas, de las cuales **se realizan 11** actuaciones **en total**, **8 IV Plan** y **3 Agenda**. **En proceso** se encuentran **5 actuaciones**, **4 Agenda** y **1 IV Plan**. **No realizadas 6**, **5 de la Agenda** y **1 del IV Plan**.



Al analizar el número total de las actuaciones realizadas con independencia de la línea estratégica, se observa un porcentaje mayor de realización en el **Hara! IV Plan** para la igualdad de género, que realiza el **65%** de las actuaciones programadas, mientras que el Hara! Agenda para incorporar la diversidad sexual y de género realiza el **51%** del total de las actuaciones programadas en el primer bienal.

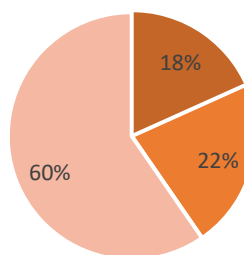
Las actuaciones que están en proceso de implementación y que por ello tienen continuidad en la programación del segundo bienal se corresponden con el **21%** en el caso de la **Agenda** y el **17%** del **IV Plan**.

### Análisis del grado de cumplimiento de las actuaciones programadas en el Hara! IV Plan y Agenda.

Nuevamente hay que señalar que este análisis es una aproximación del nivel de ejecución de la programación, pero que no refleja lo que hay detrás de los procesos de trabajo de cada una de las actuaciones llevadas a cabo. Además, tal y como se ha señalado anteriormente Hara! IV Plan y Agenda comparten algunas actuaciones que en este caso concreto no se van a tener en cuenta a la hora de sumar el número total de actuaciones 104, ya que no representa un dato relevante para el análisis cuantitativo.

Los datos indican que el **60% de las actuaciones programadas por el Servicio de Igualdad en Hara! IV Plan y Agenda se realizan en este primer bienal**, el 22% no se realizan y el 18% están en proceso de implementación como se puede observar en el gráfico circular. Llama la atención la suma del porcentaje de actuaciones realizadas y en proceso, puesto que las actuaciones que están en proceso, aunque no se hayan realizado al 100% son procesos de trabajo puestos en marcha y que dependiendo del caso concreto requieren de una implementación progresiva. Estos datos se interpretan como un avance estratégico en el desarrollo del Hara! IV Plan y Agenda, y a su vez como muestra de que el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz está realizando un abanico de actuaciones prioritarias en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género.

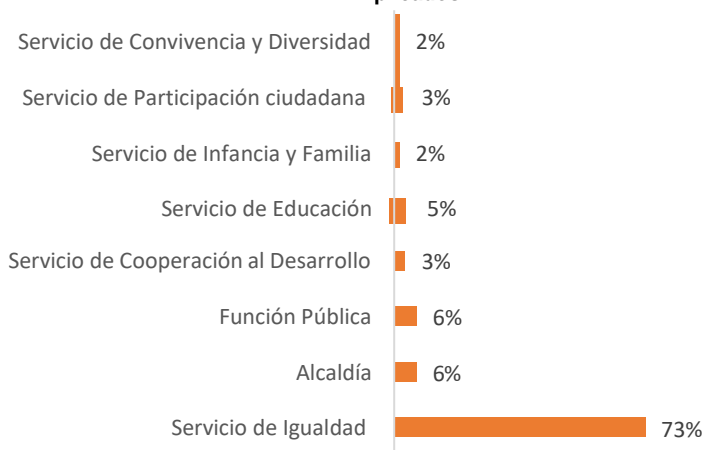
**% de ejecución del total de la programación**



■ En proceso ■ No realizada ■ Realizada

Del porcentaje total de las actuaciones realizadas programadas dentro del Hara! IV Plan y Agenda en el periodo 2018-2019, el **73% se realizan por parte del Servicio de Igualdad**. Esta diferencia significativa se explica en base a que el Servicio de Igualdad es el **responsable** de la ejecución de **la mayoría de las actuaciones del Hara! IV Plan y Agenda**, el porcentaje restante de actuaciones realizadas corresponde a otros Departamentos y Servicios municipales implicados en el desarrollo de esta programación. Es importante destacar que **el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz realiza otras acciones en materia de igualdad que no se reflejan dentro del Hara! IV Plan y Hara! Agenda**.

**Actuaciones programadas realizadas por Servicios Implicados**



# 01

## **ANÁLISIS CUALITATIVO HARA! IV PLAN Y AGENDA**

### **LINEA 1: LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL**

## LÍNEA 1: LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GOBIERNO MUNICIPAL

### OE1: CONCRETAR EL COMPROMISO POLÍTICO DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ CON LA IGUALDAD

NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD	Responsable	Situación	Valoración
Aprobar instrucciones para implementar la estrategia municipal de incorporación del mainstreaming de género.	Alcaldía	✓	Necesita Mejorar
Incluir el I Plan para la Igualdad de Género en el Ámbito del Empleo Público 2016-2018 en el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal municipal.	Función Pública	✗	

Durante el primer bienal 2018-2019 se programan las dos actuaciones de la tabla, la primera de ellas se da por realizada al aprobar la Instrucción para un uso no sexista del lenguaje, Imágenes inclusivas y enfoque de género en estadísticas y estudios en el ayuntamiento de Gasteiz. La segunda, no se realiza aunque estaba prevista.

#### EVALUACIÓN

A nivel general el bloque de normativa en materia de Igualdad necesita avanzar hacia una mayor consolidación y aunque la instrucción aprobada se valora positivamente, el bloque en su conjunto necesita mejorar pues se detecta la **necesidad de avanzar en la elaboración de un marco común que permita transversalizar el enfoque de género**, con la **finalidad** de que todos los Departamentos y Servicios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz posean herramientas para **implementar de manera homogénea y coordinada el enfoque de género a través de normativa específica**.

En el apartado de identificación de actuaciones prioritarias previstas para el segundo bienal del Hara! IV Plan 2020-2021 se contempla la posibilidad de programar la aprobación, a partir de las instrucciones elaboradas en el primer bienal, de una ordenanza específica en materia de igualdad. Esta actuación no se puede abarcar en el segundo bienal, pero si se puede plantear de cara a la elaboración de un V Plan de Igualdad.

SOSTENIBILIDAD DEL HARA! IV PLAN Y AGENDA	Responsable	Situación	Valoración
Dotar de recursos económicos y humanos necesarios para implementar el Hara! IV Plan y Agenda.	Alcaldía	↻	Necesita mejorar
Dar seguimiento a la programación 2018-2019. Diseñar un sistema de información permanente. Elaborar la programación 2020-2021.	Servicio de Igualdad	↻	
Crear y articular estructuras para dar impulso y seguimiento al trabajo en Igualdad.	Alcaldía, Servicio de Igualdad	↻	
Poner en marcha un grupo de contraste y seguimiento externo, formado por personas especializadas en igualdad, diversidad sexual y de género, diversidad funcional y diversidad cultural, entre otras.	Servicio de Igualdad	✗	

Para garantizar la implementación de la programación, en su primer bienal, el Servicio de Igualdad cuenta con los recursos económicos necesarios y adecuados para favorecer tanto la puesta en marcha como la consolidación de los proyectos planteados, sin embargo los recursos humanos no son suficientes para abarcar todo el abanico de actuaciones, pues como se menciona anteriormente los procesos de trabajo de cada actuación son diferentes y algunos requieren de dedicación específica al proyecto por parte del personal técnico del Servicio de Igualdad.

Respecto a las actuaciones restantes que se plantean dentro del sistema de gestión del Hara! IV Plan, dos de ellas se encuentran en proceso durante el primer bienal. Junto al seguimiento de la programación 2018-2019 se añade el diseño del sistema de información permanente y la elaboración de la programación para el siguiente bienal 2020-2021, puesto que estas actuaciones están vinculadas entre ellas y se elaboran

dentro del mismo proceso de trabajo. De igual manera, está en proceso la puesta en marcha de estructuras que permitan impulsar el desarrollo del Hara! IV Plan y Agenda.

En 2018 se crea el grupo de contraste y seguimiento externo en el cual se incorpora una persona especializada en diversidad sexual y de género, pero a pesar de haberse creado el grupo, en 2019 no se convoca.

En general como valoración del bloque, se identifica la **necesidad de mejorar en la adecuación de los recursos humanos** para implementar la planificación del Servicio de Igualdad en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género, al igual que resulta necesario **impulsar las estructuras previstas en el sistema de gestión del IV Plan** y replantear el grupo de contraste y seguimiento externo con personas expertas en materia de igualdad para el control del cumplimiento de los objetivos. El **sistema de seguimiento** que a su vez tiene implícito las dos actuaciones mencionadas, progresa de manera adecuada, aunque **se ha visto retrasado** por factores internos y externos al Servicio de Igualdad, en especial al factor tiempo y a la situación excepción que se vive debido al Covid-19, lo cual influye de forma radical en la elaboración de la programación del segundo bienal, **sin embargo, el avance obtenido hasta el momento es una oportunidad clave para incorporar mejoras de cara al desarrollo del segundo bienal.**

PRESENTACIONES DE DESIRAK PLAZARA Y HARA! AGENDA	Responsable	Situación	Valoración
Presentar a la Comisión Política.	Servicio de Igualdad	✓	Necesita mejorar
Presentar a los Servicios y Departamentos municipales.		↻	
Presentar en el Elkargune de Igualdad.		✓	
Presentar a la ciudadanía.		↻	

Se realizan las presentaciones correspondientes de los documentos de Desirak plazara y Hara! Agenda dirigidas a Comisión Política, Servicios y Departamentos municipales, ciudadanía y Elkargune de Igualdad. Se marcan en proceso dos de estas presentaciones, ya que en el segundo bienal se verán reforzadas.

## EVALUACIÓN

Las presentaciones que se llevan a cabo durante el primer bienal **no se consideran suficientes para dar por realizado el bloque**, ya que se identifica la **necesidad de complementar dichas presentaciones con otras acciones** que permitan implicar y hacer partícipes a Servicios y Departamentos municipales en el abordaje de las diversas actuaciones. En este sentido, este bloque necesita mejorar.

El Hara! Agenda supone materializar la ampliación del sujeto político a través del **aterriaje** de las actuaciones planteadas en la planificación, lo cual **resulta complejo en la práctica debido a las dificultades** encontradas para llevarlas a cabo, pues es un **proyecto novedoso** que de forma progresiva se tiene que impulsar a nivel municipal.

COMUNICACIÓN	Responsable	Situación	Valoración
Expresar el compromiso municipal con la Igualdad y la diversidad sexual en manifiestos, declaraciones y otras vías de comunicación institucional.	Alcaldía	✓	Progreso adecuado
Gestionar la comunicación exterior del Servicio de Igualdad (redes sociales, boletín, web, intranet, materiales, videoteca, etc).	Servicio de Igualdad	✓	

En el primer bienal se realizan las siguientes declaraciones institucionales que evidencian el compromiso municipal con la igualdad y la diversidad sexual y de género: 17 de Mayo, 8 de Marzo y 25 de Noviembre.

El Servicio de Igualdad mantiene activas sus herramientas de comunicación: **Web, boletines electrónicos** y redes sociales (**Facebook, twitter, videoteca**). Los contenidos publicados incorporan los criterios y pautas recogidas en la instrucción para un uso no sexista del lenguaje, con el objetivo de visibilizar la diversidad sexual y de género en la información y comunicación municipal.

## EVALUACIÓN

En conclusión, este conjunto de actuaciones progresa de manera adecuada en cuanto a que cumple con su función, sin embargo **hay aspectos relacionados con la gestión de la comunicación exterior del Servicio de igualdad que se pueden mejorar**, con esto se hace referencia al **cómo se reparten estas tareas** entre el personal técnico, pues su desarrollo depende en gran medida de la carga de trabajo y las prioridades que se presenten, en este sentido se puede replantear la gestión de las **redes sociales** con el objetivo de mantener de forma continua el interés de las personas seguidoras/ suscriptoras en los respectivos medios.

### OE2: CAPACITAR PROGRESIVAMENTE EN IGUALDAD AL PERSONAL MUNICIPAL

FORMAR AL PERSONAL MUNICIPAL EN IGUALDAD Y DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO.	Responsable	Situación	Valoración
Impartir formación básica obligatoria en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal (I Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz).	Función Pública	✓	Progreso adecuado
Realizar acciones formativas dirigidas a hombres en materia de igualdad de género para Policía Local, SPEIS y personal de mantenimiento (Programa Gizonduz, Emakunde).	Función Pública	✗	
Impartir formación especializada en materia de igualdad y diversidad sexual y de género dirigida a personal técnico y político.	Servicio de Igualdad	✓	
Reforzar al equipo del Servicio de Igualdad a través de formación especializada en Diversidad Sexual y de género.	Servicio de Igualdad	✓	
Impartir formación especializada a Policía Local que incluya contenidos en Diversidad sexual y de género.	Servicio de Igualdad	✗	
Dinamizar espacios de formación en igualdad para electas, en coordinación con otras instituciones.	Servicio de Igualdad	✓	

Del conjunto de las actuaciones formativas que se incluyen en la programación, se realizan formaciones básicas en materia de igualdad y se continúan realizando de forma progresiva. A lo largo del primer bienal el 45% de la plantilla municipal recibe esta formación. También se realiza una formación básica sobre diversidad sexual y de género dirigida principalmente al personal municipal de Servicios y Departamentos con responsabilidad en la ejecución de acciones recogidas en el Hara!" Agenda, con la participación de personas, entre ellas el equipo técnico del Servicio de Igualdad. Por último, dentro de este bloque formativo, el Servicio de Igualdad participa en la escuela de empoderamiento para electas locales impulsada por Eudel y Emakunde.

No se realizan en 2018-2019 acciones formativas dirigidas a hombres en materia de igualdad para Policía Local, SPEIS y personal de mantenimiento (Programa Gizonduz, Emakunde). Tampoco se imparte formación a la Policía Local, pues esta actuación está sujeta a una modificación: el responsable de su ejecución directa pasa a ser el Departamento de Seguridad.

## EVALUACIÓN

A nivel general **se valoran positivamente las acciones formativas en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género que tienen lugar durante el 2018-2019**, se observa un progreso adecuado del proceso formativo, pero **se detecta la necesidad de seguir formando al personal municipal en igualdad** y diversidad sexual y de género, para que estas formaciones vayan progresivamente subiendo de nivel en los contenidos (básico, intermedio, avanzado) tanto en la parte teórica como en la práctica **para que la finalidad sea aterrizar los contenidos** aprendidos en el trabajo diario que realizan los Departamentos y Servicios del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, sin necesidad de recurrir a revisiones técnicas por parte del Servicio de Igualdad.

Por otra parte, según los datos que arrojan los cuestionarios repartidos al final de las formaciones realizadas en este bloque, **la asistencia de las mujeres es mucho mayor** que la de los hombres, en la formación de impartida Miquel Missé las mujeres representan el 89%, asimismo en la formación impartida por el Función Pública la asistencia de las mujeres es aproximadamente del 70% durante el primer bienal. Este dato tiene una relevancia significativa.

**OE3: AVANZAR EN LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PLANIFICACIONES ESTRATÉGICAS Y EN LOS ACTOS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS COMUNES.**

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	Responsable	Situación	Valoración
Elaborar instrucción para regular la incorporación del enfoque de género en la producción y difusión de datos, especialmente en las estadísticas y estudios que se realicen en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	Servicio de Igualdad	✓	Progreso adecuado
Definir y poner en marcha mecanismos inclusivos para clasificar a las personas en función de su sexo-género en la recogida de información municipal.		✗	
Incluir la tercera casilla en los cuestionarios de evaluación las actividades de la Escuela para el Empoderamiento Feminista, de Beldur Barik, del Elkargune de Igualdad y de otros proyectos.		✓	

Se elabora la instrucción para un uso no sexista del lenguaje. Imágenes inclusivas. Enfoque de género en estadísticas y estudios. Esta instrucción insta a todos los Departamentos y Servicios a incorporar los criterios recogidas en la misma.

El Servicio de Igualdad no lleva a cabo tareas encaminadas a que, de manera sistemática y estructural, el Ayuntamiento utilice la fórmula inclusiva “Sexo-género: Mujer/Hombre/No binario”. A pesar de ello, es importante destacar que se incorpora la tercera casilla en cuestionarios de evaluación de las actividades de la Escuela para el Empoderamiento Feminista, de Beldur Barik, del Elkargune de Igualdad y de otros proyectos. Además, el Servicio de Igualdad asesora a otros Servicios municipales interesados en incorporar la tercera casilla en sus cuestionarios.

**EVALUACIÓN**

**Se valora de manera positiva la inclusión de la fórmula “Sexo-género: Mujer/Hombre/No binario” en los cuestionarios** arriba mencionados **y en especial el interés por parte algunos Servicios y Departamentos municipales en incluir la tercera casilla en sus cuestionarios.** Se puede decir que este bloque temático de perspectiva de género en estadísticas y estudios progresa adecuadamente y se debe seguir impulsando en el siguiente bienal.

EVALUAR DE FORMA PREVIA EL IMPACTO DE GÉNERO	Responsable	Situación	Valoración
Adaptar el procedimiento para elaborar informes previos de impacto de género a las directrices de evaluación de impacto de género para Administraciones Locales del Gobierno Vasco.	Servicio de Igualdad, Servicios implicados	✓	Progreso adecuado
Elaborar informes previos de evaluación del impacto de género en: Presupuesto y Plan General de Ordenación Urbana (PGOU).		🔄	
Elaborar informes preceptivos en materia de igualdad a las bases generales y específicas en las convocatorias de acceso al empleo público OPEs, en el marco del Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público.	Función Pública	✓	

Tal y como se observa en la tabla, la primera actuación se realiza, gracias a la participación del Servicio de Igualdad en un proceso de trabajo colectivo liderado por Berdinsarea (Eudel) y Emakunde, dirigido por el equipo técnico de Eraberria, cuyo resultado es la siguiente herramienta: [Evaluaciones previas en función](#)

del género, guía y herramientas para su implantación en las entidades locales. Posterior a ello, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz solicita acompañamiento para realizar una evaluación del impacto de género en la OPE de los grupos C, D y E.

En este contexto, el Servicio de Igualdad está participando en dos procesos. Por un lado se acompaña al Servicio de Presupuesto del Departamento de Hacienda en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos. Por otra lado, también se apoya al Servicio de Planeamiento en el proceso de incorporación del enfoque de género en el Plan General de Ordenación Urbana.

## EVALUACIÓN

En conjunto, **se destaca la importancia de la herramienta** creada durante el proceso de trabajo colectivo **liderado por Berdinsarea (Eudel) y Emakunde**, dirigido por el equipo técnico de Eraberria, pues permite sentar las bases para elaborar informes previos de impacto de género. Asimismo, **se valora positivamente el ejercicio práctico de revisar las bases de los procesos selectivos municipales**, pues ha permitido el aterrizaje en la práctica de dicha herramienta. Además, la elaboración de estos informes **contribuye** en gran medida **a aumentar la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito municipal**. Cabe recordar que estas herramientas deben ser revisadas y actualizadas de forma constante.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	Responsable	Situación	Valoración
Analizar y dar pautas para adaptar los procedimientos necesarios que permitan las inscripciones y los registros el nombre que desea cada persona de acuerdo con su autoidentificación por razones de identidad sexo-genérica.	Servicio de Igualdad	✓	Progreso adecuado

Como resultado del proceso de trabajo de esta actuación, se lleva a cabo una mejora en la atención a las personas trans que quieren cambiar el nombre en la Tarjeta Municipal Ciudadana (TMC) que consiste en dirigirle a una persona en concreto del Ayuntamiento que le asegure el procedimiento adecuado. Este aspecto se valora como positivo, sin embargo es insuficiente para cumplir con el DECRETO 234/2015, de 22 de diciembre, sobre la documentación administrativa de las personas transexuales, de Gobierno Vasco.

## EVALUACIÓN

El desarrollo de esta actuación progresa adecuadamente durante el primer bienal, pues a pesar de las dificultades encontradas para llevar a cabo esta actuación de forma estructural, constituye un pequeño **avance en materia de diversidad sexual y de género**. En la práctica el abordaje de estas actuaciones tienen mucho camino por recorrer, pero se destaca como fortaleza el camino recorrido hasta el momento por parte del Servicio de Igualdad con la implementación del Hara! Agenda.

CRITERIOS DE IGUALDAD EN CONTRATACIÓN, SUBVENCIONES Y CONVENIOS	Responsable	Situación	Valoración
Incorporar cláusulas de igualdad en los pliegos con carácter contractual, en el marco del Plan de Compra y Contratación Socialmente Responsable y Sostenible (CSRS).	Servicio General de Contratación, Servicio de Igualdad	✓	Necesita mejorar
Diseñar el sistema de seguimiento de la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos municipales.		✗	
Establecer prioridades en materia de igualdad de género: revisar y actualizar los colectivos prioritarios, como pueden ser personas LGTBI de perfiles de mayor vulnerabilidad o mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, entre otras.	Servicio de Igualdad	✓	

El Servicio de Igualdad viene participando en la Comisión Técnica Interdepartamental para la Contratación Socialmente Responsable y Sostenible (CSRS) desde sus orígenes. Como resultado de ello, se realizan

dos de las actuaciones de la tabla encaminadas a incluir cláusulas de igualdad y de diversidad sexual y de género.

## EVALUACIÓN

Resulta **estratégico incluir cláusulas de igualdad y de diversidad sexual y de género** en el marco de la contratación, las subvenciones y los convenios.

ACOMPANAMIENTO ESPECIALIZADO EN MATERIA DE IGUALDAD.	Responsable	Situación	Valoración
Incorporar el enfoque de género en la Estrategia AntiRumor del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, a través de un grupo de trabajo transversal que permita abordar estereotipos y rumores que existen frente a las personas migradas desde servicios vinculados a este trabajo.	Servicio de Convivencia y Diversidad	✗	Necesita mejorar
Acompañar el diseño y puesta en marcha de un de un proyecto de coeducación en las Escuelas Infantiles Municipales.	Servicio de Educación	✓	
Realizar análisis de género de los proyectos presentados al programa “Mejorando Vitoria-Gasteiz Hobetuz” y puesta en marcha de las propuestas seleccionadas correspondientes al Servicio de Igualdad.	Servicio de Participación Ciudadana, Servicio de Igualdad	✓	
Asesorar en materia de igualdad al programa municipal de Parentalidad Positiva.	Servicio de Infancia y Familia	✗	
Incorporar el enfoque de género en el Programa de Intervención Precoz en Situaciones de Violencia Filio-Parental.	Servicio de Infancia y Familia	✓	

Del conjunto de las actuaciones de este bloque no se realiza la incorporación del enfoque de género en la estrategia AntiRumor, a través de un grupo de trabajo transversal, ni en el programa municipal de Parentalidad Positiva.

Se realizan acciones enfocadas a cumplir con la actuación de acompañar el diseño y puesta en marcha de un proyecto piloto de coeducación en las Escuelas Infantiles Municipales. En este contexto, es preciso señalar que en el marco de la contratación del Programa de Empleo Operativo Juvenil, se ha contratado a una persona especialista en coeducación, que desarrollará su trabajo entre noviembre de 2019 y noviembre de 2020. Esta iniciativa está siendo desarrollada, conjuntamente, por el Servicio de Educación y el Servicio de Igualdad.

El Servicio de Participación Ciudadana en colaboración con el Servicio de Igualdad, lleva a cabo el análisis de los proyectos presentados al programa participativo “Mejorando Vitoria-Gasteiz Hobetuz”. Por último, el Servicio de Infancia y Familia de forma autónoma, sin acompañamiento específico, incorpora mejoras para incluir el enfoque de género en el Programa de Intervención Precoz en Situaciones de Violencia Filio-Parental.

## EVALUACIÓN

Este bloque consiste en realizar un acompañamiento especializado en materia de igualdad a planes y proyectos sectoriales y transversales, en ese sentido **se necesita mejorar en la coordinación y colaboración entre los Servicios implicados** para que la comunicación durante el desarrollo de la actuación sea constante y resulte eficaz. Además, se detecta como **necesario seguir formando al personal municipal**, concretamente en contenidos específicos para incorporar el enfoque de género en la práctica, además de seguir facilitando herramientas para ello.

PESPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PERSONAL	Responsable	Situación	Valoración
Realizar la evaluación final del I Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público 2016-2018 en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	Función Pública	✓	Progreso adecuado
Diseñar y poner en marcha del nuevo periodo de programación del I Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público 2016-2018 en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.		↻	
Analizar la brecha salarial de género en el Ayuntamiento Vitoria-Gasteiz.		✓	
Poner en marcha una experiencia piloto sobre el teletrabajo en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.		↻	
Introducir en la Oposición Pública de Empleo (OPE) temario relacionado con la diversidad sexual y de género.		✗	

La evaluación final del I Plan para la Igualdad de Género en el Empleo Público 2016-2018 en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, se presenta a la Comisión Paritaria para la Igualdad en 2018. Al igual que ese mismo año, se presenta en rueda de prensa el análisis de la brecha salarial de género en las retribuciones en el Ayuntamiento, realizada por un grupo de trabajo formado por personal del Departamento de Recursos Humanos y la Unidad de Estudios Municipal.

La actuación de Incluir en la OPE temario relacionado con la diversidad sexual y de género se da por no realizada, al incluirse solo en la categoría del puesto Agente de igualdad de oportunidades OPE grupos A y B, pero no en el temario general.

En cuanto a las actuaciones que están en proceso, ambas se han visto condicionadas por la situación actual provocada por el Covid-19, pues se retrasa el proceso de negociación del texto elaborado para la puesta en marcha del nuevo periodo de la programación del II Plan. Esta situación también ha obligado a parte de la plantilla municipal a desarrollar su trabajo en la modalidad de teletrabajo, actuación que estaba prevista en la programación, pero que se desarrolla de manera imprevista.

#### EVALUACIÓN

Se destaca como punto **positivo** la realización de la **evaluación del I Plan** pues sirve como punto de partida para elaborar el II Plan e introducir mejoras en los aspectos que se detectan como débiles. De igual manera, destaca como **positivo el análisis de la brecha salarial**, ya que contribuye a detectar la brecha salarial existente en el Ayuntamiento para así poder influir en su eliminación, además de facilitar estudios futuros. Se detecta la **necesidad de incorporar contenidos en materia de diversidad sexual y de género en el temario general de la OPE**, con el objetivo de que el personal municipal tenga conocimientos en este ámbito.

A pesar de la situación provocada por el Covid-19, retraso en la puesta en marcha de diversas actuaciones a nivel municipal, se considera una **oportunidad el desarrollo de la modalidad de teletrabajo para ver cómo se va desarrollando** este modelo.

#### OE4: IMPULSAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN INTRAMUNICIPAL, INTERMUNICIPAL E INTERINSTITUCIONAL

ESPACIOS DONDE PARTICIPA EL SERVICIO DE IGUALDAD	Responsable	Situación	Valoración
Observatorio de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	Servicio de Igualdad	✓	Necesita mejorar
Espacios de coordinación interna del Servicio de Igualdad		↻	
Espacios interinstitucionales con Asociación de concejos de Álava, Diputación Foral de Álava, Eudel y Gobierno Vasco, a través de Emakunde.		✓	
Comisión Paritaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	Alcaldía	✓	

A lo largo del primer bienal 2018-2019 el Servicio de Igualdad participa en los diferentes espacios de coordinación y colaboración mencionados en la tabla, con el objetivo de impulsar el trabajo que se realiza en materia de igualdad y fortalecer las políticas de igualdad municipales.

## EVALUACIÓN

Todos los **espacios de coordinación y colaboración** mencionados se valoran de forma positiva en tanto que **permiten generar y fortalecer dinámicas de trabajo**. Pero es una realidad que se necesita mejorar en la coordinación de los espacios de trabajo conjuntos. **Conviene seguir mejorando, articulando y consolidando estos espacios** a través de la participación y el compromiso activo por parte de todos los agentes implicados **en las diferentes líneas de trabajo**.

### OE5: PROMOVER ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN QUE FORTALEZCAN LA POLÍTICA DE IGUALDAD MUNICIPAL.

INTERLOCUCIÓN CON LA CIUDADANÍA DE VITORIA-GASTEIZ.	Responsable	Situación	Valoración
Informar periódicamente al Elkargune de Igualdad del desarrollo del IV Plan y de las políticas locales de igualdad.	Servicio de Igualdad	✓	Necesita mejorar
Apoyar a las representantes del Elkargune de Igualdad en la gestión y organización de las convocatorias y funcionamiento del espacio, y en el Consejo Social y el Consejo Asesor del Planeamiento Municipal.		✓	
Incluir en el Elkargune de Igualdad un grupo de diversidad sexual y de género.		✗	
Identificar órganos de participación municipal donde la presencia de mujeres es menor y propuesta de mejoras que contribuyan a incrementar la presencia e interlocución de las mujeres en estos espacios.	Servicio de Participación Ciudadana	↻	

Durante el periodo 2018-2019 se realizan un total de 6 Elkargunes de Igualdad, para ampliar la información consulta los órdenes del día, acuerdos y actas de los Elkargunes celebrados. En relación, se apoya a las representantes del Elkargune de Igualdad. En este espacio no se incluye un grupo de diversidad sexual y de género, puesto que en el Elkargune no existen personas especializadas en esta materia, pero se decide aprovechar este espacio reformulando la acción para rendir cuentas sobre lo que el Servicio de Igualdad realiza en esta materia y, si fuera del interés de las personas asistentes, para informar y sensibilizar.

Por otra parte, la acción de identificar los órganos de participación ciudadana en los que la presencia de mujeres es menor, está en proceso de elaboración durante el primer bienal. El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz cuenta con 21 órganos de participación ciudadana: 8 Auzogunes, 13 Elkargunes, Consejo Social.

## EVALUACIÓN

Como valoración, el **Elkargune de Igualdad** es un **espacio de participación estratégico** que **conviene seguir consolidando a través de impulsar la participación de organizaciones** más activas del municipio en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género. En este contexto, se pueden incorporar **mejoras** relacionadas con la **periodicidad de las reuniones**, que implica a su vez **mayor apoyo y coordinación con las representantes del Elkargune**. Se considera **positivo aprovechar** este espacio **para seguir informando de los avances** conseguidos con la implementación **del Hara! Agenda** para incorporar la diversidad sexual y de género.

Además, se valora como **positivo el análisis** puesto en marcha por el Servicio de Participación Ciudadana, ya que es un ejercicio necesario para explicitar y evaluar lo que ocurre en los **órganos de participación ciudadana** en función del número de personas que participan por sexo-género y a los diferentes roles que se asocian con la participación dependiendo de la temática a tratar.

## IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES PRIORITARIAS SEGUNDO BIENAL

### 2020-2021

- Difundir y socializar entre el personal municipal la instrucción para un uso no sexista del lenguaje. Imágenes inclusivas. Enfoque de género en estadísticas y estudios.
- Complementar las presentaciones del Hara! Agenda con otras acciones que permitan implicar a los diferentes Departamentos y Servicios municipales.
- Publicar en la web el informe de seguimiento y evaluación el primer bienal del Hara! IV Plan y Agenda e incorporar mejoras en los aspectos que se detectan como necesarios.
- Dar continuidad al proceso de formación progresiva del personal municipal en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género.
- Reforzar al equipo técnico del Servicio de Igualdad y a los Servicios y Departamentos implicados en el Hara! Agenda a través de formación especializada sobre diversidad sexual y de género.
- Consolidar el uso de la tercera casilla y asesorar a los Servicios y Departamentos que soliciten asesoramiento al respecto.
- Incorporar el enfoque de género en Presupuestos y en el Plan General de Ordenación Urbana (PGOU).
- Gestionar la comunicación exterior del Servicio de Igualdad mediante el diseño y la puesta en marcha de un plan de gestión de todos los medios de comunicación del Servicio de Igualdad (redes sociales, boletín, web, intranet, materiales, videoteca, etc.)
- Dar acompañamiento especializados en materia de igualdad a planes y proyectos específicos.
- Consolidar el Elkargune de Igualdad.



# 02

## **ANÁLISIS CUALITATIVO HARA! IV PLAN Y AGENDA**

### **LÍNEA 2: ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS**

**LÍNEA 2: ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS**

**OE1: CONTRIBUIR A UN MODELO DE PROVISIÓN Y RECEPCIÓN DE LOS CUIDOS MÁS JUSTO Y SOSTENIBLE**

ENFOQUE DE CUIDADOS	Responsable	Situación	Valoración
Elaborar un diagnóstico sobre la organización social de los cuidados en Vitoria-Gasteiz que incorpore las necesidades de cuidados existentes en la ciudad y las características de su provisión.	Servicio de Igualdad	✗	Necesita mejorar
Identificar, a partir del estudio “Las mujeres migradas empleadas del sector doméstico en Vitoria-Gasteiz”, necesidades de las trabajadoras del hogar y de Cuidados en Vitoria-Gasteiz y diseñar una Estrategia Feminista para su acompañamiento.		✓	
Realizar un estudio sobre “Las mujeres migradas empleadas del sector doméstico en Vitoria-Gasteiz”.	Servicio de Cooperación al Desarrollo	✓	
Analizar la respuesta municipal a las demandas de cuidados existentes en Vitoria- Gasteiz y propuesta de acciones que permitan alinear los recursos públicos con un modelo de cuidados más justo y sostenible	Departamento de Políticas Sociales.	✗	
Elaborar una estrategia de apoyo a las personas y/o familias que cuidan a personas enfermas y/o dependiente.		✗	
Constituir un espacio de reflexión para padres de la Red de EIMU y Haurreskolak del Consorcio sobre masculinidades, paternidad responsable y corresponsabilidad.	Servicio de Educación	✓	
Poner en marcha medidas que fomenten la corresponsabilidad en el marco de actuación de las EIMU.		✓	

En este marco, durante el primer bienal se llevan a cabo 4 de las 7 actuaciones programadas en el Hara! IV Plan, dos de ellas están vinculadas, pues el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz subvenciona la investigación llevada a cabo durante el 2017 por Zentuz Kontsumitu “Una aproximación a la situación de las empleadas de hogar en Vitoria-Gasteiz”, presentada públicamente el 20 de enero de 2018 en la Escuela de Empoderamiento Feminista y socializada a lo largo del 2018-2019. Fruto de ello, surge la Red de Hogar y Cuidados impulsada por varias asociaciones que tienen vínculos con el sector. En diciembre de 2019, se encarga a esta Red el diseño de una Estrategia Feminista para el acompañamiento a mujeres trabajadoras del hogar y de Cuidados en Vitoria-Gasteiz.

Por otra parte, desde el Servicio de Educación se llevan a cabo una serie de talleres sobre paternidad responsable cumpliendo así con la actuación de constituir un espacio de reflexión para padres de las niñas y niños de 0 a 3 años matriculados en las Escuelas Infantiles del Ayuntamiento y del Consorcio Haurreskolak de Vitoria-Gasteiz. Además, con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad, se elabora un diagnóstico de participación de los padres en la vida cotidiana de la EIMU Zaramaga y en la EIMU Lourdes Lejarreta.

**EVALUACIÓN**

Esta línea de economía feminista de los cuidados es la menos desarrollada dentro del Hara! IV Plan de Igualdad, debido a la complejidad de su abordaje, pues los cuidados abarcan todas las esferas socioeconómicas de lo privado, lo público y lo comunitario. No obstante, se valoran como positivos los avances conseguidos hasta el momento con la implementación de las actuaciones llevadas a cabo, pero se detecta la **necesidad de seguir realizando análisis** en este ámbito que permitan romper con la invisibilización de todos aquellos trabajos que sostienen la vida y que están presentes en la vida cotidiana. Así mismo, se destaca como **prioritario apoyar e impulsar estrategias y procesos puestos en marcha**, reforzando así su impacto.

Hace **falta** mucho trabajo de **sensibilización, formación y reflexión**, además de un **acuerdo político** claro e **implicación** por parte de todos los **Servicios y Departamentos municipales** para poner a los cuidados y a las personas en el centro contribuyendo a la creación de un modelo de redistribución, provisión y recepción más justo y sostenible. Para ello es fundamental transversalizar el enfoque de género y de cuidados.

## IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES PRIORITARIAS SEGUNDO BIENAL 2020-2021

- Dar seguimiento y apoyo a la puesta en marcha de la estrategia Feminista para el Acompañamiento a Mujeres Trabajadoras de Hogar y de Cuidados de Vitoria-Gasteiz.
- Realizar una investigación que aborde las implicaciones del consumo de cuidados aquí, en el contexto socioeconómico de las mujeres migradas en su lugar de origen.
- Impartir formación al personal municipal sobre el enfoque de cuidados al personal municipal.
- Crear espacios de reflexión y debate que permitan definir una estrategia de cuidados a nivel municipal incorporando las necesidades de cuidados existentes en la ciudad. Enfoque integral de cuidados.
- Poner en marcha un programa de análisis y mejora de la actividad en relación a la corresponsabilidad de los hombres en la crianza y educación de sus hijas e hijos, en las Escuelas Infantiles Municipales de Hautzaro, Sansomendi, Zabalzana.
- Impartir taller sobre “paternidades responsables” dirigido a los padres de las niñas y niños matriculados en las Escuelas Infantiles de titularidad pública de la ciudad.



# 03

## **ANÁLISIS CUALITATIVO HARA! IV PLAN Y AGENDA**

### **LÍNEA 3: EMPODERAMIENTO FEMINISTA**

### LÍNEA 3: EMPODERAMIENTO FEMINISTA

#### OE1 Y OE2: CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGTBI

ESCUELA PARA EL EMPODERAMIENTO FEMINISTA	Responsable	Situación	Valoración
Revisar la estrategia formativa bajo la perspectiva feminista e interseccional; diseñar la programación; gestionar, dar seguimiento y evaluar el proyecto; elaborar materiales de sensibilización.	Servicio de Igualdad	✓	Progreso adecuado
Diseñar y poner en marcha el proyecto "Escuela Txiki de igualdad y empoderamiento", como una línea estratégica en el marco de la Escuela para el Empoderamiento Feminista.		✓	

La Escuela para el Empoderamiento Feminista desarrolla su actividad a lo largo del primer bienal, cumpliendo así con las dos actuaciones correspondientes señaladas en la tabla. Tanto en la edición 2018-2019 como en 2019-2020 se introducen varias novedades que contribuyen a aumentar la calidad de este proyecto. Además, en este bienal se incluye el proyecto #FeminismoMola como una línea formativa estratégica dentro de la Escuela. Aquí el enlace para consultar toda la información relacionada con la [Escuela para el Empoderamiento Feminista](#).

#### EVALUACIÓN

Hay que señalar la **Escuela para el Empoderamiento Feminista** es una de las actuaciones programadas dentro del Hara! IV Plan y Agenda que **requiere de un proceso de trabajo continuo** y por supuesto de tiempo y **dedicación al proyecto** por parte del Servicio de Igualdad. En esta línea, se destaca como **positivo el desarrollo de las actuaciones programadas** durante ambas ediciones **y el trabajo realizado** que hay detrás de su puesta en marcha. Se identifican como **tareas prioritarias** para mejorar el proyecto:

- ❖ Establecer alianzas con agentes relacionados con la cultura euskaldun y la **promoción del euskera**, con el fin de que ambas tengan más presencia en la Escuela.
- ❖ Diseñar **estrategias para atraer al público joven**.
- ❖ Establecer un **trabajo coordinado y estratégico con la casa de las mujeres**.
- ❖ A la hora de diseñar la programación de la Escuela, **seguir contando con la colaboración de colectivos feministas y asociaciones mixtas** que trabajan con perspectiva feminista.
- ❖ **Consolidar** el proyecto **#FeminismoMola**

CASA DE LAS MUJERES EN VITORIA-GASTEIZ	Responsable	Situación	Valoración
Poner en marcha en colaboración con las diversas asociaciones y mujeres implicadas, a partir de la propuesta inicial consensuada en el proceso participativo.	Servicio de Igualdad	✓	Progreso adecuado

Esta actuación realiza a través un proceso largo de trabajo que cumple con los objetivos y plazos marcados. En abril de 2019 se firma el convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Vitoria- Gasteiz y la Asociación Sorginenea, y se aprueba el proyecto de ejecución para ese año. En Septiembre se inaugura [Sorjinenea Tu casa feminista](#).

#### EVALUACIÓN

Al igual que la Escuela para el Empoderamiento Feminista, **La Casa de las Mujeres en Vitoria-Gasteiz requiere dedicación continua** al proyecto por parte del Servicio de Igualdad, pues engloba una serie de acciones que no se visibilizan dentro de las actuaciones programadas. Este **proyecto es estratégico** y progresa de manera adecuada durante el primer bienal, pero se detectan algunas **cuestiones a mejorar** relacionadas con las **estructuras de toma de decisión** y el marco de participación, la **complejidad de los procedimientos administrativos** y la burocracia derivada de ellos, así como la **necesidad de garantizar una dedicación continua al proyecto**.

ESPACIOS DE REFLEXION	Responsable	Situación	Valoración
Apoyar procesos de empoderamiento que favorezcan el intercambio de experiencias, debates y reflexiones entre feministas, desde una dimensión internacionalista y a través de relaciones de cooperación.	Servicio de Cooperación al Desarrollo	✓	Progreso adecuado

Esta actuación se realiza en el marco del proyecto plurianual de cooperación al desarrollo (2016-2019) *Feministas Intercambiando Estrategias de incidencia política para el avance de los DDHH de las mujeres*, subvencionado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, la ONGD responsable de su ejecución, Mugarik Gabe, en consorcio con la Asamblea de Mujeres de Álava, ha impulsado varios debates feministas en Vitoria-Gasteiz a lo largo del 2017 y 2018, con la participación de mujeres de colectivos y organizaciones feministas de El Salvador, México, y Euskadi. Además, en el marco del mismo proyecto se llevó a cabo un intercambio en El Salvador y se realizó la devolución en Vitoria-Gasteiz de los aprendizajes obtenidos del intercambio.

Por otro lado, en el marco de la programación de la Escuela de Empoderamiento Feminista del curso 2018-2019 se incluyen tres talleres vinculados a acciones y/o proyectos de cooperación para el desarrollo.

## EVALUACIÓN

Se considera **positivo apoyar espacios de reflexión feminista** que permitan el intercambio de experiencias e incidir de cara al trabajo institucional en el ámbito de la violencia machista. Por otra parte, Se identifica como **interesante poder incluir temáticas con un enfoque internacional/global** en las actividades de la Escuela de **Empoderamiento Feminista**, ya que da pie al intercambio y enriquecimiento de distintas corrientes y perspectivas feministas, políticas de igualdad, estrategias contra la violencia machista, o por la diversidad sexual y genérica, que redundan en el trabajo local que se realiza en este ámbito en los diferentes territorios que interactúan.

MEDIDAS DE EMPODERAMIENTO RECOGIDAS EN LA AGENDA	Responsable	Situación	Valoración
Apoyar iniciativas de colectivos LGTBI para la recuperación de la memoria histórica LGTBI en Vitoria-Gasteiz, dirigidas a la sensibilización y a la toma de conciencia ciudadana.	Servicio de Convivencia y Diversidad	✓	Necesita mejorar
Apoyar un proceso de formación y revisión del protocolo de Blusas y Neskas para que incluya las agresiones hacia las personas LGTBI.	Servicio de Igualdad	✓	
Poner en marcha la experiencia piloto de baños inclusivos en el edificio Fray Zacarias.		✓	
Realizar una campaña de sensibilización que aborde la diversidad sexual y de género en Vitoria-Gasteiz.		✗	
Visibilizar las realidades de las personas LGTBI en contextos de ocio y festivos en la Campaña de Prevención de las Fiestas de la Blanca, incorporando esas realidades en las imágenes y en los mensajes que se difundan.		✓	

En este marco, se subvenciona el proyecto "Recuperación de la memoria del movimiento por los derechos LGTBI en Vitoria Gasteiz", un documental divulgativo audiovisual que recoge la memoria histórica de las personas y los movimientos LGTBI en Vitoria-Gasteiz. Se pone en marcha la experiencia piloto de baños inclusivos en el edificio Fray Zacarias, a través del proyecto Mixtizaje, que la asociación Soka presenta en la convocatoria de subvenciones del Servicio de Igualdad. Además, se apoya un proceso de formación y revisión del protocolo de Blusas y Neskas para que incluya las agresiones hacia las personas LGTBI. Por último, se incorpora la perspectiva de diversidad sexual y de género en la campaña de prevención de la violencia machista.

## EVALUACIÓN

Se valoran como positivas las actuaciones encaminadas a contribuir al empoderamiento personal y colectivo de las personas LGTBI. En el **segundo bienal** habrá que **valorar los efectos del proyecto Mixtizaje**, para ello resulta imprescindible generar espacios de reflexión y formación donde debatir en profundidad de forma colectiva el impacto que genera este proyecto. Así como **resulta adecuado hacer una revisión del lenguaje del protocolo de Blusas y Neskas**.

Sería interesante **reprogramar** la actuación correspondiente al **apoyo de la memoria histórica LGTBI** en Vitoria-Gasteiz por si surgen oportunidades que desde el Servicio de Igualdad se identifiquen como prioritarias para apoyar. Por último, se identifica como actuación prioritaria para el segundo bienal el **desarrollo de la estrategia preventiva en materia de diversidad sexual y de género**.

### OE3: APOYAR EL COMPROMISO SOCIAL CON EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD EN VITORIA-GASTEIZ

CONVOCATORIA ANUAL DE SUBVENCIONES	Responsable	Situación	Valoración
Poner en marcha y seguimiento de la convocatoria anual de subvenciones dirigidas al impulso de la igualdad desde organizaciones y asociaciones de Vitoria-Gasteiz.	Servicio de Igualdad	✓	Progreso adecuado
Incluir la perspectiva de diversidad sexual y de género en la convocatoria anual de subvenciones del Servicio de Igualdad, tanto en el objeto como en los criterios de valoración.		✓	
Informar y acompañar a los colectivos feministas, organizaciones de mujeres por la igualdad, colectivos LGTBI y colectivos mixtos que trabajan desde la perspectiva de igualdad de Vitoria-Gasteiz, en relación a la convocatoria anual de subvenciones de igualdad.		✓	

Tal y como se observa en la tabla las actuaciones relacionadas con la convocatoria anual de subvenciones se realizan durante el primer bienal. Para ampliar información al respecto consultar las memorias del 2018 y 2019 del Servicio de igualdad publicadas en la web.

#### EVALUACIÓN

El conjunto de las actuaciones de este bloque se llevan a cabo anualmente con una valoración positiva. **Conviene seguir fortaleciendo a las asociaciones** que trabajan desde la perspectiva de igualdad y de diversidad sexual y de género a través de la financiación de proyectos con un claro enfoque de género. Además, es **necesario** en la medida de lo posible **hacer seguimiento y dar asesoramiento** si lo requieren, de los proyectos que se aprueban. Crear sinergias y colaboraciones en procesos prioritarios del Servicio del Servicio de Igualdad.

SENSIBILIZACIÓN Y DENUNCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	Responsable	Situación	Valoración
8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres. Impulso y desarrollo de actividades de sensibilización y denuncia	Servicio de Igualdad	✓	Progreso adecuado

El servicio de Igualdad conmemora anualmente esta fecha desde la doble vertiente de celebración de los logros conseguidos, pero sobre todo de reivindicación de la igualdad de género, con lo cual esta actuación se da por realizada durante el primer bienal. Aquí el enlace para consultar las actividades programadas en torno al [8M](#).

#### EVALUACIÓN

Esta **actuación** se considera como **positiva para impulsar la acción colectiva de sensibilización y denuncia** en materia de igualdad de género. Otro de los **puntos fuertes** de esta actuación es la **colaboración** llevada a cabo durante ambos años **con el Servicio para la Convivencia y Diversidad**, además de la **colaboración con diferentes asociaciones** en la organización de las actividades que conforman el programa de actividades en ambos años. **Conviene seguir reforzando estas colaboraciones**.

## IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES PRIORITARIAS SEGUNDO BIENAL

2020-2021

- Escuela para el Empoderamiento Feminista en Vitoria-Gasteiz:
  - Dar continuidad a #FeminismoMola, línea formativa dirigida a niñas, niños, niñas y jóvenes menores de 18 años, con el objetivo de consolidar la programación en las próximas ediciones.
  - Revisar la estrategia formativa de la Escuela bajo la perspectiva feminista e interseccional.
  - Diseñar de la programación anual de la Escuela en colaboración con colectivos feministas y asociaciones mixtas que trabajan con perspectiva feminista.
  - Difundir la programación anual de la Escuela a través de elementos impresos y medios digitales.
  - Gestionar el proyecto atendiendo a las demandas que surgen durante su periodo de implementación.
  - Dar Seguimiento al proyecto y evaluar sus resultados.
- Casa de las Mujeres en Vitoria-Gasteiz:
  - Garantizar las condiciones y mecanismos necesarios para la Consolidación de la Casa de las Mujeres como un espacio inclusivo de reflexión, formación y participación, que contribuye al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.
  - Impulsar el modelo de cogestión de la Casa de las Mujeres entre el Ayuntamiento y la Asociación Sorginenea.
  - Garantizar la coordinación y buen funcionamiento entre la Escuela de Empoderamiento Feminista y Sorginenea.
  - Gestionar el convenio y plan operativo de la casa de las mujeres.
  - Gestionar actuaciones en función de las necesidades logísticas del edificio.
- Poner en marcha y realizar seguimiento de la convocatoria anual de subvenciones dirigidas al impulso de la igualdad desde organizaciones y asociaciones de Vitoria-Gasteiz que trabajan con perspectiva de igualdad.
- 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres. Impulsar y desarrollar la campaña de sensibilización y denuncia.





# 04

## **ANÁLISIS CUALITATIVO HARA! IV PLAN Y AGENDA**

### **LÍNEA 4: CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA**

**LÍNEA 4: CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA**

**OE1: CONTRIBUIR A LA PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DENUNCIA DE LA VIOLENCIA MACHISTA**




<b>ESTRATEGIA INTERDEPARTAMENTAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA PARA EL CONJUNTO DE LA ACCIÓN MUNICIPAL.</b>	<b>Responsable</b>	<b>Situación</b>	<b>Valoración</b>
- Incluir la perspectiva de diversidad sexual y de género dentro de la estrategia interdepartamental para la prevención integral de la violencia machista. - Incorporar la diversidad sexual y de género en la ejecución de los programas de prevención de violencia la machista dirigida a jóvenes.	Servicio de Igualdad, Servicios implicados.		Necesita mejorar
- Poner en marcha el programa de prevención de la violencia machista en fiestas y espacios de ocio, incluyendo perspectiva de igualdad y de diversidad sexual y de género. - Acompañar y apoyar al proceso iniciado por la Comisión de Blusas y Neskas para elaborar un Protocolo interno de Respuesta ante la violencia machista. -25 de Noviembre. Día internacional Contra la Violencia Hacia Las Mujeres. Diseñar y poner en marcha el programa anual Para la sensibilización y denuncia.			

Definir y poner en marcha la estrategia municipal para la prevención integral de la violencia machista es una de las actuaciones más potentes dentro de la línea 4, pues la estrategia abarca el abanico de actuaciones que se observan en la tabla. Las dos actuaciones que hacen referencia a incluir la perspectiva de diversidad sexual y de género en la estrategia de prevención se encuentran durante el primer bienal en proceso, mientras que el resto de actuaciones se realizan. Aquí los enlaces para consultar información sobre las actuaciones llevadas a cabo: Campaña para prevenir y responder a la violencia machista en Fiestas de la Virgen Blanca, 25N, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres.

**EVALUACIÓN**

El hecho de **que la estrategia de prevención** integral de violencia machista **se realice de forma coordinada entre los diferentes servicios implicados** en el desarrollo de la estrategia, **refuerza las intervenciones que se realizan**. Se considera positiva la inclusión de cláusulas específicas en diversidad sexual y de género de cara a la licitación sacada el 20 de enero para desarrollar la estrategia preventiva de los próximos 3 años.

Se consideran como **aspectos a mejorar** de cara al segundo bienal: seguir trabajando en los **debates y las reflexiones** que surgen **en torno a introducir la perspectiva** de diversidad sexual y de género de cara al siguiente bienal, contar con personas aliadas en los centros educativos y también en la UPV/EHU, realizar análisis sobre cómo adecuar algunas actividades para atraer a la juventud y lograr su participación, y por último, reforzar la colaboración y coordinación con otros Servicios, Departamentos y/o entidades.

<b>DENUNCIA PÚBLICA FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA</b>	<b>Responsable</b>	<b>Situación</b>	<b>Valoración</b>
Redefinir el marco de la violencia del Protocolo de Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la violencia machista, con el objetivo de trascender el enfoque anterior, referido a la violencia contra las mujeres, y de adoptar el de violencia machista, que incluye las agresiones a personas LGTBI.	Servicio de Igualdad		Necesita mejorar
Apoyar las convocatorias realizadas por los colectivos LGTBI para rechazar y denunciar públicamente las agresiones machistas.			
Conmemorar el 17 de Mayo, Día Internacional contra la Lesbo-Gay-Transfobia.			

En este bloque temático, se realiza la revisión del Protocolo de Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la violencia machista para incluir la diversidad sexual y de género, se incorporan algunos comentarios y cuestiones pendientes. Además, el Ayuntamiento conmemora el **17 de Mayo** en 2018 y 2019 que son, respectivamente, la 4ª y la 5ª edición. No se realiza el apoyo a convocatorias específicas realizadas por colectivos LGTBI, pero sí se hace un llamamiento a las convocatorias a través del 17 de Mayo.

## EVALUACIÓN

**Incorporar el enfoque de diversidad sexual y de género en el Protocolo actual de Respuesta Pública** del Ayuntamiento **requiere de generar espacios de reflexión, formación y debate**, en concreto en relación a cómo abordar y clasificar a las violencias entre parejas del mismo género. En cuanto al **17 de Mayo**, se **valora positivamente la participación de los colectivos y las personas activistas feministas y LGTBI en las actividades** conmemorativas en torno al 17M. Respecto a la programación del 17M se señala como posible mejora a incorporar, la posibilidad de vincular las actividades del 17M con las actividades ya programadas de la Escuela, con el objetivo de reducir la sobrecarga de trabajo.

VISIBILIZAR LAS NECESIDADES E INTERESES DE LOS COLECTIVOS EN SITUACION DE ESPECIAL VULNERABILIDAD EN MATERIA DE VIOLENCIA MACHISTA	Responsable	Situación	Valoración
Crear un Observatorio contra la LGTBIfobia	Servicio de Igualdad	✓	Necesita mejorar
Identificar pautas para mejorar la información, la toma de conciencia, la prevención, la detección, la derivación y la atención de mujeres y personas LGTBI en situación especial de vulnerabilidad ante la violencia machista.		✗	
Elaborar un mapa para identificar zonas, trayectos y rutas consideradas como más peligrosas para las personas LGTBI, en el marco del Observatorio, en colaboración con los colectivos LGTBI y con perspectiva interseccional.		✗	
Proponer y diseñar medidas para asegurar protección y seguridad a las personas que realizan cruising en diferentes espacios de la ciudad, en colaboración con los colectivos LGTBI	Policía Local, Servicio de Igualdad	✗	
Proponer y diseñar desde el Observatorio, junto a los colectivos LGTBI, medidas para mejorar los programas de atención, acompañamiento y apoyo psicológico y jurídico que aborde la violencia específica contra las lesbianas.	Servicio de Igualdad, Políticas Sociales	✗	

Tal y como se observa en la tabla, de este bloque se realiza una de las cinco actuaciones programadas. En abril de 2019, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y la Asociación Lumagorri HAT firman un convenio de colaboración para la puesta en marcha de Ikusgune. Observatorio contra la LGTBIfobia en la ciudad.

## EVALUACIÓN

La puesta en marcha de **Ikusgune. Observatorio contra la LGTBIfobia** en Vitoria-Gasteiz, resulta una **actuación estratégica** para el trabajo conjunto entre el Servicio de Igualdad, la secretaria técnica del Hara! Agenda e Ikusgune. En esta línea, resulta imprescindible la cesión por parte del Ayuntamiento de un local que albergue el Observatorio para el cumplimiento de sus objetivos.

En este caso, algunas de **las actuaciones no realizadas se pueden reformular** de cara al siguiente bienal en función de las reflexiones que han podido surgir durante el estudio de su implementación.

## OE2: MEJORAR LA COORDINACION INSTITUCIONAL

ATENCIÓN INTEGRAL DE LA VIOLENCIA MACHISTA	Responsable	Situación	Valoración
Revisión, actualización y adaptación del II Protocolo Municipal de Intervención, Derivación y Seguimiento a Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica y de Género, según la normativa vigente y el contexto actual.	Servicio de Igualdad, Políticas Sociales,	🔄	

Revisar el II Protocolo Municipal de Intervención, Derivación y Seguimiento a Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica y de Género, de manera que dé atención y respuesta a agresiones LGTBIfóbicas, prestando especial atención a jóvenes y adolescentes.	Policía Local		Necesita mejorar
Revisar y actualizar el Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y sexista o por razón de sexo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, con el objetivo de incluir el acoso por orientación sexual o identidad de género.	Servicio de Prevención, Servicio de Igualdad		

El conjunto de estas actuaciones está en proceso de desarrollo, pues implican procesos de trabajo más amplios debido a la complejidad y alto calado de las actuaciones.

## EVALUACIÓN

En relación al II Protocolo Municipal de Intervención, Derivación y Seguimiento a Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica y de Género **se valora como positivo el proceso de trabajo conjunto entre los servicios implicados** que ha permitido identificar prioridades, necesidades e interés en la materia. Además, **se valora positivamente el consenso que hay en cuento a la necesidad de incluir la atención y respuesta a agresiones LGTBIfóbicas**, pero su vez **se detectan varias dificultades** vinculadas a la **falta de formación y práctica en estas cuestiones, falta de marco legislativo** en violencia y discriminación LGTBIfóbica y **falta de garantías** en cuanto a la **inclusión de nuevos recursos adaptados a las necesidades** e intereses LGTBI. En general, **se detecta la necesidad de invertir tiempo y dedicación a esta actuación, ya que es compleja y de gran relevancia**. Además debido a diferentes dificultades, el proceso de revisión y actualización se ha retrasado.

Respecto a la **inclusión del acoso por orientación sexual o identidad de género en el Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y sexista o por razón de sexo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz**, queda **pendiente para el siguiente bienal** continuar con el abordaje de esta actuación. Aquí, se detectan dos propuestas estratégicas, por un parte, que la técnica de Igualdad pase a formar parte del Comité Asesor que valora las denuncias, para que en esta estructura esté garantizado el enfoque de diversidad sexual y de género, y por otra, que el Servicio de Prevención informe regularmente al Servicio de Igualdad de los casos atendidos.

Se da por hecho que el conjunto de estas actuaciones se programan en el segundo bienal del Hara! IV Plan y Agenda 2020-2021, habrá que ver cómo se desarrollan para realizar una valoración en profundidad.

## OE3: RECONOCER A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y APOYAR SU REPARACIÓN

RECONOCIMIENTO Y REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS	Responsable	Situación	Valoración
Consolidar el espacio de trabajo e interlocución iniciado con la Asociación de Mujeres Sobrevivientes a la Violencia de Género BIZIRIK de Vitoria-Gasteiz.	Servicio de Igualdad		Progreso adecuado
Diseñar un proyecto para la recuperación de la memoria de las víctimas de la violencia machista de Vitoria-Gasteiz.			

En este bloque se realizan las dos actuaciones programadas en el Hara! IV Plan. En 2019 hay una escisión de Bizirik y surge la asociación Goizargi Emakumeak, el Servicio de Igualdad les acompaña en lo necesario y se impulsa la colaboración en cosas puntuales. También, se realiza el Proyecto para la recuperación de la memoria de las mujeres víctimas de violencia machista en Vitoria-Gasteiz.

## EVALUACIÓN

**Se valoran como importantes y significativos los resultados obtenidos por Bizirik en 2018**. De igual manera, **se valora positivamente el resultado del proyecto para la recuperación de la memoria de las mujeres víctimas de violencia machista en Vitoria-Gasteiz**, aunque se **destaca la necesidad de seguir trabajando conjuntamente para reforzar el trabajo tanto de la institución como de esta asociación y otras que surgen en adelante**.

**Este bloque** temático requiere **de cara al segundo bienal un replanteamiento sobre las actuaciones** a llevar a cabo y cómo formularlas, teniendo en cuenta cuáles son los compromisos que se pueden asumir desde el Servicio de Igualdad con los recursos humanos disponible.

## IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES PRIORITARIAS SEGUNDO BIENAL

2020-2021

- Dar continuidad a la Estrategia municipal de prevención de la violencia machista Libre Izan Nonahi! a través de diferentes programas y procesos de trabajo, principalmente:
  - Dispositivo de prevención y sensibilización en fiestas con equipo itinerante y punto informativo.
  - Intervención de sensibilización y prevención de la violencia machista en el ámbito educativo formal dirigida a alumnado de ESO y ESPO y/o a su profesorado (Programa Ciudades Educadoras).
  - Intervención en torno al 25 de noviembre Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres que dará cierre a la estrategia implementada en 2020 y que conformará la programación dirigida a la juventud en torno al 25 de noviembre.
- Acompañar y apoyar al proceso iniciado por la Comisión de Blusas y Neskas para:
  - Poner en marcha actuaciones de prevención y sensibilización en materia de violencia machista.
  - Activar procesos de trabajo con el objetivo de avanzar hacia un modelo más igualitario de las fiestas.
- Conmemorar el 25 de Noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.
- Conmemorar de 17 de Mayo, Día Internacional contra la Lesbo-Gay-Transfobia.
- Seguimiento y mejora continua del Protocolo de Respuesta Pública del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ante la Violencia Machista:
  - Impulsar y dinamizar espacios de trabajo con diferentes agentes implicados
  - Revisar y adecuar el protocolo en función de las necesidades identificadas.
  - Elaborar informes de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.
- Revisión, actualización y adaptación del II Protocolo Municipal de Intervención, Derivación y Seguimiento a Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica y de Género, según la normativa vigente y el contexto actual.
- Dar seguimiento, mejorar continuamente y consolidar el Ikusgune. Observatorio contra la LGTBIfobia en Vitoria-Gasteiz.



**ACTUACIONES  
REALIZADAS**

**NO INCLUIDAS EN LA  
PROGRAMACIÓN**

## ACTUACIONES REALIZADAS NO INCLUIDAS EN LA PROGRAMACIÓN

- Actualizar la guía de recursos para la igualdad de género, publicada en la web.
- Realizar la actividad "Aulas de cine para la Igualdad" en centros de Educación de Personas Adultas (EPA) año 2019.
- Dar acompañamiento especializado en materia de igualdad a actuaciones específicas de servicios y departamentos con consultas puntuales:
  - Revisar documentación para garantizar el uso de un lenguaje no sexista y elaboración de informes.
  - Atender consultas sobre el uso de la tercera casilla y criterios para incluir la diversidad sexual y de género en documentación del Ayuntamiento.
  - Revisar pliegos de contratación para incluir cláusulas de igualdad.
  - Revisar y analizar materiales publicitarios de otros departamentos y servicios desde la perspectiva de género.
  - Incluir cláusulas de igualdad en convocatorias de subvenciones y convenios de Deporte.
  - Asesorar en el proceso para incluir la perspectiva de género en consultas realizadas por Participación Ciudadana y otros Servicios.
- Participar en mesas o grupos interdepartamentales del Ayuntamiento: Mesa de Salud; PLINA; Euskara eta Aniztasuna; Mesa de Deporte en 2018 y parte de 2019.
- Participar en foros interinstitucionales para la elaboración, contraste, etc., de materiales en materia de igualdad, violencia, enfoque de género, etc., en el marco de Berdinsarea, así como en el foro del Berritzegune para la exposición anual de nuestras actividades en la comisión de coeducación.
- Participar como expertas en igualdad en mesas de valoración de proyectos para contrataciones.
- Participar en el Plan de Acogida de las nuevas promociones de Policía Local, con una formación puntual a cargo de los servicios municipales. En este caso, anualmente se ofrece una sesión de 3 horas para explicar los procesos de trabajo y programas del Servicio de Igualdad.
- Colaborar puntualmente con:
  - La Diputación Foral de Álava, Servicio de Igualdad, en la elaboración de la campaña conjunta del 25 de Noviembre de 2018
  - El Instituto Foral de Bienestar Social, Servicio de Juventud, en su campaña "A golpe de palabra" en 2019.



**CONCLUSIONES**

**CLAVES DE MEJORA**

## CONCLUSIONES: CLAVES DE MEJORA

### Línea 1: La igualdad en el modelo de gobierno municipal.

- Avanzar en la elaboración de un marco común que permita transversalizar el enfoque de género a través de normativa específica.
- Mejorar en la adecuación de recursos humanos para implementar la planificación del Servicio de Igualdad en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género.
- Trabajar en la mejora de los futuros Planes de Igualdad teniendo como referencia las claves detectadas en el sistema de seguimiento y evaluación.
- Explotar las herramientas de comunicación exterior del Servicio de igualdad, especialmente las redes sociales y la videoteca.
- Continuar formando al personal municipal en igualdad y diversidad sexual y de género, tanto en la parte teórica como en la parte práctica, para que la finalidad sea el aterrizaje en todos los ámbitos del trabajo municipal.
- Continuar incluyendo la fórmula "Sexo-género: Mujer/Hombre/No binario" en los cuestionarios de valoración que se reparten en los diferentes proyectos y realizar acompañamiento a los Departamentos y Servicios interesados.
- Aumentar la realización de evaluaciones previas del impacto de género, aprovechando la herramienta: evaluaciones previas en función del género, guía y herramientas para su implantación en las entidades locales.
- Mejorar y reforzar las coordinaciones que se realizan en todos los niveles para avanzar en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género.
- Utilizar de base el análisis realizado de la brecha salarial para realizar análisis futuros.
- Aprovechar el modelo improvisado de teletrabajo, por razón del Covid-19, para analizar cómo implantar esta modalidad a futuro.
- Reforzar y consolidar los espacios de participación ciudadana. Elkargune de Igualdad.

### Línea 2: Economía feminista de los cuidados

- Sensibilizar, formar, reflexionar y debatir en torno al enfoque de cuidados.
- Implicar a los diferentes Servicios y Departamentos municipales en una mirada global e integral de los cuidados.
- Reforzar los proyectos y/o actuaciones que ya se están realizando en materia de cuidados.
- Conseguir alianzas estratégicas en torno a los cuidados.
- Impulsar y apoyar iniciativas que se consideren estratégicas para el desarrollo de la L2.

### Línea 3: Empoderamiento feminista

- Garantizar una dedicación continua a los siguientes proyectos: Escuela Feminista para el Empoderamiento y Casa de las Mujeres en Vitoria-Gasteiz.
- Incorporar mejoras que se identifiquen como prioritarias en la Escuela Feminista para el Empoderamiento.
- Trabajar en las estructuras de toma de decisión de la Casa de las Mujeres y en la gestión de los trámites administrativos.
- Evaluar el impacto del proyecto Mixtizaje y en base a los resultados obtenidos plantear su ampliación.
- Continuar con la convocatoria anual de subvenciones para impulsar proyectos estratégicos en materia de igualdad y de diversidad sexual y de género.
- Seguir impulsando el 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres.

### Línea 4: Ciudad libre de violencia machista

- Revisar y actualizar de forma continua la estrategia interdepartamental para la prevención de la violencia machista, de tal manera que incorpore los aspectos que se detecten como necesarios. Asimismo, reflexionar sobre cómo incorporar de forma eficaz la perspectiva de diversidad sexual y de género en la estrategia.
- Generar espacios de reflexión, formación y debate en materia de diversidad sexual y de género que permitan incluir en la práctica este enfoque en los diferentes protocolos trabajados en esta línea.
- Consolidar Ikusgune. Observatorio contra la LGTBIfobia en Vitoria-Gasteiz

- Continuar conmemorando el 17 de Mayo, Día Internacional contra la Lesbo-Gay-Transfobia y vincular las actividades del 17M con las actividades ya programadas de la Escuela.
- Avanzar en la adaptación del II Protocolo Municipal de Intervención, Derivación y Seguimiento a Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica y de Género a la normativa vigente y contexto actual.
- Avanzar en el objetivo de reconocer a las víctimas de violencia machista y apoyar su reparación.

